

PERCEPCIONES SOBRE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN DOCENTES UNIVERSITARIAS ECUADOR-COLOMBIA

Maria Carolina Ortiz, Universidad Militar Nueva Granada, maria.ortiz@unimilitar.edu.co

Ingrid Sarmiento Torres, Universidad de Guayaquil, ingrid.sarmientot@ug.edu.ec

Sofía Lovato Torres, Universidad de Guayaquil sofia.lovatot@ug.edu.ec

Este documento aborda las percepciones de las docentes de dos universidades públicas de Ecuador y Colombia, respecto a la desigualdad de oportunidades por género. El estudio consideró cinco aspectos: *uso del tiempo en la conciliación de la vida familiar y laboral; desarrollo profesional y académico; preferencias disciplinares y estereotipos; poder político en las universidades y desigualdad de oportunidades*. Se aplicó un instrumento a 587 académicas en ambos países y se realizó un análisis estadístico no paramétrico para poder determinar la homogeneidad de las percepciones por país. Los resultados revelan diferencias estadísticas significativas en lo relacionado con el desarrollo profesional y en la visión sobre el poder político de las mujeres para ocupar cargos de dirección.

Palabras clave: equidad de género, académicas, percepciones

INTRODUCCIÓN

Desde hace varios años, se vienen desarrollando estudios alrededor de la equidad de género en las instituciones de educación superior y, en términos generales, sus resultados evidencian que las desigualdades en este contexto, ocurren a nivel mundial. Con este marco, un grupo de académicas de 11 instituciones latinoamericanas adscritas a CLADEA, se planteó, durante el año 2020, establecer comparaciones entre los países, alrededor de cinco aspectos, identificados previamente y recogidos en un instrumento elaborado por la Universidad de Valparaíso. Estos aspectos son: *el uso del tiempo en la conciliación de la vida personal/familiar, con la actividad laboral; el desarrollo profesional y académico en las instituciones; los estereotipos existentes alrededor del desempeño de hombres y mujeres en el entorno académico; el ejercicio de poder político por parte de las mujeres, y la percepción sobre desigualdad de oportunidades en las universidades*.

Una vez recogidos los datos en cada uno de los 8 países de las instituciones participantes, se hicieron análisis individuales por país, que dieron como resultado algunas

ponencias presentados en la 55 Asamblea Anual CLADEA 2020; adicionalmente se organizó un panel denominado: Percepción de mujeres de la academia de escuelas de administración sobre las desigualdades de oportunidades por género: análisis comparativo en América Latina. En este espacio se evidencian las similitudes en las percepciones en los diferentes países y en las que se concluye que el aspecto al que se le da menos importancia en la percepción de las desigualdades es el uso del tiempo y el que tiene mayor relevancia son las barreras en el acceso a poder político dentro de las instituciones.

Para el año 2021, el grupo se propone profundizar en la comprensión del fenómeno, con base en los resultados obtenidos. El presente trabajo hace parte de este esfuerzo y tiene como propósito comparar las percepciones sobre las desigualdades por género de las académicas en dos universidades públicas: la Universidad de Guayaquil en Ecuador y la Universidad Militar Nueva Granada en Colombia.

La Universidad de Guayaquil es la institución de educación superior más antigua del Ecuador, ya que tiene un poco más de 150 años de existencia; constituida por 18 facultades y una oferta de 48 carreras de pregrado y varios programas de posgrado. Su gobierno, administración y gestión responden a lo establecido en la Constitución de la República y la Ley Orgánica de Educación Superior, sustentado en los principios de autonomía responsable, de cogobierno, de igualdad de oportunidades, de calidad, de pertinencia, de integralidad y de autodeterminación.

La Universidad de Guayaquil cumple con el principio de cogobierno a través del Consejo Superior Universitario y los Consejos de Facultad, donde están representados los diferentes estamentos de la comunidad universitaria conformada por sus autoridades, docentes, estudiantes, servidores administrativos y trabajadores, de conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Superior y en su Estatuto. Actualmente, en las autoridades de la institución se refleja una participación femenina en diferentes puestos desde el vicerrectorado académico, decanatos y direcciones de carrera, siendo un total de 929 mujeres en el claustro académico.

La Universidad Militar Nueva Granada, con 38 años de existencia, tiene 8 facultades, con 25 programas académicos de pregrado y varios programas de posgrado. Su máximo organismo de gobierno es el Consejo Superior Universitario. Tiene un régimen orgánico especial que estipula que la rectoría debe ser ejercida por un miembro retirado de la cúpula de las fuerzas militares colombianas. Este requisito hace que sea extremadamente difícil para una mujer acceder a este cargo, ya que, en el país, solamente dos han accedido al rango de general.

Sin embargo, ocupan otros cargos de dirección, siendo vicerrectoras, decanas, directoras de centros e institutos, cobijadas por la Ley 581 de 2000, que establece la obligación de tener una cuota femenina del 30% en todas las entidades del gobierno. Esta legislación recibe varias interpretaciones: por una parte, se concibe como un avance en la disminución de las desigualdades; desde la otra perspectiva sigue perpetuando la discriminación hacia las mujeres, porque no está atacando sus causas, ni está reconociendo sus capacidades y méritos. Para el año 2020, el número de mujeres era 573, que corresponde al 34% del total de docentes.

MARCO TEÓRICO

La presencia de las mujeres en las instituciones de educación superior es un fenómeno que, en los países latinoamericanos, presenta una tendencia creciente y continua, particularmente desde la segunda mitad del siglo XX. Diversas investigaciones constatan una mayor participación y aumento de la matrícula femenina, tasas más altas de graduación y más bajas de deserción. Así, de acuerdo con los planteamientos de Fuentes (2016), *“en las últimas décadas, las mujeres se están educando más que los hombres y obtienen mejores resultados. Sin embargo, el mercado laboral y los espacios políticos y socioculturales no reconocen “la revolución educativa” de las mujeres, lo que se manifiesta en que ellas enfrentan más obstáculos para ocupar puestos mejor remunerados y de mayor prestigio e incidencia social.”* (p. 68). En este mismo sentido, Franchi (2019) afirma que las mujeres todavía enfrentan el llamado “techo de cristal”, que les impone barreras de tipo social y laboral, lo que se traducen en la poca presencia de mujeres en las posiciones más altas de las instituciones educativas.

Las desigualdades identificadas en la educación superior se han estudiado desde diferentes perspectivas que hacen énfasis en variados factores. Uno de ellos tiene que ver con los obstáculos que se presentan en la conciliación entre el desarrollo laboral y académico con la vida familiar. En la actualidad, aunque en la mayoría de nuestros países las mujeres tienen un papel importante en la docencia y la investigación en el ámbito universitario, también es cierto que esto les ha generado tensiones entre el trabajo académico y el trabajo en el hogar, porque ha puesto en evidencia que las mujeres y los hombres no tienen las mismas condiciones en su desempeño profesional, ya que ellas tienen mayores responsabilidades familiares, lo que, en la práctica, se convierte en una desigualdad. (Pacheco, 2018).

Para la autora, a partir del siglo XX, la exigencia de igualdad de derechos, ha tenido como resultado la incorporación de las mujeres al ámbito laboral, sin tener consecuencias

importantes en la repartición del trabajo al interior del hogar, ya que ellas siguen siendo las principales responsables de la crianza y el cuidado de los hijos y de la familia. Ante esta situación surgen estrategias como la búsqueda de apoyo en las redes familiares, la contratación de empleadas domésticas, el uso de guarderías, lo que traslada el cuidado de la familia y el trabajo de la casa a otras mujeres.

En lo referente al desarrollo profesional y académico, Sebola (2015), recoge los planteamientos de las teorías feministas alrededor de que la estructura social está dominada por un sistema patriarcal y de esta manera está sesgada a favor de los hombres, tanto en la política, como en los espacios laborales. Partiendo de allí, hace un análisis de las cifras que presentan países europeos y asiáticos respecto a la presencia de las mujeres en las instituciones de educación superior y evidencia que, tanto en la docencia como en la investigación y en los cargos de dirección, aun no se alcanza la equidad

Esto es corroborado por diversos estudios que demuestran que el porcentaje de mujeres que ocupan puestos en la alta dirección de las universidades todavía es muy bajo, ya que predominan en ellas estructuras androcéntricas tradicionales, lo que afecta la carrera laboral de las académicas. (Kiss *et. al*, 2007; Gaete, 2015, 2018).

La revisión de la literatura da cuenta de gran cantidad de investigaciones que en los últimos años abordan el tema de la equidad de género en las universidades, con resultados similares. El interés del presente estudio consiste en indagar las semejanzas y diferencias en las percepciones de académicas de dos países vecinos, con similitudes históricas y culturales, que permitan profundizar un poco más en el conocimiento del fenómeno latinoamericano.

METODOLOGÍA

Se presenta un estudio de tipo descriptivo con el objetivo de analizar dos grupos de participantes por país de origen respecto a factores sociodemográficos, y de tipo inferencial, para establecer si se presenta homogeneidad de las percepciones por países, empleando test no paramétricos.

Se aplicó un cuestionario estructurado, compuesto por 9 preguntas que indagaban por el perfil de las encuestadas y 47 preguntas sobre los aspectos analizados, como se muestra en la tabla 1. La validez de esta escala está respaldada con la revisión del grupo CLADEA conformado por 8 países latinoamericanos, con base en la revisión de literatura. A partir de un

muestreo por conveniencia, se obtuvieron un total de 587 respuestas, 352 correspondieron a Ecuador y 235 a Colombia.

Tabla 1.

Categorías abordadas en instrumento para analizar las desigualdades por género

a. Uso del tiempo (UT)	9
b. Desarrollo profesional y académico (DPA)	11
c. Preferencias disciplinares y estereotipos (PDE)	11
d. Poder político en la Universidad (PPU)	12
e. Desigualdad de Oportunidades (PDO)	4

La investigación se desarrolló sobre la base de un análisis estadístico no paramétrico para poder determinar la homogeneidad de las percepciones por países, lo cual permitió validar los resultados globales a partir de agrupaciones según el tiempo de trabajo en la institución y la edad de las participantes.

Existen diferentes estudios de la percepción que plantean el uso de test no paramétricos (Pérez-Carbonell & Ramos Santana, 2015; Zegarra *et al.* 2009) como una opción metodológica viable frente al no cumplimiento de supuestos de normalidad. La prueba U Mann-Whitney, también conocida como suma de rango de Wilcoxon, determina las diferencias entre dos grupos de una variable ordinal sin distribución específica en el caso de la comparación de países (McKnight & Najab, 2010).

Para conocer entre qué grupos se presentaron las diferencias según edad y tiempo laboral dentro de la institución, se agruparon en tres o más grupos, para lo cual se empleó la prueba de Kruskal-Wallis (Kruskal & Wallis, 1952), método no paramétrico para probar si un grupo de datos proviene de la misma población y la Prueba Post Hoc de Bonferroni.

RESULTADOS

De las 587 respuestas, las 352 de Ecuador corresponden al 38% de las académicas que laboran en la institución y las 235 de Colombia representan el 41%. El mayor porcentaje de

docentes participantes son casadas, superando el 40% en ambos países y el menor (menos del 20%) corresponde a mujeres en estado de separación o viudez.

Tabla 2.

Características de las académicas por país

Categoría	General (587)		Ecuador (352)		Colombia (235)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
<i>Estado civil</i>						
Casada	290	0,49	183	0,52	107	0,455
Unión libre	38	0,06	16	0,045	22	0,094
Soltera	163	0,28	86	0,244	77	0,328
Divorciada	78	0,13	53	0,151	25	0,106
Viuda u Otro	18	0,03	14	0,04	4	0,18
<i>Edad</i>						
26 – 30	19	0,03	10	0,028	9	0,038
31 – 35	62	0,11	37	0,105	25	0,106
36 – 40	117	0,20	72	0,205	45	0,191
41 – 45	119	0,20	66	0,188	53	0,226
Más de 45	270	0,46	167	0,474	103	0,438
<i>Antigüedad en la universidad</i>						
Menos de un año	15	0,026	3	0,009	12	0,051
De 1 a 5 años	237	0,404	141	0,401	96	0,409
De 6 a 10 años	163	0,277	106	0,301	57	0,243
De 11 a 15 años	62	0,105	35	0,099	27	0,115
De 16 a 20 años	38	0,065	13	0,037	25	0,106
De 21 a 25 años	32	0,055	17	0,048	15	0,064
Más de 25 años	40	0,068	37	0,105	3	0,013

Como se puede observar en la tabla 1, en ambos grupos la mayor participación (más del 60%) corresponde a docentes con una edad superior a 40 años, y con un tiempo de antigüedad en la universidad de entre 1 y 5 años (Figura 1).

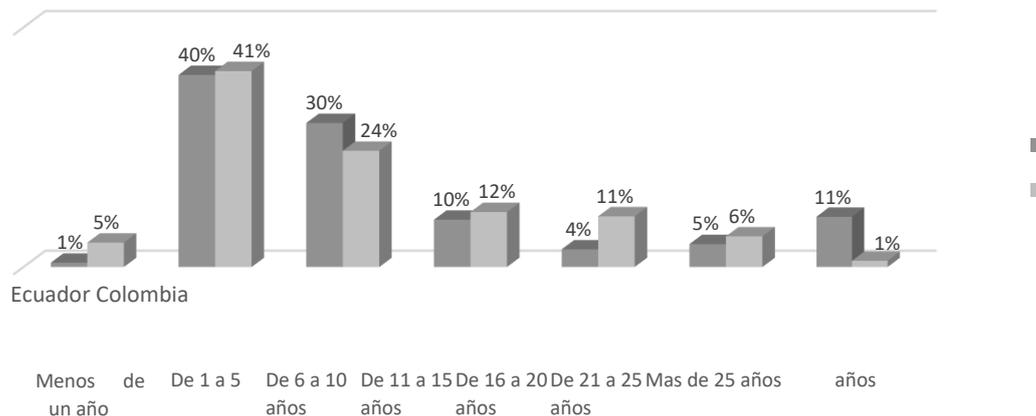


Fig. 1. Participantes por tiempo laboral en años por país.

Sobre sus actividades

En el grupo de docentes colombianas 112 se dedican sólo a la docencia (48%), en diferencia a lo que reflejan las respuestas de las participantes ecuatorianas, donde únicamente 36 participantes se dedican sólo a la docencia (10%). El resto tiene actividades asignadas de gestión administrativa y académica, además de investigación y tutorías, particular que responde a las políticas definidas por la institución respecto a la carga horaria.

Un punto importante para la presente investigación lo tiene la participación de las docentes en cargos directivos. 13 colombianas y 31 ecuatorianas ejercen cargos de dirección dentro de sus actividades, lo que en ambos casos corresponde a menos del 10% de la muestra.

Sobre lo que hace la universidad en equidad de género

Al consultar a las participantes si la IES declara en su visión la igualdad de oportunidades considerando en éste la igualdad por género, el porcentaje de respuestas afirmativas es superior al 60% en las docentes ecuatorianas y 48% en las docentes colombianas. Este resultado resulta llamativo y tendría que ser indagado a profundidad ya que ninguna de las dos universidades menciona en su visión elementos relacionados con la equidad de género.

Categorías de análisis Uso del tiempo

Dentro de los resultados a destacar se encontró que tanto en las docentes ecuatorianas como colombianas es más frecuente dedicar tres horas a las actividades domésticas no remuneradas. En cuanto a la dedicación al apoyo escolar y cuidado de niños o adultos, se refleja que es más frecuente que dediquen entre una y dos horas y a las actividades de recreación dedican menos de 2 horas diarias. Existe un número considerable de participantes que contestaron no aplica en esta sección de preguntas, relacionada al apoyo escolar y cuidado de personas.

Tabla 3.

Actividades que afectan la actividad académica y/o profesional

	Media	Sd	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	De en acuerdo	Totalmente de acuerdo	N/A
<i>Actividades domésticas no remuneradas</i>								
EC	2,57	1,38	26,1	15,1	18,5	13,4	9,3	17,6
CO	2,61	1,36	28,1	11,9	23,8	14,9	9,3	11,9
<i>Apoyo escolar de niños/as, que se encuentran bajo su cuidado</i>								
EC	2,32	1,38	28,1	9,7	10,7	11,9	4,8	34,6
CO	2,37	1,35	22,5	8,5	11,9	9,4	4,3	43,4
<i>Cuidado de niños/as</i>								
EC	2,38	1,4	27,8	9,1	10,5	13,4	5,1	34,0
CO	2,5	1,4	21,3	5,9	12,3	10,6	5,1	44,6
<i>Cuidado de enfermos/as</i>								
EC	2,08	1,35	31,2	7,7	8,2	7,4	4,2	41,2
CO	2,16	1,36	20	5,5	7,7	4,3	3,4	59,1
<i>Cuidado de adultos mayores</i>								
EC	2,23	1,37	28,6	8,8	10,5	8,8	4,9	
CO	2,39	1,31	18,3	8,0	11,9	7,7	3,4	50,6

Cuando se consultó el grado de afección de estas actividades en la vida académica de las docentes, un gran porcentaje de las participantes indicaron que no afectaban esas actividades a su trabajo docente (Tabla 3). Estos resultados pueden estar relacionados con los hallazgos de Pacheco, (2018), sobre la delegación de estas funciones en otras personas. Así mismo, puede estar relacionado con la edad ya que el mayor número de mujeres en las muestras de ambos países, superan los 45 años, momento en el que se supone, ya no es necesario dedicar tiempo al cuidado de niños, ni a actividades de apoyo escolar.

Desarrollo profesional y académico

El 40% de las docentes ecuatorianas manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo, y en las docentes colombianas un 53% se declaró satisfecha por el reconocimiento que recibe. Lo que se confirma con el porcentaje de docentes que están satisfechas por el apoyo que recibe de su institución, el 44% y 54% respectivamente para Ecuador y Colombia.

Un 54% de las docentes ecuatorianas y un 49% de docentes de Colombia manifestaron su acuerdo con la oportunidad para las mujeres en cargos dentro de la institución. Al realizar un comparativo por país para los ítems indicados, se empleó el test no paramétrico de U MannWhitney y se obtuvieron diferencias significativas (Tabla 4):

Tabla 4. U Mann-Whitney Desarrollo profesional

	U Mann-Whitney	p-valor	Sig.
DPA_1 Respecto a mi desarrollo profesional en la institución, estoy satisfecha con el reconocimiento <u>que recibo por mis esfuerzos</u>	<u>36368,5</u>	<u>0,02</u>	<u>Si</u>
DPA_2 Estoy satisfecha con el apoyo que recibo por <u>parte de la institución</u>	<u>36409,0</u>	<u>0,03</u>	<u>Si</u>
DPA_05 Las mujeres, en general, pueden ocupar los <u>puestos directivos más importantes en mi institución</u>	<u>44171,5</u>	<u>0,001</u>	<u>Si</u>

Existe diferencia en el nivel de percepción respecto al desarrollo profesional y académico ($p < .05$) entre las docentes de ambos países, para conocer si esto puede relacionarse con el tiempo laboral, se realizó un contraste por grupos mediante la prueba de Kruskal-Wallis, definiendo seis grupos según país y tiempo en años: G1 EC menos de 10 años,

G2 EC de 10 a 20 años, G3 EC más de 20 años, G4 CO menos de 10 años, G5 CO de 10 a 20 años, G6 CO más de 20 años.

Las diferencias de la valoración de satisfacción con el reconocimiento que reciben por sus esfuerzos se muestran entre G4 y el G6 (p valor $<.05$), en este caso ambos grupos son de Colombia, donde las docentes que tienen menos de 10 años se muestran más satisfechas que las docentes con más de 20 años con el reconocimiento que reciben por sus esfuerzos.

Las diferencias de la percepción de satisfacción con el apoyo que reciben por parte de la institución por grupos de tiempo laboral no mostraron ninguna diferencia significativa (p valor $>.05$). La valoración de las docentes participantes a la pregunta “Las mujeres, en general pueden ocupar los puestos directivos más importantes en mi institución”, revela una diferencia significativa entre los dos países, al generar un contraste por grupos de tiempo laboral, se obtuvieron diferencias significativas entre los grupos, la prueba post hoc nos indica que G5. CO de 10 a 20 años y el G6 Colombia más de 20 años son los que presentan diferencias (Figura 2).

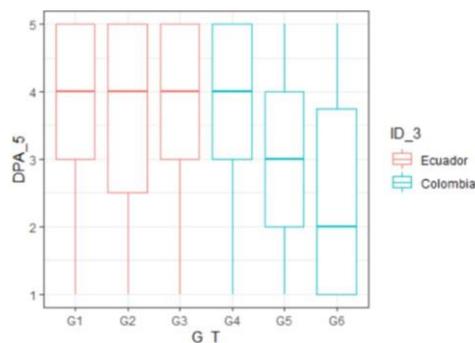


Fig. 2. Diagramas de cajas por grupos país tiempo laboral Pregunta DPA_5

Preferencias disciplinares y estereotipos

Con base en planteamientos como los de Odhiambo (2011) y Omondi (2011), que afirman que las mujeres perciben estereotipos alrededor de que son menos comprometidas, menos confiables, emocionalmente inestables o incapaces de trabajar tan duro como los hombres, el instrumento utilizado en esta investigación indaga por aspectos como el liderazgo, el carácter y la capacidad emprendedora masculina y femenina para ocupar cargos de dirección.

Las respuestas muestran que mayoritariamente hay desacuerdo en que el liderazgo, el emprendimiento de los hombres o el desinterés de las mujeres, sean un motivo para que ellas no puedan ocupar puestos directivos dentro de la institución. Sin embargo, el promedio baja significativamente en el ítem que indaga sobre si las mujeres tienen menos carácter para estos puestos: solamente el 46% en docentes ecuatorianas y el 45% de las docentes colombianas manifiesta estar en desacuerdo con esta afirmación.

Al realizar un comparativo por país para los ítems indicados, se empleó el test no paramétrico de U Mann-Whitney y se obtuvieron diferencias significativas por país, es decir que entre las docentes ecuatorianas y colombianas dan una valoración diferente a las razones que motivan a que existan más hombres ocupando puestos directos importantes en mi institución.

Tabla 5.

U Mann-Whitney Estereotipos

	U Mann-Whitney	p-valor	Sig.
<u>Porque cuentan con más disponibilidad de tiempo</u>	<u>46579</u>	<u>0,001</u>	<u>Si</u>
<u>Porque tienen más liderazgo</u>	<u>39288,5</u>	<u>0,01</u>	<u>Si</u>
<u>Porque los hombres son más emprendedores</u>	<u>39665,5</u>	<u>0,001</u>	<u>Si</u>
<u>Porque a las mujeres no les interesan los puestos directivos</u>	<u>40303</u>	<u>0,001</u>	<u>Si</u>

Poder político

Los resultados sobre las percepciones sobre el poder político al interior de las universidades evidencian similitudes en los dos países.

Tabla 6. Poder político

		Totalmente		Ni acuerdo		De Totalmente		
Media	Sd	en		En	ni en			N/A

	desacuerdo		desacuerdo		acuerdo de acuerdo			
desacuerdo	desacuerdo							
PPU 1 EC	2.68	1.46	26%	12%	20%	9%	14%	20%
PPU 1 CO	2.58	1.51	31%	8%	17%	10%	13%	20%
PPU 2 EC	3.13	1.52	20%	11%	20%	12%	25%	13%
PPU 2 CO	3.13	1.53	20%	11%	18%	14%	25%	12%
PPU 6 EC	3.13	1.31	14%	11%	33%	14%	19%	9%
PPU 6 CO	3.02	1.31	16%	15%	24%	22%	13%	11%

Un 20% de cada país participante contesto no aplica “Alguna vez las mujeres de la academia han sido excluidas de alguna actividad, premio, permiso o promoción por ser mujer”, y manifestaron estar en desacuerdo EC 38% y CO 39%.

A las mujeres, cuando están en el poder se les exige más que a los hombres, el 37% las docentes ecuatorianas y el 39% de las colombianas están de acuerdo con ese planteamiento. El 33% de participantes de Ecuador y el 35% de participantes colombianas, manifestaron estar de acuerdo que las mujeres mayoritariamente participan dentro de la Universidad en alguna instancia que requiera decisiones importantes para la institución.

Tabla 7.
INTERVALOS DE CONFIANZA POR ASPECTO Y PAÍS

DIMENSIÓN		Media	Sd	Lim Sup	Lim Inf
<i>Uso del tiempo (UT)</i>					
EC	333	2,4946	,05068	2,3949	2,5943
CO	220	2,4835	,05591	2,3733	2,5937
<i>Desarrollo profesional y académico (DPA)</i>					
EC	333	2,7395	,03596	2,6688	2,8103
CO	220	2,5852	,04078	2,5049	2,6656
<i>Preferencias disciplinares y estereotipos (PDE)</i>					
EC	333	2,9767	,05113	2,8761	3,0772
CO	220	2,8680	,05360	2,7624	2,9736
<i>Poder político en la Universidad (PPU)</i>					
EC	333	3,2008	,03902	3,1241	3,2776
CO	220	3,0016	,04107	2,9207	3,0826
<i>Desigualdad de Oportunidades (PDO)</i>					
EC	333	2,9482	,04971	2,8504	3,0460

CO	220	2,7898	,05773	2,6760	2,9036
----	-----	--------	--------	--------	--------

Dada la consideración de los niveles de percepción por cada componente analizado se procedió a realizar una prueba para poder descartar la no igualdad entre las percepciones de cada grupo por país.

Tabla 8. PRUEBA DE MANN-WHITNEY TEST

Test Statistics^a					
	<i>UT (a)</i>	<i>DPA (b)</i>	<i>PDE (c)</i>	<i>PPU (d)</i>	<i>PDO (e)</i>
Mann-Whitney U	36450.500	31022.000	34966.000	30467.500	32968.500
Wilcoxon W	92061.500	55332.000	59276.000	54777.500	57278.500
Z	-.098	-3.052	-.905	-3.353	-2.004
Asymp. Sig. (2-tailed)	.922	.002	.365	.001	.054

a. Grouping Variable: Grupo País

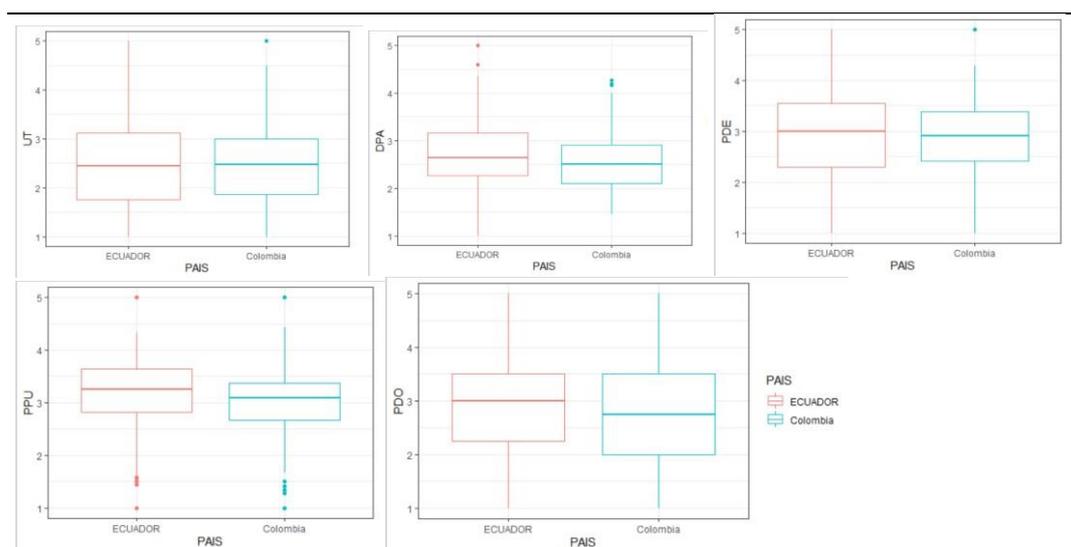


Fig. 3. Diagramas de cajas por grupos país por aspecto

Al realizar el contraste por país de la valoración a cada aspecto considerado, mediante el test no paramétrico U de Mann-Whitney (p valor Sig. asintót. (bilateral) es 0,002), se concluye que la valoración al Desarrollo profesional y Académico difiere entre las docentes de los dos países, y que la valoración del poder político universitario difiere entre docentes de Ecuador y Colombia (p valor Sig. asintót. (bilateral) 0,001) (Figura 3).

CONCLUSIONES

Tanto este, como otros estudios recientes sobre la participación de la mujer en la educación superior, muestran que existen avances en el mejoramiento de las condiciones de equidad de género, sin embargo, es claro que aún persisten dificultades para que las mujeres accedan a cargos de poder en las universidades.

Si bien reconocer a las mujeres como un grupo discriminado puede promover la diferenciación de género, esto aún puede contribuir para incorporar de forma transversal la perspectiva de género, tanto en la gestión institucional como en la convivencia de la comunidad universitaria. El 60% en las docentes ecuatorianas y 48% en las docentes colombianas participantes afirmaron que la institución donde labora declara en su visión la igualdad de oportunidades considerando en éste la igualdad por género, se recomienda indagar a profundidad ya que ninguna de las dos universidades menciona en su visión elementos relacionados con la equidad de género.

Las docentes participantes de ambos países no muestran diferencias significativas respecto a la percepción del *(a) uso del tiempo en la conciliación de la vida familiar y laboral*, *(c) Preferencias disciplinares y estereotipos* y *(e) la desigualdad de oportunidades*. Sin embargo, la valoración a los aspectos *(b) Desarrollo profesional y Académico* y la valoración del *(c) poder político universitario* difiere entre docentes de Ecuador y Colombia.

El resultado del test no paramétrico de U Mann-Whitney evidencia diferencias significativas por país, es decir que entre las docentes ecuatorianas y colombianas dan una valoración diferente a las razones que motivan a que existan más hombres ocupando puestos directos importantes en mi institución.

El contraste de Kruskal-Wallis evidencia que en Colombia, las docentes que tienen menos de 10 años se muestran más satisfechas que las docentes con más de 20 años con el reconocimiento que reciben por sus esfuerzos.

Menos del 35% de participantes de Ecuador y Colombia, manifestaron estar de acuerdo que las mujeres mayoritariamente participan dentro de la Universidad en alguna instancia que requiera decisiones importantes para la institución, lo que puede estar relacionado con la participación de las docentes en cargos directivos, en ambos casos corresponde a menos del 10% de la muestra.

REFERENCIAS

- Congreso de la República de Colombia (mayo 31 de 2000) Ley 581. Participación de la mujer en los niveles decisorios de las ramas y órganos del poder público. DO. 44.026. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5367>
- Franchi, A. M. (2019) Las mujeres y la ciencia: obstáculos y desafíos para lograr la equidad de género. *Ciencia, Tecnología y Política*, 2 (3), 1 – 8.
- Fuentes, L. Y. (2016) ¿Por qué se requieren políticas de equidad de género en la educación superior? *Nómadas*, 44, 65 – 83.
- Gaete, R. (2015) El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. Un análisis exploratorio. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 6 (17), 3-20.

- Gaete, R. (2018) Acceso de las mujeres a los cargos directivos: universidades con techo de cristal. *Revista CS*, 24, 67 – 90.
- Kiss, D., Barrios, O., Álvarez, J. (2007). Inequidad y diferencia. Mujeres y desarrollo académico. *Estudios Feministas Florianópolis*, 15 (1), 85-105.
- Kruskal, W. H., & Wallis, W. A. (1952). Use of Ranks in One-Criterion Variance Analysis. *Journal of the American Statistical Association*, 47(260), 583–621. <https://doi.org/10.1080/01621459.1952.10483441>
- McKnight, P. E., & Najab, J. (2010). Mann-Whitney U Test. In *The Corsini Encyclopedia of Psychology* (pp. 1–1). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9780470479216.corpsy0524>
- Odhiambo, G. (2011). Women and higher education leadership in Kenya: a critical analysis. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 33 (6), 667-678.
- Omondi, O.B. (2011). Representation of Women in Top Educational Management and Leadership Positions in Kenya. *Advancing Women in Leadership*, 31, 57-68.
- Pacheco, L. (2018) Académicas universitarias: el tiempo entre los libros y el cuidado. *GénEr♀♂s*, 24(22), 9-30.
- Pérez-Carbonell, A., Ramos Santana, G. (2015). Preferencias de los y las estudiantes universitarias sobre el empleo desde una perspectiva de género. *Revista Complutense de Educacion*, 26 (3), 721–739. https://doi.org/10.5209/rev_RCED.2015.v26.n3.44804
- Sebola, M. (2015) Achieving gender equity in leadership of south african institutions of higher learning: is woman empowerment mission impossible in universities? *International Journal of Higher Education Management*, 2 (1), 70 - 82
- Zegarra, S. P., Barrón, R. G., Marqués, C. M., Berlanga, J. F., & Pallás, C. M. (2009). Diferencias conductuales según género en convivencia escolar. *Psicothema*, 21(3), 453–458.