

PERCEPCIÓN DE MUJERES DE LA ACADEMIA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS SOBRE LAS DESIGUALDADES DE OPORTUNIDADES POR GÉNERO: CASO UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL-ECUADOR

Luz Elvira Vásquez Luna *, María Paulina Brito Ochoa **, Roberto Morales Vergara ***, Rosa González González****

*Profesora Titular. Universidad de Guayaquil. Ecuador_
luz.vasquezlu@ug.edu.ec

**Profesora Titular. Universidad de Guayaquil. Ecuador_
maria.britooch@ug.edu.ec

***Profesor Titular. Universidad de Guayaquil. Ecuador
roberto.moralesv@ug.edu.ec

****Profesora Titular. Universidad de Guayaquil. Ecuador
rosa.gonzalezg@ug.edu.ec

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue analizar la percepción de desigualdad de oportunidades de las académicas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, para medir la influencia que ejercen en dicha percepción las variables uso de tiempo; desarrollo profesional y académico; diferencias disciplinares y estereotipos; poder político en la universidad. La metodología incluyó un análisis descriptivo de las principales variables socio demográficas y un análisis correlacional entre las variables del estudio, cuyos resultados demuestran que la variable preferencias disciplinares y estereotipos tiene un efecto significativo sobre la percepción de desigualdad de oportunidades en la muestra analizada.

PALABRAS CLAVE: Desigualdad, género, estereotipos.

INTRODUCCIÓN

En los entornos tanto nacional como internacional, las mujeres son consideradas como un grupo de personas que necesita ser incluido tanto en presencia como en relevancia dentro de las instituciones de educación superior; así como la necesidad de equilibrar las oportunidades por género entre los miembros académicos universitarios. (UNESCO, 1995). La educación es uno de los pilares claves para alcanzar la equidad de género, así como un medio para erradicar la marginación social, profesional y económica que sufre la mujer de hoy. Un ejemplo de ello ha sido la notable ausencia de mujeres profesionales y capaces en

los principales cargos de dirección, lo cual ha sido investigado y criticado por parte de algunos concedores universitarios. (Burton, 1997; Saracosti, 2006). Actualmente, aunque las leyes a favor de la igualdad de género se están instaurando en muchos países del mundo, todavía existe esa resistencia social que la elección académico-profesional se realiza en función al género de la persona, es decir, que aún se toma en cuenta factores sociales, psicológicos, socioeconómicos e institucionales para realizar dichas designaciones (Mosteiro-García, 1997). En este contexto, las profesiones consideradas femeninas reflejan

el invariable pensar respecto a las mujeres y sus supuestas habilidades para desarrollar determinados estudios, recibir órdenes, percibir salarios más bajos, etc. Eccles (1986) manifiesta que los estereotipos de género influyen significativamente en la elección de la carrera profesional, así como en las expectativas de éxito de la persona. El presente estudio tiene por objeto conocer la percepción de las académicas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil -Ecuador sobre la igualdad de oportunidades que existen en sus Universidades. Los resultados permitirán conocer las diferencias y semejanzas entre universidades y generar propuestas comunes desde las 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.

ANTECEDENTES DEL PROBLEMA A ESTUDIAR

Es importante resaltar que las desigualdades de género existen y se manifiestan en una pauta generalizada de desigualdad entre las mujeres y los hombres, en todas las sociedades contemporáneas tanto en materias sociales, económicas, como políticas y culturales. Prueba de todo esto son los resultados del Índice de Desigualdad de Género de la PNUD que tiene como objetivo reflejar la desigualdad en los logros entre mujeres y hombres en tres dimensiones de interés: salud reproductiva, empoderamiento y mercado de trabajo. Como se observa los resultados para América Latina muestran que la mayoría de los países presentan valores de .30 a .50, 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 posible.

Estas desigualdades 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, tres veces más tiempo que los hombre (SEGIB, 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).

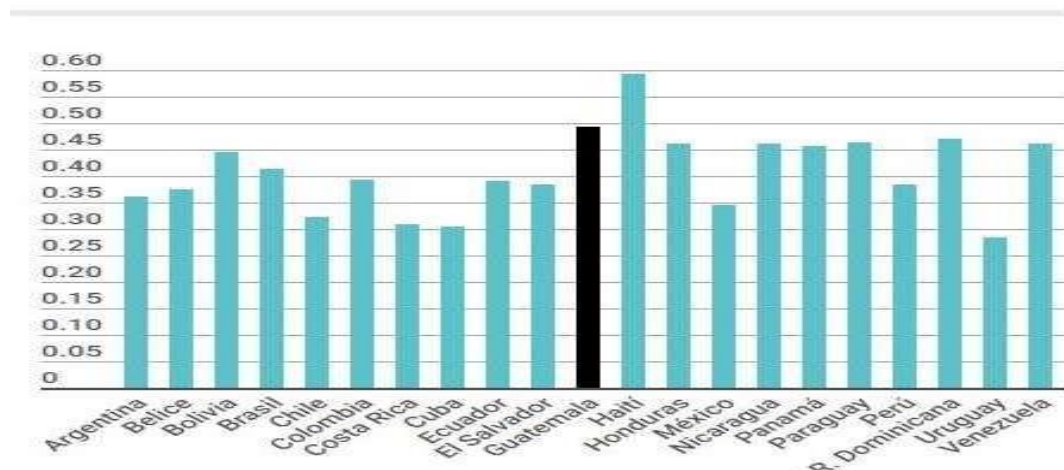


Figura 1. El índice de Desigualdad de Género en Latinoamérica. Fuente: PNUD (2019).

REVISIÓN TEÓRICA DEL FENÓMENO A ESTUDIAR

Variable Dependiente (Y) “Desigualdad de Oportunidades”

Desigualdad social.

El tema de la desigualdad social tiene distintos enfoques que permiten pensar en las interrelaciones entre las diferentes dimensiones sociales. La desigualdad social al ser considerada como un hecho social no puede reducirse a un problema vinculado solamente con la posesión o no posesión de un conjunto de bienes y servicios ofrecidos en el mercado, lo que básicamente depende del monto de los ingresos; sino, que se relaciona con la manera en que la misma sociedad procesa, a través de sus normas y valores, a la misma, en otras palabras, para la adquisición de un significado social (Beck, 2006).

Por tal motivo, la complejidad en el estudio de la desigualdad social impide estudiarla como resultado de una sola causa, por ejemplo, de la precariedad de los salarios y de la falta de empleo. Sobre todo que, en las sociedades modernas, las desigualdades se han multiplicado, es decir, tienen como base el género, la edad, las creencias religiosas, la discapacidad, la enfermedad, etcétera (Dubet, 2006: 19-22). Sin embargo, no se niega la importancia del empleo sí se le considera como una fuente de derechos, transformados en protecciones sociales, frente a los inconvenientes creados por la misma dinámica capitalista (Castel, 2004).

Lo anterior no significa negar la historia de la desigualdad social; sin embargo, la revisión del tema desde un punto de vista conceptual o teórico permite establecer, desde un punto de vista general, que la desigualdad social es un objeto de estudio que requiere de reflexiones permanentes para construir nuevas interpretaciones en una sociedad donde las protecciones sociales han sufrido una metamorfosis, en otras palabras, cambios hacia un asistencialismo, fomentado por el predominio del punto de vista economicista que establece que la competencia económica es la nueva institución social encargada de “revalorizar” las habilidades y estrategias del individuo ante la desvalorización creciente de los colectivos (Sennett, 2007: 21-26).

Discriminación salarial

Frecuentemente escuchamos hablar de discriminación, sin embargo, puede no ser tarea fácil dar una definición sobre la misma; al respecto Becker (1971: 13) establece que desde la perspectiva sociopsicológica “se dice que una persona discrimina en contra (o a favor) de otra si el comportamiento de ésta última no está motivado por una consideración ‘objetiva’”.

Desde el punto de vista económico puede abordarse esta concepción al retomar la idea de Becker (1971), considerando que todas las personas que contribuyen en la misma magnitud a la producción pueden conformarse en un grupo, y cada uno constituye un factor de producción que presenta distintos niveles de productividad asociados con sus características particulares.

Una definición más puntual es la que aportan McConnell et al. (2003: 435) quienes establecen que “Existe discriminación económica cuando las mujeres o los trabajadores pertenecientes a grupos minoritarios –que tienen la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los varones del grupo mayoritario– reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo”.

La concepción de discriminación salarial es cuando “las mujeres ganan menos que los hombres por hacer el mismo trabajo. En términos más técnicos, existe discriminación salarial cuando las diferencias salariales no se deben a la presencia de diferencias en productividad” McConnell et al. (2003: 435); concepto que es compartido por Di Paola y Berges (1997) ya que mencionan que existe discriminación cuando el mercado ofrece

distintas oportunidades a las personas similares que sólo se diferencian por su raza, grupo étnico, género, edad u otras características personales.

Desigualdad de oportunidades de género

Para entender las desigualdades sociales entre los hombres y las mujeres se debe partir del hecho de que se trata de un proceso histórico y complejo de relaciones sociales, basado en la creencia de que las diferenciaciones sexuales, donde lo femenino es inferior a lo masculino, justifican y legitiman relaciones de dominación y privilegios de unos (hombres) sobre otras (mujeres) en todos los referentes sociales: simbólicos, materiales, jurídicos, morales y éticos. Todos ellos apuntalan normatividades que construyen el orden social, las que a su vez justifican ampliamente la distribución inequitativa de las riquezas y del poder. Se trata de una forma primaria de relaciones de poder justificadas por estas normatividades (Scott, 1996). Estas desigualdades sociales implican, por lo tanto, relaciones de poder que se traducen en procesos de aniquilamiento de la condición humana, las que en sociedades sometidas al colonialismo y poscolonialismo se conciben en procesos históricos más amplios de dominación (Rama, 2001). Para Fernández Enguita (1999) se trata de un conjunto de fenómenos sociales, económicos y políticos diferenciados, como son la explotación (utilización del otro como un medio); la discriminación (desigualdad de oportunidades en cuanto a privilegios y restricciones); y la exclusión (invisibilidad absoluta) (Arzate, 2004).

Teorías, definiciones e investigaciones aplicadas de las Variables independientes

Uso del tiempo

Uno de los ámbitos donde se ponen de manifiesto importantes desigualdades de género es en la distribución del uso del tiempo. Los hombres dedican más tiempo que las mujeres al trabajo fuera del hogar (trabajo remunerado), en tanto que las mujeres continúan siendo las principales responsables del trabajo doméstico, entendiendo este trabajo como la realización de tareas del hogar y el cuidado de niños, ancianos, personas discapacitadas o cuidados personales de adultos. Esta especialización también se produce dentro de las distintas tareas que comprenden el trabajo doméstico. Las mujeres, habitualmente, se encargan de las tareas asociadas a horarios poco flexibles y más rutinarias, tanto en el hogar (limpieza del hogar, cocinar, planchar, etc.) como en el cuidado de los niños (preparación de comidas, baño, etc.) (Gracia y Esping-Andersen 2015; Esping-Andersen et al. 2013; Hook 2010).

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).

Preferencias disciplinares y estereotipos (Ocupación por género).

Anker (1997) describe diferentes estereotipos relativos a las características femeninas y sus efectos sobre la segregación laboral, indicando las ocupaciones afectadas y algunas reflexiones orientadoras. Entre todos ellos se encuentran los estereotipos negativos que obstaculizan la admisión de las mujeres en diversas profesiones, contribuyendo a asegurar que sean típicamente masculinas: escasa disposición a evaluar o supervisar el trabajo ajeno, menor fuerza física, menor disposición a viajar y menor disposición a afrontar riesgos y peligros.

Poder político en la Universidad (Cargos directivos)

La relación entre la mujer y la política siempre ha sido vista como conflictiva, compleja y ambivalente. Varias, importantes y justificadas razones han dado lugar a esta situación; una de ellas, la expulsión histórica de las mujeres de la política formal, otra, la tardía incorporación al sufragio (Chaney, 1983). Además de los diversos obstáculos que existen en el sistema político para la participación femenina, están los "nudos" generados por las mujeres, desde la no coincidencia en prioridades y enfoques temáticos, hasta la dificultad de acceso en sí por la discriminación de posiciones cuando se accede a un ámbito típicamente masculino (Kirkwood, 1981). No obstante, las limitaciones y los obstáculos, es importante visualizar las oportunidades, posibilidades, el aprovechamiento de espacios y grietas (Sojo, 1985). En este camino la reconceptualización de la democracia y la ciudadanía son importantes (Astelarra, 1986; Arizpe, 1987; Jelín, 1987), desde las interpretaciones de aprehensión de la política por parte de las mujeres (Kirkwood, 1981; Vargas, 1985), hasta la

influencia de las formas organizativas a la hora de la participación femenina (Bonder, 1983, 1986; Caldeira, 1987), sin olvidar la definición de la política misma (Sojo, 1985).

Pregunta Central de Investigación

¿Cuál es la percepción que tienen las académicas de las Facultades de Administración de las universidades latinoamericanas sobre la desigualdad de oportunidades por género?

Objetivos generales de la Investigación

1. Determinar la percepción que tienen las académicas de Facultades de Administración de América Latina sobre la igualdad de oportunidades en sus universidades.
2. Conocer las diferencias y semejanzas entre universidades tanto en su gestión institucional como en la convivencia de la comunidad
3. Generar propuestas comunes desde las buenas prácticas que permitan transformar las relaciones desiguales de género e introducir la perspectiva de género, lo que permitirá la transformación de las relaciones sociales al interior de las universidades.

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 en nuestros países.
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 a las académicas de las universidades participantes.
5. Análisis de resultados en cada una de las universidades participantes e integrarlas en estudios comparativos.
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 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, transeccional, no experimental, de lógica deductiva. Se utilizó el modelo de regresión lineal múltiple para comprobar el efecto de las variables explicativas sobre la dependiente.

Para medir las variables propuestas, se elaboró un instrumento con un total de 54 preguntas, que está dividido en los apartados que se muestran en la Tabla 1. En cuanto a la población y sujeto de estudio esta investigación estuvo dirigida a las académicas que laboran en las Facultades de Administración de las universidades latinoamericanas, para conocer la perspectiva de género en los seis aspectos mencionados en la Tabla 1. Se obtuvo una muestra representativa con la fórmula respectiva y para la encuesta se utilizó Google Forms en la página web de la universidad para que sea administrada por el responsable del estudio en cada universidad.

Tabla 1.

Apartados que integran la encuesta para medir la perspectiva de género en nuestras universidades

1. Identificación del encuestado	9
2. Uso del tiempo (UT)	9
3. Desarrollo profesional y académico (DPA)	11
4. Preferencias disciplinares y estereotipos (PDE)	11
5. Poder político en la Universidad (PPU)	12
6. Desigualdad de Oportunidades (PDO)	4

DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Análisis descriptivo

Este análisis incluye una muestra de 65 académicas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil y permite realizar una descripción de las principales variables sociodemográfica, desde una perspectiva general, en torno a las variables de estudio.

Tabla 2.

Estadística Descriptiva de las Características de la Muestra

Variable	Etiqueta	Frecuencia	Porcentaje
Edad	De 26 a 30 años	1	1,5
	De 31 a 35 años	15	23,1
	De 36 a 40 años	15	23,1
	De 41 a 45 años	8	12,3
	Más de 45 años	26	40,0
Estado Civil	Soltera	10	15,4
	Casada	42	64,6
	Unión Libre	1	1,5
	Divorciada	11	16,9
	Viuda	1	1,5
Actividades Académicas	Docencia	65	100,0
	Investigación	27	41,5
	Guía de Tesis	33	50,8
	Vinculación / Posgrado / Homologaciones/ Pedagogía / Coevaluación / Tutorías / Informática / Otras	9	13,9
	Cargo de Gestión Académica y/o Administrativa	28	43,1
	Supervisión de Prácticas Pre profesionales	12	18,5
Antigüedad en la Universidad	Menos de 1 año	1	1,5
	De 1 a 5 años	24	36,9
	De 6 a 10 años	31	47,7
	De 11 a 15 años	3	4,6
	De 16 a 20 años	5	7,7
	Más de 25 años	1	1,5
Declaración de la igualdad por género en la Visión	Sí	33	50,8
	No sé	9	13,8
	No	23	35,4
Ámbitos	Existencia de una unidad especializada en el tema	8	12,3
	Principios	22	33,8
	Reglamentos/Normas de conducta	22	33,8
	Políticas institucionales	21	32,3
	Protocolo	14	21,5
	No existe	6	9,2
	No sabe	21	32,3

En la Tabla 2 se presenta un rango de edad entre las mujeres encuestadas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, un 46% aproximadamente en edades entre 31 y 40 años de edad, y un segundo grupo que representan el 40% de edad, mayor a 45 años. Se identifica que, al menos 6 de cada 10 mujeres se encuentra en estado civil casada, y 1 de cada 10 mujeres señala encontrarse en estado civil soltera. Existen aproximadamente 4 mujeres de cada 10 que, tienen menos de 5 años laborando en la institución, y aproximadamente 5 de cada 10 mujeres con antigüedad entre 6 y 10 años. Casi la mitad de las encuestadas señala que la visión de la institución no contempla la igualdad de oportunidades, en torno a la igualdad de género. Se puede identificar que aproximadamente 4 de cada 10 mujeres, señala que invierte al menos 4 horas en actividades domésticas del hogar y por último, se aprecia que la actividad del cuidado de los niños en el hogar, requiere que el 42% de las docentes de la institución deban dirigir más de 2 horas diarias a la mencionada actividad.

Análisis de Regresión

Como técnica estadística para el análisis de los datos, se utilizó el modelo de regresión lineal múltiple, lo que nos permitió determinar si las variables explicativas propuestas tienen un efecto significativo sobre la variable explicada. Para encontrar los valores correspondientes de cada variable, aprovechando la propiedad sumativa de la escala Likert, se procedió a realizar un promedio de todos los ítems respectivos. Así obtuvimos, para cada caso, un promedio de las respuestas de todas las preguntas de las variables: *uso de tiempo* (9 ítems), *desarrollo profesional y académico* (11 ítems), *diferencias disciplinares y estereotipos* (11 ítems), *poder político en la universidad* (12 ítems) y *percepción de desigualdad de oportunidades* (4 ítems).

El tamaño muestral fue de 65 observaciones. Si bien es cierto, no es un tamaño muestral que permita tener representatividad de la población, es un tamaño que permite ejecutar la regresión sin que esta pierda potencia estadística. Según Hair, Anderson, Tathan y Black (1999), el número mínimo de observaciones para que la regresión no pierda potencia estadística es de entre 15 a 20 veces el número de variables independientes. Debido a que en el modelo planteado existen cuatro variables predictoras, el tamaño muestral mínimo que se puede aceptar es de 60 casos.

Una vez encontrados los promedios, se procedió a realizar la regresión lineal múltiple, donde la variable dependiente fue la percepción de desigualdad de oportunidades y las variables independientes fueron: uso del tiempo, desarrollo profesional y académico, diferencias disciplinares y estereotipos; y, poder político en la universidad, ver Tabla 3. La prueba Anova es significativa, es decir que existe una relación lineal entre las variables, por lo que se procedió a calcular los coeficientes.

Tabla 3.

Prueba Anova.

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	14,171	4	3,543	6,765	,000 ^b
Residuo	31,419	60	0,524		
Total	45,590	64			

a. Variable dependiente: PDO

b. Predictores: (Constante), PPU, UT, DPA, PDE

En la Tabla 4 se muestran los resultados de los coeficientes calculados, se puede apreciar que, de las variables propuestas, solo las *preferencias disciplinares y estereotipos* tiene un efecto significativo sobre la *percepción de desigualdad de oportunidades*; las demás variables no tienen un efecto estadísticamente significativo.

Tabla 4.

Coefficientes calculados.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados			Estadísticas de colinealidad	
	B	Desv. Error	Beta	t	Sig.	Tolerancia	VIF
1 (Constante)	1,637	0,502		3,263	0,002		
UT	-0,036	0,124	-0,034	-0,291	0,772	0,832	1,201
DPA	-0,143	0,159	-0,107	-0,895	0,374	0,799	1,252
PDE	0,762	0,167	0,647	4,558	0,000	0,571	1,752
PPU	-0,118	0,189	-0,089	-0,625	0,534	0,564	1,773

a. Variable dependiente: PDO, está correcta la ubicación de a.

El poder explicativo de este modelo se mide a través del R^2 , información que se muestra en la Tabla 5. El modelo explica el 31.1% de la variación de la variable dependiente percepción de desigualdad de oportunidades.

Tabla 5.

Coefficiente de Determinación

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,558 ^a	0,311	0,265	0,72364	1,781

a. Predictores: (Constante), PPU, UT, DPA, PDE

b. Variable dependiente: PDO

Verificación de los Supuestos Subyacentes a la Regresión Lineal Múltiple

Los supuestos de los cuales vamos a comprobar su cumplimiento son los siguientes: (a) linealidad del fenómeno medido, (b) la ausencia de multicolinealidad entre las variables predictoras, (c) la normalidad de la distribución de los términos de error, (d) la independencia del término de error, y, (e) la varianza constante del término de error (Hair, Anderson, Tathan y Black, 1999).

Tal como se observó en la Tabla 3, la prueba Anova arrojó un valor p de 0.000 lo que nos permite comprobar la presencia de una relación lineal entre las variables. Por otra parte, las pruebas de multicolinealidad realizadas a través del índice de inflación de la varianza (VIF), también son satisfactorias, tienen valores cercanos a uno y son inferiores a los umbrales de rechazo (tres o cinco), por lo que podemos afirmar que no existe multicolinealidad entre las variables independientes.

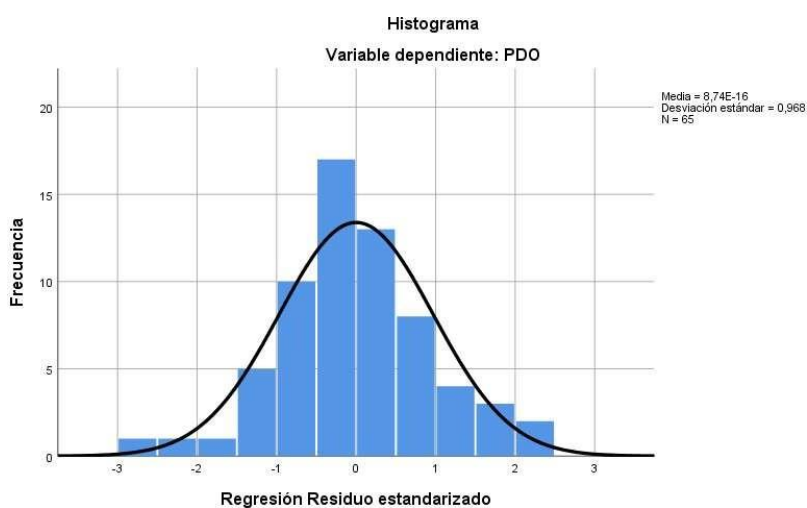


Figura 8. Histograma de los residuos.

Por otra parte, para continuar con la validación de los demás supuestos, se procedió a realizar un análisis visual de los residuos, mediante los gráficos: histograma de los residuos, gráfico P-P de los residuos, y el gráfico de no correlación de los residuos. En la Figura 8 se muestra el histograma de los residuos y la curva normal que dibuja el conjunto de datos, se observa que la distribución de los residuos tiene forma de campana, la media es prácticamente cero y la desviación estándar uno, lo que evidencia un buen ajuste respecto a la distribución normal, verificándose el supuesto de la distribución normal del término de error. Otra forma gráfica de verificar este supuesto es mediante el gráfico P-P.

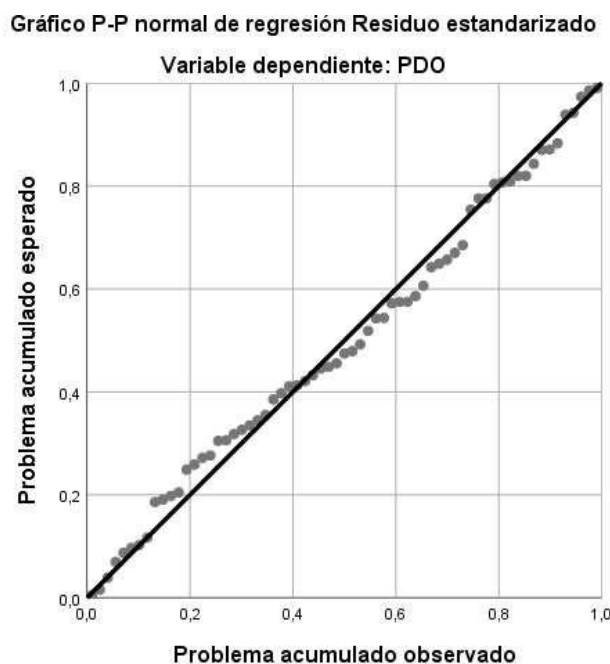


Figura 9. Gráfico P-P normal de los residuos estandarizados.

Siempre que los residuos estén apegados a la línea, se asume un comportamiento normal de los mismos. Por último, se analizó también el gráfico de no correlación de residuos, comprobándose que los residuos distribuyen aleatoriamente con una dispersión relativamente igual a cero y así mismo, con una tendencia o pendiente no muy pronunciada, ligeramente diferente de cero.

Según se puede apreciar en la Figura 10, los residuos no están correlacionados con los valores estandarizados de los pronósticos de la variable dependiente, ni existe evidencia de una tendencia notoria o fuerte.

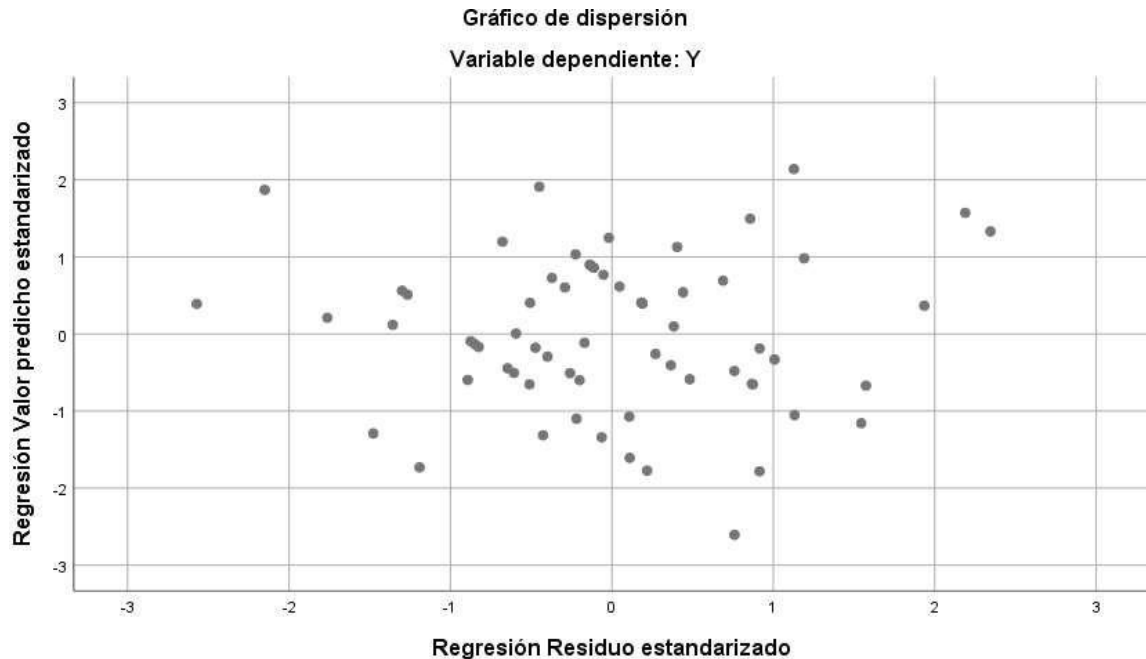


Figura 10. Gráfico de dispersión de los residuos. Gráfico de no correlación de los residuos.

Finalmente, la verificación en conjunto de estos tres gráficos: (a) histograma de los residuos, (b) gráfico P-P de los residuos, y (c) el gráfico de no correlación de los residuos, permitió comprobar la varianza constante del término de error, es decir, la verificación del cumplimiento del supuesto de homocedasticidad de los residuos, porque el gráfico de no correlación de residuos no muestra un patrón definido, ni evidencia los patrones típicos de la heterocedasticidad, la forma de diamante o de triángulo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Como principal conclusión con base en los resultados obtenidos, es que la única variable que tiene un efecto significativo sobre la percepción de desigualdad de oportunidades son las preferencias disciplinares y los estereotipos. Esto puede deberse a que la percepción de desigualdad va ligada a ciertos prejuicios y estereotipos del rol laboral de la mujer en la sociedad como lo han señalado algunos de los investigadores citados en el texto.

En dicho sentido, Ecuador no es la excepción de las investigaciones realizada, dado que aún predomina el nivel patriarcal en los ámbitos directivos, lo que se refleja en la propia Facultad de Ciencias Administrativas en la cual se realizó este estudio, una de las más numerosas de la Universidad de Guayaquil y tiene como Directores sólo a personal masculino en sus 14 Carreras. Por lo expuesto, se sugiere para futuras investigación aplicar la investigación a las diferentes Facultades al interior de la Universidad de Guayaquil que es la

más representativa en Ecuador y establecer comparativas con otras universidades similares o del ámbito privado, para establecer diferencias y similitudes. Con esta investigación se espera contribuir al análisis comparativo de las variables de estudio y su comportamiento en diferentes universidades latinoamericanas.

REFERENCIAS

- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116 (1), 343-370.
- Arizpe, L. (1987). "Democracia para un pequeño planeta bigenérico". *Ciudadanía e identidad, las mujeres en los movimientos sociales latinoamericanos*, UNRISD, Ginebra.
- Arzate, Jorge (2004), *Pobreza extrema en México, evaluación microsociología*, Universidad Autónoma del Estado de México, Ediciones Gernika, México.
- Astelarra, J. (1982). "El sexismo en la sociología: algunas manifestaciones, soluciones y problemas", en AAVV, *Nuevas perspectivas sobre la mujer. Actas de las primeras jornadas de investigación interdisciplinaria*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Beck, U. (2006), *La sociedad del riesgo global*, Trad. Jesús Alborés Rey, Madrid, Siglo XXI.
- Becker, Gary Stanley (1971). *The Economics of Discrimination*, The University of Chicago Press, Chicago.
- Bonder, G. (1983). *Contribuciones al estudio de la política desde la perspectiva de las mujeres*, Centro de Estudios de la Mujer, Buenos Aires.
- Burton, C. (1997). *Gender equity in Australian University staffing*. Canberra, Australia: Department of Employment, Education, Training Youth Affairs. Recuperado <https://pdfs.semanticscholar.org/f8e5/51c96cdfb3dc9e048726d52617c33e6a20ed.pdf>
- Caldeira, T. (1987). "Mujeres, cotidianidad y política", en Elisabeth Jelín (comp.), *Ciudadanía e identidad, las mujeres en los movimientos sociales latinoamericanos*, UNRISD, Ginebra.
- Castel, Robert, (2004), *Las trampas de la exclusión. Trabajo y utilidad social*, Trad. Delfina Cabrera y Laura Gunst, Buenos Aires, Topía Editorial.
- Chaney, Elsa (1983). *Supermadre. La mujer dentro de la política en América Latina*, FCE, México.

- Di Paola, R. & Miriam B. (1997), "Sesgo de selección y estimación de la brecha por género para Mar de la Plata", Nülan, Universidad Nacional de Mar de la Plata, La Plata, pp. 1-15.
- Dubet, F. (2006), *Las desigualdades multiplicadas*, Trad. Nelson Arteaga Botello, Toluca, UAEM.
- Eccles, J. (1986). Gender-Roles and Women`s Achievement. *Educational Researcher* , 15 (6), 15-19. Recuperado de <http://rcgd.isr.umich.edu/garp/articles/eccles86f.pdf>
- 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-vivienda2010/>
- Esping-Andersen, G., D. Boertien, J. Bonke & P. Gracia. 2013. "Couple specialization in Multiple Equilibria". *European Sociological Review* 29(6):1280-1294. <https://doi.org/10.1093/esr/jct004>
- Fernández Enguita, M. (1999), "El engranaje de la desigualdad. Explotación, discriminación y exclusión", versión mimeografía, España.
- Gracia, P. & G. Esping-Andersen. 2015. "'Fathers' child care time and mothers' paid work: A cross-national study of Denmark, Spain, and the United Kingdom'". *Family Science* 6(1):270-281. <https://doi.org/10.1080/19424620.2015.1082336>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1999). *Análisis multivariante* (Vol. 491). Madrid: Prentice Hall.
- Hook, J.L. (2010). "Gender inequality in the welfare state: sex segregation in housework, 1965-2003". *American Journal of Sociology* 115(5), 1480-1523. <https://dx.doi.org/10.1086/651384>
- INEC. (2018). *Atlas de género*. INEC.
- Jelín, Elizabeth (1987). "Ciudadanía e identidad: una reflexión final", en Elizabeth Jelín (comp.), *Ciudadanía e identidad: las mujeres en los movimientos sociales latinoamericanos*, UNRISD, Ginebra.
- Kirkwood, Julieta (1981). "Documento del Tercer Encuentro Nacional Coordinadora Nacional Sindical", en *Furia*, núm. 1, Santiago.
- McConnell, Campbell, Stanley Bruce & David McPherson (2003), *Economía laboral*, McGraw-Hill-Interamericana de España, Barcelona.

- Mosteiro-García, M.J. (1997). El género como factor condicionante de la elección de carrera: hacia una orientación para la igualdad de oportunidades entre los sexos. *Revista galego-portuguesa de psicoloxía y educación*, 305-315. Recuperado de http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/6622/RGP_1-28.pdf?sequence=1
- OIT, Organización Internacional del Trabajo (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>
- Rama, Germán W. (2001), “Las políticas sociales en América Latina”, Documento CEPAL, Seminario: Teoría del desarrollo en los albores del siglo XXI, CEPAL, Chile
- Saracostti, M. (2006). Mujeres en alta dirección de la educación superior: posibilidades, tensiones y nuevas interrogantes. *Calidad en educación*, 25, 243-259. Recuperado de http://www.cned.cl/public/Secciones/SeccionRevistaCalidad/doc/54/cse_articulo541.pdf
- Scott, Joan W. (1996). “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, en Martha Lamas (comp.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, PUEG-UNAM, Miguel Ángel Porrúa, México, pp. 265-302
- SEGIB. Secretaría General Iberoamericana (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/>
- Sennett, Richard, (2007), “Relatos del tiempo de la precariedad”, *Nexos* Vol. XXIX (349): 21-26, Trad. Alberto Román, México.
- Sojo, A. (1985). *Mujer y política. Ensayo sobre el feminismo y el sujeto popular*, DEI, San José, 1985.
- UNESCO (1995). Policy paper for change and development in higher education. Obtenido <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000098992?posInSet=1&queryId=1f8f1ac8-e59b-4274-bec6-864151e20406>.
- Vargas, V. (1985). "Las mujeres en movimiento. O de cómo somos políticas las mujeres", mimeo, Lima.