

Percepción de Mujeres de la Academia de Escuelas de Administración sobre la Desigualdades de oportunidades por género en la Universidad de Valparaíso, Chile

Resumen

El presente estudio tiene por objetivo determinar la percepción de las académicas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Valparaíso sobre la igualdad de oportunidades en los aspectos del uso del tiempo, desarrollo profesional y académico, preferencias disciplinares, estereotipos y poder político en la Universidad e impacto del teletrabajo por Covid-19.

Los resultados permitirán 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, tanto en su gestión institucional como en la convivencia de la comunidad.

La investigación demuestra que, de acuerdo con la percepción de las académicas, existe desigualdad de género en los aspectos del uso del tiempo, del desarrollo profesional y académico, de las preferencias disciplinares, estereotipos y del poder político. Y un alto impacto negativo por el teletrabajo en las dimensiones personales y laborales, ocasionadas por el confinamiento.

Las académicas ocupan elevadas horas diarias en actividades no remuneradas, lo que les ocasionan dificultades en el desempeño laboral, sindicándose como una de las causas que las limita a la hora de ocupar cargos de jerarquía. Lo anterior, según la percepción de las académicas, es una de la causa que explica la alta presencia de hombres ocupando cargos de importancia.

La desigualdad y discriminación por género se expresa cuando las mujeres ocupan altos cargos, si bien es valorado según sus méritos, han percibido que también es explicado por otros motivos asociados a prácticas estereotipadas que descalifican el logro. La desigualdad está presente también en los menores ingresos y en la exclusión del poder por género.

Una mayor participación de mujeres en altos cargos mejoraría la forma de hacer política en la institución, por lo que introducir medidas para garantizar la igualdad de sueldos, facilitar el ingreso de mujeres al mercado laboral académico y la presencia de mujeres en cargos políticos universitarios, mejoraría la relación al interior de la comunidad.

Finalmente, es importante reconocer las desigualdades en las prácticas y relaciones académicas. Las mujeres declaran problemas derivados del Covid-19 en los ámbitos físicos, psicológicos, académicos y familiares.

Palabras Claves

Género, Académicas, Techo de Cristal

INTRODUCCIÓN

Es deber de la universidad la formación de las nuevas generaciones, y en ello, incorporar el enfoque de género, 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.

Sin embargo, cabe preguntarse si las universidades, en su interior, están reproduciendo aquello que declaran necesario modificar: la discriminación por género y la abolición de la violencia sexista. Quienes son llamadas a develar el actual estado son, las propias académicas quienes tienen en sí, por su rol de formadoras, la experiencia vívida tanto doméstica como profesional, la voz para llamar la atención, a las autoridades universitarias, en aquellos aspectos discriminatorios y en tanto a éstos, proponer acciones concretas para construir en conjunto un nuevo pacto donde como individuo(a)s, sujeto(a)s, ciudadano(a)s y trabajador(a)s sea efectivamente indiferente a su sexo en todas sus expresiones y formas.

Por tal motivo, la desigualdad de género ha sido un tema de preocupación en el análisis en cuanto a desarrollo humano se refiere, ha sido en muchas ocasiones tema central de estudio para los organismos multilaterales de desarrollo, entendiendo este fenómeno como un factor que genera pérdida en el desarrollo humano y económico de las poblaciones, un tema de tan alta relevancia en el área del desarrollo que se ha convertido en el quinto objetivo en los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) postulados por la organización de las Naciones Unidas en el año 2015.

El presente estudio tiene por objeto determinar la percepción que tienen las académicas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Valparaíso sobre la igualdad de oportunidades en los aspectos del uso del tiempo, desarrollo profesional y académico, preferencias disciplinares, estereotipos y poder político en la Universidad e impacto del teletrabajo por pandemia coronavirus Covid-19

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.

Este artículo corresponde a una investigación empírica que tiene un diseño descriptivo-exploratorio a través de un cuestionario estructurado dirigido a la población seleccionada. Es una investigación cuantitativa, transeccional, no experimental y que usará las técnicas bibliográficas y de campo para obtener los resultados.

El instrumento está dividido en seis dimensiones para medir la percepción de la desigualdad de género, por las académicas, en la universidad. Las dimensiones consideradas son: uso del tiempo; desarrollo profesional y académico; preferencias disciplinares y estereotipos; poder político; desigualdad de oportunidades; e impacto e implicaciones por teletrabajo por Covid-19.

MARCO TEÓRICO

Revisión Teórica del fenómeno a estudiar

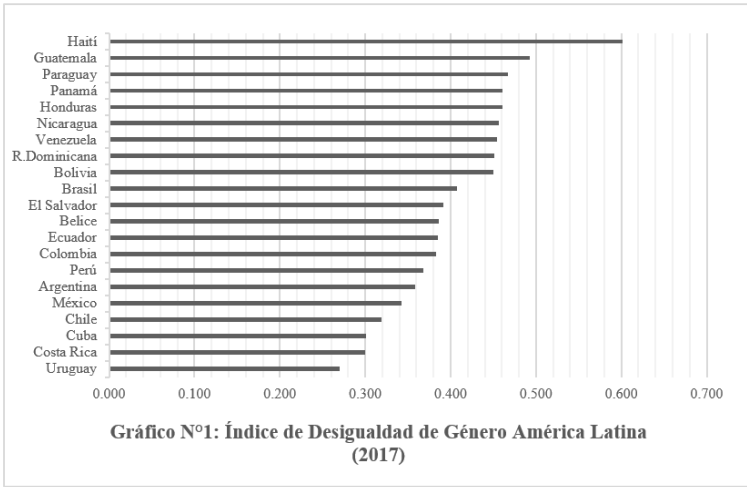
Las demandas sociales por una educación no sexista, son cada vez más comunes, la vindicación por la igualdad de derechos entre hombres y mujeres ha puesto énfasis en erradicar el sexismo del sistema escolar y universitario. Esto significa diagnosticar y conocer de qué modo, en los procesos de enseñanza aprendizaje, se enseña a las mujeres a aceptar sus posiciones de subordinación en la sociedad o se discrimina a todo aquel que no encaja o apega, según el modelo heteronormativo, a las relaciones dominantes del hombre a la mujer.

Existe amplia literatura e investigaciones que han buscado respuesta a las afectaciones e implicaciones que tiene la discriminación y disparidad de género. La ONU ha desarrollado el Índice de Desigualdad de Género (IDH), que permite capturar la pérdida de logros dentro de un país debido a la desigualdad entre hombres y mujeres, en tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento y mercado laboral (PNUD, 2018).

La primera dimensión, mide la desigualdad de la salud reproductiva, ésta representa la pérdida más grande, en todas las regiones (Permanyer, I., (2011)). La dimensión de empoderamiento mide la participación de asientos parlamentarios obtenidos por cada sexo, y los niveles de logro de educación superior. El ingreso a la educación más alta permite expandir la libertad incrementando la capacidad de cuestionar y aumentar el acceso a información que expande la implicación pública, sin embargo, el valor de

IDH de las mujeres presenta un valor inferior a los hombres en todas las regiones y se enfrentan, además durante toda la vida, a barreras particulares que obstaculizan su empoderamiento con tasas de desempleo más altas y de participación en el mercado laboral, más bajas (PNUD, 2018).

Como se observa en el Gráfico N°1, los países de América Latina presentan valores del Índice de Desigualdad de Género entre 0,270 (Uruguay) a 0,601 (Haití), en donde el valor “0”, refleja una situación en la que mujeres y hombres presentan un comportamiento igualitario y el valor “1” representa la mayor desigualdad. El total de países medidos, al año 2017, fueron 160, donde el menos desigual ocupa el puesto N°1 y el más desigual el N°160. Chile está rankeado en el puesto N°72 a nivel mundial y cuarto a nivel de América Latina.



Fuente: PNUD (2019)

La dimensión que mide la desigualdad en el mercado laboral del índice de Desigualdad de Género tiene en cuenta la proporción de la población que participa en el mercado, pero no incorpora el fenómeno como lo es la existencia de la segregación profesional basada en el género o también conocido como Techo de Cristal. Este término fue acuñado en 1986 en un informe sobre mujeres ejecutivas: “*The Glass Ceiling-Special Report on the Corporate Woman*”, (Hymowitz, C., & Schellhardt, T. D., 1986), para ejemplificar los obstáculos que enfrentan las mujeres que aspiran o ejercen altos cargos en todo tipo de organizaciones: gubernamentales, educativas y sin fines de lucro, frenando el desarrollo profesional de las mujeres.

El Techo de Cristal se produce por una serie de obstáculos invisibles que impide a mujeres altamente calificadas lograr posiciones de poder en las organizaciones, por motivos de segregación, asociadas a barreras asociadas a la identidad de género femenina, a la cultura organizacional, los estereotipos de género,

y a las barreras sociales y económicas provocadas por el rol reproductivo y las responsabilidades familiares (Ramos, Barbera, & Sarrió, 2003).

Estas desigualdades generan a su vez niveles de discriminación importantes en las leyes, costumbres y normas sociales de los países, que se expresan en la división sexual del trabajo. Se asocia la asignación casi exclusiva de las tareas domésticas de carácter reproductivo y de cuidado a las mujeres, tareas que quitan tiempo para capacitación y recreación y constriñe las opciones de incorporarse al mercado laboral, acceder a puestos de trabajo más diversificados y obtener ingresos suficientes; asimismo, limita sus posibilidades de participar en la actividad social y política (Cepal, 2004), y hacen percibir a los empleadores que ellas pueden destinar menos tiempo al trabajo remunerado.

Para el presente estudio, se distinguirán cuatro modalidades de trabajo no remunerado: el trabajo doméstico, el trabajo de cuidados familiares y el trabajo voluntario o al servicio de la comunidad y actividades personales (ENUTECH, 2015).

En Chile, las mujeres realizan 5,8 horas de trabajo no pagado ni transado por un bien en el mercado en un día tipo, mientras los hombres dedican a aquello solo 2,59 horas. En comparación con los hombres, las mujeres dedican diariamente 3,21 horas más al trabajo no remunerado y 0,49 horas menos a actividades de ocio y vida social, según los resultados del informe “La dimensión personal del tiempo” de la ENUT 2015. Por lo tanto, a la mujer que desea trabajar le resulta más difícil conseguir empleo que al hombre (OIT, 2019).

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada en 2015 por los 193 miembros de la Asamblea General de las Naciones Unidas, establece una visión transformadora hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental. Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), incluyen lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como parte integral, garantizar el respeto de los derechos de las mujeres y niñas para obtener justicia, lograr la inclusión, conseguir economías que beneficien a todas las personas y cuidar nuestro medio ambiente, ahora y en las generaciones venideras (ONU, 2020).

Las desigualdades existentes, presentan el desafío de abordar, desde la percepción de las académicas de escuelas de administración, el impacto de la pandemia coronavirus Covid-19. Esta distinción está determinada por uno de los principales determinantes de las desigualdades: la división sexual del trabajo. Según el informe del Fondo de Población de las Naciones Unidas (FPNU, 2020), las pandemias empeoran

las desigualdades de género ya existentes para las mujeres y las niñas, lo mismo que la discriminación en contra de otros grupos como las personas con discapacidad y aquellas en situación de pobreza.

Las consecuentes medidas de aislamiento social y preventivo han llevado a que las universidades tomen medidas como la virtualización de las clases, la ampliación del teletrabajo, y en otros casos la reprogramación de los calendarios académicos. En este contexto el estudio abordará las particulares que adquiere el problema de la desigualdad, la discriminación y la violencia por motivos de género, según la percepción de las académicas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Valparaíso, en estos nuevos escenarios en los que se sigue desarrollando la vida universitaria.

Variable Dependiente (Y) “Desigualdad de Oportunidades”

Es importante aclarar los términos empleados en esta investigación, tales como sexo, género, perspectiva de género, discriminación de género, y desigualdades de oportunidades por género.

Según Lamas (2000), el sujeto es producido por las prácticas y representaciones simbólicas dentro de formaciones sociales dadas, pero también por procesos inconscientes vinculados a la vivencia y simbolización de la diferencia sexual. Según la definición de la FAO (1996), sexo es el conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas de los seres humanos, que los definen como hombre o mujer (FAO, 1996), según la RAE (2020) es una condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas, un conjunto de seres pertenecientes a un mismo sexo.

El género tiene su base material en un fenómeno natural, de nacimiento que es el sexo. Es por ello, que el sexo condiciona, pero no determina al género, pues este último trasciende la simple distinción de los individuos en cuanto a su condición biológica (femenino-masculino); es por tanto una categoría más abarcadora. Esta relación tiene un doble condicionamiento debido a que el sexo es también algo socialmente determinado. Este razonamiento, implica tomar como punto de partida un concepto más complejo, que es el sistema sexo-género.

Según Borrego, Arelys Esquenazi (2018), género se refiere a características y comportamientos que se le atribuyen y se consideran permitidos y valorados para cada sexo, los cuales varían de acuerdo con contextos espaciales y temporales. Para Lamas (2000), es un conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres.

El enfoque o perspectiva de género permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres, expresadas en opresión, injusticia, subordinación, discriminación hacia las mujeres en la organización genérica de las sociedades. Esto se concreta en condiciones de vida inferiores de las mujeres en relación con las de los hombres. El enfoque de género trata de humanizar la visión del desarrollo, basada en la equidad de género. Se tocan los principios actuales de la igualdad y equidad de género, la transversalización, el empoderamiento y la potenciación. (Esquenazi Borrego, A., Rosales Vázquez, S., & Velarde Hernández, Y., 2017).

La discriminación de género en el ámbito laboral se expresa a través de 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, N., 2017).

En el ámbito universitario, según los últimos datos disponibles en el informe *She Figures* del 2013, en los 28 países de la Unión Europea (UE), las mujeres representaban en el 2013, solo el 20,9% del total del personal docente e investigador con el más alto nivel de la carrera académica (Grado A). Otros estudios muestran la problemática de la desigualdad y las causas del techo de cristal en la Academia. Para el caso de Nigeria, Christina O. OGBOGU (2010) realizó 730 encuestas a mujeres de doce universidades, identificando como principales barreras los problemas de conciliación como consecuencia de las cargas derivadas de la maternidad y el matrimonio.

Por su parte, Belinda Probert (2005) coincide al señalar el matrimonio y la familia, junto con otras barreras culturales, como los roles de género y la sociedad machista en la universidad australiana. Para el caso de España, la literatura concluye que los problemas de conciliación de la vida personal, laboral y social (Susana Antón, 2005; Ana Guil, 2005; Ana Puy, 2008; Marina Tomás y Cristina Guillamón, 2009), junto con la existencia e influencia de redes informales de poder en el sistema universitario se constituyen como las barreras más recurrentes entre el discurso de las profesoras e investigadoras universitarias.

En esta misma línea, Dora Barrancos (2011) plantea la homogamia característica del sistema científico argentino. En Estados Unidos, Lotte Bailyn (2003) mostró la existencia de desigualdades de género en un estudio realizado en el Massachusetts Institute of Technology (MIT). A través del análisis de currículos, concluyó la preferencia por los candidatos hombres frente a las mujeres. *Revista Estudios Feministas*, Florianópolis,

26(2): e51339 3 Discriminación de género en el sistema universitario argentino. Del mismo modo, comparó salarios, mostrando la existencia de una brecha salarial de género.

Mucha de la bibliografía es coincidente al señalar una baja percepción del problema y concienciación por parte del profesorado universitario (María José ALONSO, 2002; María Antonia García de León y María Luisa García de Cortázar, 2001; Ana Guil, Ana Solano y Manuela Álvarez, 2005). Hombres y mujeres suelen negar la existencia de discriminación en la universidad. Además, esta situación es invisibilizada en mayor parte por el profesorado más joven y/o con menor antigüedad, quien percibe con menor intensidad este problema (Inma Pastor, Ángel Belzunegui, Blanca Moren y Carmen Mañas, 2010).

Teorías, definiciones e investigaciones aplicadas de las Variables independientes

- **Uso del tiempo:** La búsqueda de equilibrio entre el tiempo destinado a los distintos tipos de trabajo y aquel dedicado a la vida personal y familiar, es uno de los principales desafíos en la construcción de una sociedad que avance hacia una concepción de bienestar integral. El uso del tiempo da cuenta de cómo mujeres y hombres hacen uso del tiempo libre, a la vez que describe los componentes del tiempo de ocio y vida social, y cuán satisfechos están las personas con el uso del tiempo libre pos-sexo y edad.
- A las ocho horas promedio de trabajo remunerado en Chile, se le suman las horas de trabajo doméstico. La jornada de trabajo de las mujeres es superior a la de los hombres. Por esta razón, se han introducido una serie de metodologías orientadas a medir el tiempo total de trabajo, así como también los estudios sobre uso del tiempo, que permiten conocer más a fondo la interrelación entre trabajo remunerado y no remunerado y los efectos sobre la vida de las mujeres (Carrasco, 2006).
- **Desarrollo profesional y académico:** Al trabajo académico de las académicas remunerado, se adiciona el trabajo no remunerado, que es aquel trabajo que no es pagado ni transado por un bien en el mercado. Se compone de los trabajos doméstico y de cuidados no remunerados del propio hogar y el trabajo doméstico y de cuidados para otros hogares, para la comunidad y voluntario. Esta forma de trabajo está fuera de la frontera de producción económica, pero dentro de la frontera general de producción del Sistema de Cuentas Nacionales (ENUT, 2018).
- **Preferencias disciplinares y estereotipos:** Se define como un conjunto de ideas acerca de los géneros que favorecen el establecimiento de roles arraigados en la sociedad, otorgando una identidad en función del papel social que se supone deben cumplir los géneros (Belmonte, Carrasco, 2008). Los estereotipos sociales promueven el trato diferenciado de las personas debido a su sexo biológico, del cual se asumen características y comportamientos cotidianos y esperados, por parte de las mujeres y los hombres. La

forma cómo dichas creencias se reflejan en el lenguaje y en las prácticas cotidianas da lugar al sexismo López-Zafra, E., García-Retamero, R., Diekman, A., & Eagly, A. H. (2008).

- **Poder político en la Universidad:** Hace ya algunos años que el sistema universitario chileno viene construyendo políticas de género la elaboración de protocolos de actuación para casos de violencia de género; la creación de distintos espacios institucionales que promueven la transversalización de la perspectiva de género; y la capacitación en perspectiva de género a todos los actores institucionales. Las violencias de género han pasado a considerarse como faltas graves que se producen y reproducen en la vida universitaria y a las que las instituciones deben afrontar a través de medidas administrativas o psico-educativas. La Universidad de Valparaíso creó la Unidad de Igualdad y Diversidad, con fecha 4 de mayo de 2016, por el Decreto Exento 2242, ésta tiene la función de promover espacios que potencien la igualdad de condiciones en el desempeño de los académicos y académicas, estudiantes y funcionarios y funcionarias en la institución.

METODOLOGÍA

Pregunta Central de Investigación: ¿Cuál es la percepción que tienen las académicas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Valparaíso sobre la desigualdad de oportunidades por género?

Objetivos generales de la Investigación: Determinar la percepción que tienen las académicas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Valparaíso sobre la igualdad de oportunidades en los aspectos del uso del tiempo, desarrollo profesional y académico, preferencias disciplinares, estereotipos y poder político en la Universidad e impacto del teletrabajo por pandemia coronavirus Covid-19.

Objetivos Metodológicos de la Investigación: Con la finalidad de cumplir con los objetivos generales se espera realizar los siguientes objetivos metodológicos:

1. Analizar los antecedentes de la problemática de la perspectiva de género.
2. Revisión y fundamentación teórica de los aspectos analizados.
3. Elaboración de un instrumento de medición de los aspectos que miden la perspectiva de género.
4. Aplicación y validación del instrumento por las académicas participantes.
5. Análisis de resultados.

6. Establecer conclusiones y recomendaciones.

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, del poder político de las Universidades y pandemia Covid-19.

Metodología:

Esta investigación tiene un diseño descriptivo-exploratorio a través de un cuestionario estructurado dirigido a la población seleccionada. Es una investigación cuantitativa, transeccional, no experimental y que usará las técnicas: bibliográfica y de campo para obtener los resultados. Se capturarán los resultados en SPSS para sacar los promedios usando un análisis de estadística descriptiva.

Elaboración del Instrumento: Se elaboró un instrumento con un total de 67 preguntas, que está dividido en los siguientes siete 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 percepción de género

1. Identificación del encuestado	9
2. Uso del tiempo	9
3. Desarrollo profesional y académico	11
4. Preferencias disciplinares y estereotipos	11
5. Poder político en la Universidad	12
6. Desigualdad de Oportunidades	4
7. COVID19 - Impactos e implicaciones para las académicas	11

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 de Valparaíso, para conocer la perspectiva de género en los 7 aspectos mencionados en la tabla 1.

Selección de la Muestra:

La muestra representativa con la formula $n = \frac{Ns^2}{((N-1)(e/z)^2 + s^2)}$ con una población de 33 académicas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas se obtiene una muestra representativa al 5% de error de 26 encuestas. La encuesta se envía en google forms y se distribuye on-line en la Facultad de la universidad. La encuesta fue respondida por 27 académicas, por lo que se cumple con el 95% de confianza sobre la población.

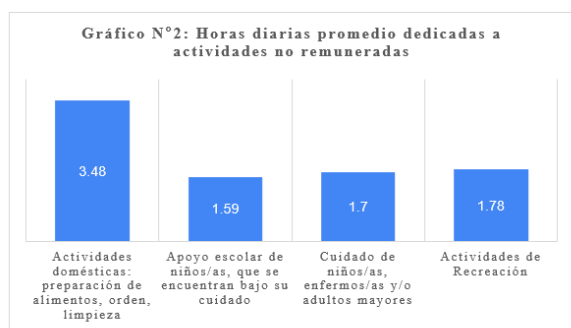
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Identificación de las encuestadas:

- a. La edad de las académicas se concentra en un 80% en el rango superior a 40 años; 16% entre 36 y 40 años; y 4% menos de 36 años.
- b. El estado civil se distribuye entre: un 52% casadas; 32% solteras; 8% divorciadas; y, 7% en unión libre.
- c. Todas las académicas consultadas realizan docencia, en un 100%; además de cargos administrativos o académicos con un 72%; 68% guía tesis; 36% realiza investigación; 12% supervisa prácticas; y, un 4% realiza otras actividades de coordinación.
- d. La antigüedad de trabajo de las académicas en la universidad se concentra en un 68% entre los 11 y 20 años; 24% hasta 10 años, y 8% más de 21 años.
- e. Respecto de la declaración de la universidad en su Visión sobre la igualdad de oportunidades, considerando en ésta al género, el 60% reconoce que sí declara la igualdad por género en su Visión, 36% no reconoce la igualdad por género en la Visión y un 4% no lo sabe.
- f. La Universidad de Valparaíso cuenta con una Unidad de Igualdad y Diversidad, protocolos, políticas y reglamento, al respecto el 72% conoce la existencia de la Unidad, el 68% los reglamentos, el 56% los protocolos, y un 40% la existencia de sus políticas. Un 28 % declara que no sabe de su existencia o no sabe si existe.

Uso del tiempo:

- g. El trabajo de las mujeres siempre es más intenso (realizan más de una actividad a la vez), lo que se

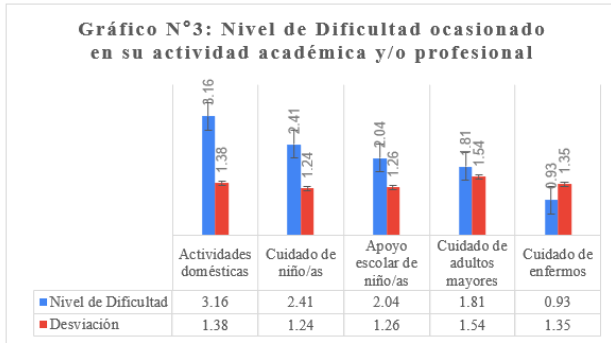


Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la investigación

refleja un $\bar{X}=8,6$ hrs. diarias de ocupación de en actividades no remuneradas. La actividad no remunerada a la que dedican más horas diarias promedio son las domésticas, con un $\bar{X}=3.48$ hrs diarias (Gráfico N°2).

- h. Las actividades no remuneradas que les ocasionan más dificultades en el desempeño laboral son las domésticas. El nivel de dificultad para las actividades domésticas es alto ($\bar{X}=3,6$), seguido por la

dificultad media del cuidado de los niños/as ($\bar{X}=2,4$), el apoyo escolar ($\bar{X}=2$), y la baja dificultad del cuidado de adultos mayores y enfermos ($\bar{X}=1.81$; $\bar{X}=0,93$, respectivamente) (Gráfico N°3).



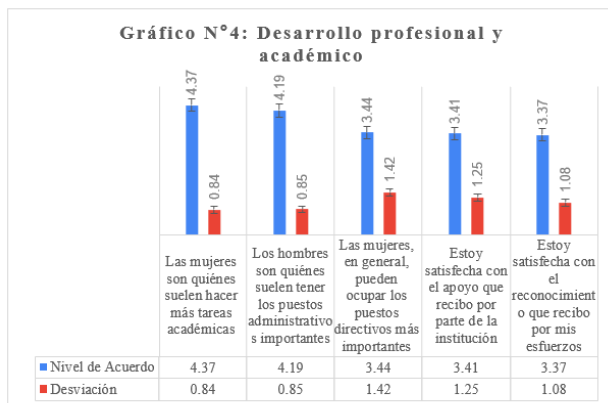
Rango	Nivel de Acuerdo
4-5	Muy Alto
3	Alto
2	Medio
1	Bajo

Rango del valor de desviación estándar	Nivel de desviación
(0-1)	Aceptable
> 1-1.5 >	Alto
> 1.5	Muy Alto

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la investigación

Desarrollo Profesional y Académico:

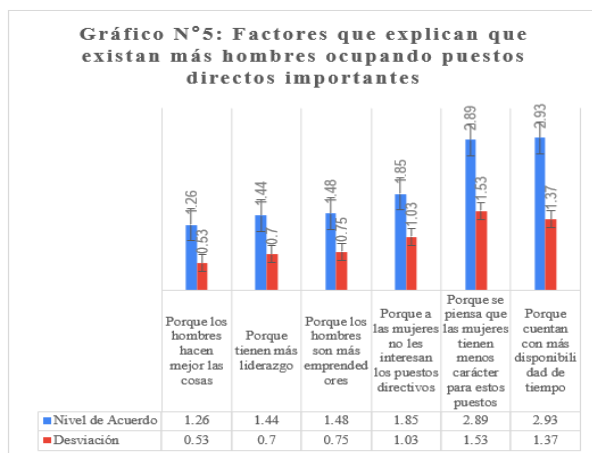
- i. Respecto del desempeño profesional y académico, existe un muy alto acuerdo ($\delta = 0,84$), en que las mujeres son quienes desempeñan más actividades de docencia ($\bar{X}=4,37$), que son los hombres quienes



Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la investigación

poseen los cargos administrativos más importantes ($\bar{X}=4,19$; $\delta=0,85$), y expresan que tienen una satisfacción media sobre el reconocimiento que reciben por sus esfuerzos. Gráfico N°4.

- j. Las académicas consideran en que el factor que explica la alta presencia de hombres ocupando altos

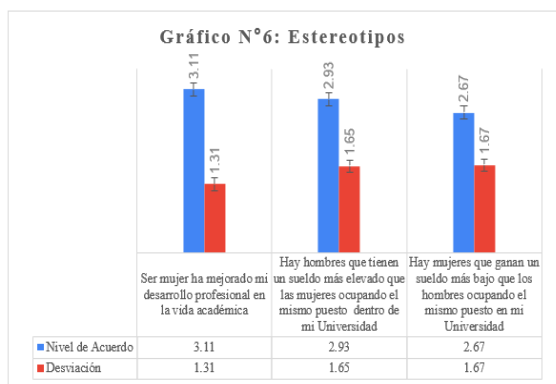


Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la investigación

cargos es el mayor tiempo disponible que cuentan ($\bar{X}=2,93$; $\delta=1,37$), y existe consenso en que no es porque ellos hacen mejor las cosas ($\bar{X}=1,26$; $\delta=0,53$). Los argumentos presentados están referidos al menor tiempo o disponible que implica para las académicas asumir cargos en desmedro de la familia e hijos (Gráfico N°5).

Preferencias Disciplinarias y Estereotipos:

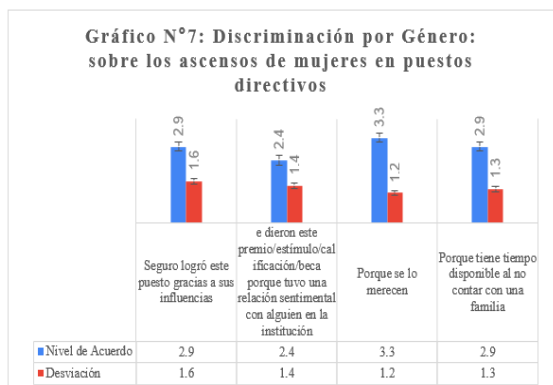
k. Las académicas, en promedio, están de acuerdo que los hombres tienen un sueldo más elevado ocupando



Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la investigación

un mismo puesto en la universidad, sin embargo, no hay consenso en ello ($\bar{x}=2,93;\delta=1,65$), así como, en promedio, están de acuerdo que las mujeres tienen un sueldo más bajo ocupando un mismo puesto en la universidad, sin embargo no hay consenso en ello ($\bar{x}=2,67;\delta=1,67$). Las académicas perciben que el ser mujer ha favorecido el desarrollo profesional en la academia ($\bar{x}=3,11;\delta=1,31$). Gráfico N°6.

l. Las académicas perciben que la comunidad universitaria, valora el ascenso de las mujeres a puestos

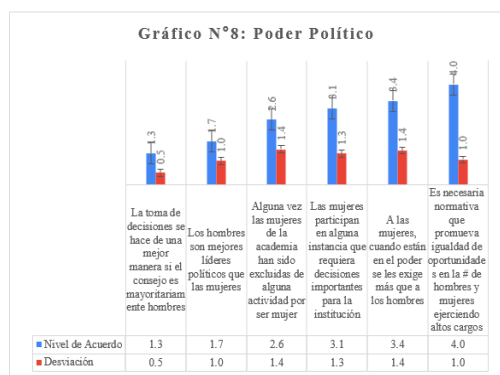


Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la investigación

directivos por sus propios méritos, sin embargo, no hay consenso en ello ($\bar{x}=3,3;\delta=1,2$). Perciben discriminación media sobre la valoración de la comunidad respecto de sus ascensos: “porque tienen tiempo al no contar con familia”, “logro por influencias”, y “por relaciones sentimentales” (2,9; 2,9; y 2,4 como acuerdo promedio respectivamente) (Gráfico N°7).

Poder Político de las universidades:

m. Las académicas están muy en acuerdo ($\bar{x}=4,0;\delta=1,0$), que es necesario una normativa que regule la

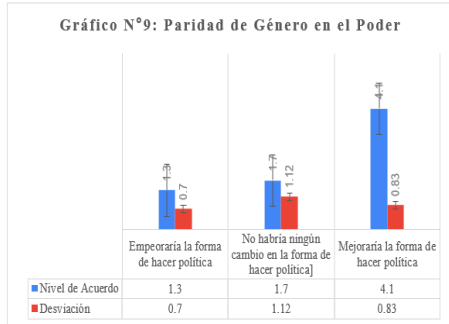


Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la investigación

paridad en la participación de igual cantidad de mujeres y hombres en altos cargos de la universidad; que a las mujeres se les exige más que a los hombres ($\bar{x}=3,4;\delta=1,4$); y que las mujeres participan de instancias importantes para la universidad ($\bar{x}=3,1;\delta=1,3$). Y, están medianamente de acuerdo que han sido excluidas por su género ($\bar{x}=2,6;\delta=1,4$). Las académicas coinciden en que los hombres no son mejores

líderes y que las decisiones no son mejores por la mayor participación de hombres en las instancias de poder (Gráfico N°8).

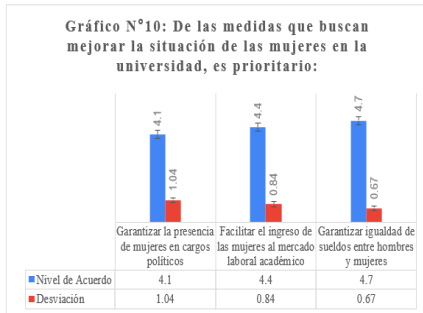
n. Las académicas están muy en acuerdo ($\bar{x}=4,1;\delta=0,83$), que una mayor participación de mujeres en altos



cargos mejoraría la forma de hacer política en la institución, y coinciden en que la participación de mujeres mejoraría la relación al interior de la comunidad (Gráfico N°9).

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la investigación

o. Las académicas están muy de acuerdo y existe consenso entre ellas, sobre introducir medidas en la

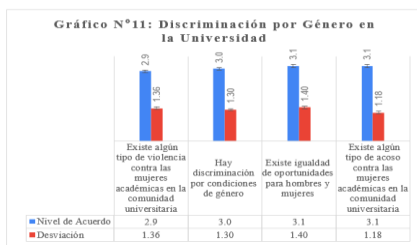


institución para garantizar la igualdad de sueldos entre hombres y mujeres, facilitar el ingreso de mujeres al mercado laboral académico y la presencia de mujeres en cargos políticos universitarios (Gráfico N°10).

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la investigación

Desigualdad de Oportunidades en la universidad:

p. Las académicas perciben acoso en contra de las mujeres en la universidad ($\bar{x}=3,1;\delta=1,18$),

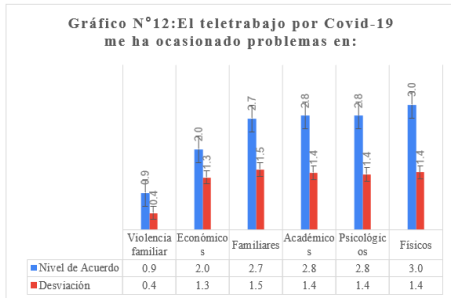


discriminación por género ($\bar{x}=3;\delta=1,3$) y violencia ($\bar{x}=2,9;\delta=1,36$), y a pesar de estas percepciones están de acuerdo con la existencia de igualdad entre hombres y mujeres ($\bar{x}=3,1;\delta=1,4$). El consenso en este apartado es bajo (desviación estándar, δ).

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la investigación

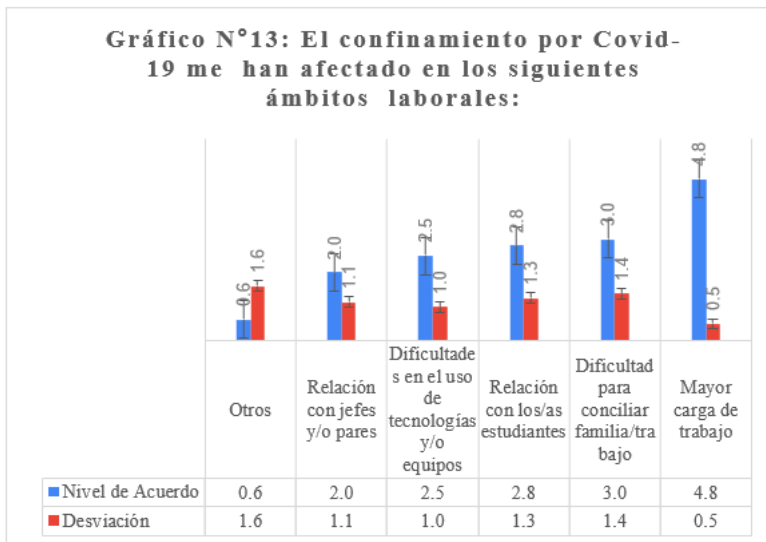
Covid-19 impacto e implicaciones para las académicas:

q. Para prevenir las desigualdades de género que impacta el teletrabajo, frente al alto uso del tiempo de las



Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la investigación

muje res en actividades no remuneradas, los casos de violencia de género en el espacio virtual y en el marco del teletrabajo, el primer paso es reconocer las desigualdades en las prácticas y relaciones. Al ser consultadas las académicas, éstas declaran problemas derivados del Coronavirus-19 en los ámbitos físicos, psicológicos, académicos y familiares (en promedio están en acuerdo con un promedio de 3; 2,8; 2,8; y 2,7, respectivamente. No declaran estar afectadas económicamente y por violencia familiar.



Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la investigación

nocturno, cansancio y sedentarismo (Gráfico N°13).

r. En términos laborales, el confinamiento por Covid-19, ha afectado a las académicas en la mayor carga de trabajo, con el mayor índice de impacto y consenso ($\bar{x}=4,8; \delta=0,5$), seguido por la dificultad para conciliar familia/trabajo, la relación con los/as estudiantes, el uso de tecnologías. Y no señalan problemas en la relación con los jefes/pares. Las académicas señalan entre otros problemas la carga emocional de los estudiantes por sus condiciones de vida, el mal descanso

CONCLUSIÓN

La investigación demuestra que, de acuerdo con la percepción de las académicas, existe 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 Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Valparaíso. Y un alto impacto negativo por el teletrabajo en las dimensiones personales y laborales, ocasionadas por el confinamiento asociado al Covid-19.

Las académicas ocupan elevadas horas diarias en actividades no remuneradas, en promedio 8,6 horas, lo que les ocasionan dificultades en el desempeño laboral, sindicándose como una de las causas que las

limita a la hora de ocupar a cargos de jerarquía. Lo anterior, según la percepción de las académicas, es una de las causas que explicaría la alta presencia de hombres ocupando cargos de importancia.

En cuanto a las preferencias disciplinares y estereotipos, advierten que los hombres tienen un sueldo más elevado ocupando un mismo puesto en la universidad, las mujeres desempeñan más actividades de docencia y, que los hombres son quienes poseen los cargos más importantes.

Las académicas perciben discriminación de género en la comunidad, si bien la comunidad valora sus asensos respecto de sus méritos, también están presente comentarios basados en estereotipos, que minimizan las cualidades de las mujeres en los cargos de jerarquía, explicados en ocasiones por el tiempo disponible de mujeres que accediendo a cargos no tienen familia, por el uso de influencias, e incluso por el uso de relaciones sentimentales.

Para las académicas, una mayor participación de mujeres en altos cargos mejoraría la forma de hacer política en la institución, por lo que medidas que garanticen la igualdad de ingresos entre hombres y mujeres, faciliten el acceso de mujeres al mercado laboral académico y la presencia de mujeres en cargos políticos universitarios, mejoraría la relación al interior de la comunidad.

Finalmente, para prevenir las desigualdades de género que impacta el teletrabajo frente al elevado uso del tiempo en actividades no remuneradas y los casos de violencia de género en el espacio virtual, el primer paso es reconocer las desigualdades en las prácticas y relaciones. Las académicas, declaran problemas derivados del confinamiento en las dimensiones físicas, psicológicas, académicas y familiares. En términos laborales, el teletrabajo les ha afectado en una mayor carga de trabajo, de la que contaban previo al confinamiento, ocasionándoles dificultad para conciliar familia/trabajo, la relación con los/as estudiantes, y el uso de tecnologías.

Las académicas coinciden en que es necesario una normativa que regule la paridad de género en la participación altos cargos de la universidad.

REFERENCIAS

Arós, F., Heras, M., Vila, J., Sanz, H., Ferreira-González, I., Permanyer-Miralda, G., ... & Marrugat, J. (2011). Reducción de la mortalidad precoz ya 6 meses en pacientes con IAM en el periodo 1995-2005. Datos de los registros PRIAMHO I, II y MASCARA. *Revista española de cardiología*, 64(11), 972-980.

- Barberà, E., López, A. R., & Catalá, M. T. S. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario de psicología/The UB Journal of psychology*, 34(2), 267-278.
- Benvin, E., Rivera, E., & Tromben, V. (2016). Propuesta de un indicador de bienestar multidimensional de uso del tiempo y condiciones de vida aplicado a Colombia, el Ecuador, México y el Uruguay. *Revista Cepal*.
- Bidegain Ponte, N. (2017). La Agenda 2030 y la Agenda Regional de Género: sinergias para la igualdad en América Latina y el Caribe.
- Brendel, C., Gutzeit, F., & Ponce, J. (2017). Safe Enterprises: Implementation Experiences of Involving the Private Sector in Preventing and Fighting Violence Against Women in Peru. En Kirsch, R., Siehl, E., Stockmayer (pp. 195-220). *Transformation, Politics and Implementation: Smart Implementation in Governance Programs*. Published by: Nomos Verlagsgesellschaft mbH
- Borrego, Arelys Esquenazi. (2018). Género y relaciones capitalistas de producción: una reflexión desde la perspectiva marxista. *Revista Katálysis*, 21(3), 471-483. <https://doi.org/10.1590/1982-02592018v21n3p471>
- Carrasco, C. (2006). La economía feminista: Una apuesta por otra. *Estudios sobre género y economía*, 15, 29.
- Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2015, ENUTEC (2015) “La dimensión personal del tiempo”
- 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.
- Gallego-Morón, N. (2017). Más allá de las estadísticas. Invisibilización y negación de la discriminación de género en la Universidad.
- Lamas, Marta (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Cuicuilco*, 7(18),0.[fecha de Consulta 6 de Julio de 2020]. ISSN: 1405-7778. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=351/35101807>
- López-Zafra, E., García-Retamero, R., Diekman, A., & Eagly, A. H. (2008). Dinámica de estereotipos de género y poder: un estudio transcultural. *Revista de psicología social*, 23(2), 213-219.
- Martínez García, J. S., & Molina Derteano, P. (2019). Fracaso escolar, crisis económica y desigualdad de oportunidades educativas: España y Argentina. *Papers: revista de sociologia*, 104(2), 0270-303.
- Morón, N. G. (2018). Discriminación de Género en el Sistema Universitario Argentino. *Revista Estudios Feministas*, 26(2).

- OIT, (2019). La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?. Organización Internacional del Trabajo. Encontrado en <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#unemployed-vulnerable>
- Peñaranda Mejía, E., & Parrado Orrego, L. V. (2019). Índice de desigualdad de género ajustado por el techo de cristal para Colombia en los años 2015-2018. Retrieved from <https://ciencia.lasalle.edu.co/economia/918>
- PNUD. (2018). Índices e indicadores de desarrollo humano. Obtenido de http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update_es.pdf
- Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.3 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [08(06/2020)].
- Ribera, T. B., Miguel, S. E., & Pérez, C. M. D. (2009, April). Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El “techo de cristal”. In XIII Congreso de Ingeniería de Organización (pp. 133-142).
- Schwartz, S. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values?. *Journal of Social Issues*, 50, 19-45.
- SIGI (2019). La desigualdad de género le cuesta a América Latina más de 400.000 millones de dólares. Encontrado en <https://www.segib.org/la-desigualdad-de-genero-le-cuesta-a-america-latina-mas-de-400-000-millones-de-dolares/>
- Torlucci, S., Vazquez Laba, V., & Pérez Tort, M. (2019). La segunda reforma universitaria: políticas de género y transversalización en las universidades. *RevCom*, (9), e016.
- Vara-Horna, A. (2019). Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Ecuador. El impacto invisible en las grandes y medianas empresas privadas de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM): 2018. Quito, PreViMujer, GIZ.
- Vara-Horna, A., Santi, I., Asencios-Gonzalez, Z., & Lescano, G. (2017). Impacto de la violencia contra las mujeres en el desempeño laboral docente en la Región Callao -