

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

Luz Elvira Vásquez Luna *, Ingrid Sarmiento Torres **, María Paulina Brito Ochoa ***, Rosa González González ****

*Profesora Titular. Universidad de Guayaquil. Ecuador

luz.vasquezlu@ug.edu.ec

**Profesora Titular. Universidad de Guayaquil. Ecuador

ingrid.sarmientot@ug.edu.ec

*** Profesora Titular. Universidad de Guayaquil. Ecuador

maria.britooch@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 (PDO) de las académicas de la Universidad de Guayaquil, para contrastar el efecto que ejercen en dicha percepción las variables: uso de tiempo (UT); desarrollo profesional y académico (DPA); diferencias disciplinares y estereotipos (DPE); poder político en la universidad (PPU). La metodología de diseño no experimental siguiendo un enfoque cuantitativo de corte transeccional; incluyó un análisis descriptivo de las principales variables socio demográficas y un análisis inferencial de comparaciones entre grupos, se empleó pruebas no paramétricas (U-Mann Whitney y Kruskal- Wallis), los resultados evidenciaron que la PDO presentó diferencia significativa respecto al tipo de relación laboral que mantiene la encuestada (contrato - nombramiento), por otra parte la edad de las académicas en la Universidad no presenta diferencias significativas con la variable de percepción estudiada. Se validó mediante la prueba chi cuadrado la relación de independencia entre las variables (UT, DPA, DPE, PPU), evidenciando que PDO no es significativamente independiente de UT. Estos resultados brindan una perspectiva para generar buenas prácticas, a fin de incorporar de forma transversal la perspectiva de género, tanto en la gestión institucional como en la convivencia de la comunidad universitaria.

PALABRAS CLAVE: Desigualdad, género, estereotipos.

INTRODUCCIÓN

Las estructuras de género que existen en los diferentes ámbitos entre ellos el académico han producido diferencias de género en las posibilidades de desarrollo y crecimiento a nivel profesional. Estas diferencias en el mundo académico acentúan la desigualdad de género en función de los avances realizados en las diferentes regiones (Le Feuvre, 2015). En los Estados Unidos por ejemplo se demuestra que las mujeres tienen una mayor carga de servicio y docencia, que no se valora en la práctica académica (Monroe 2008). Otros investigadores han señalado que las mujeres en el mundo académico experimentan más estrés y tienden a padecer más enfermedades debido a la gran carga de actividades laborales y las responsabilidades de liderazgo (Grummel, Devine, & Lynch, 2009; Ryan, 2009). Muchas mujeres manifiestan que se espera de ellas una alta demanda como profesionales de alto rendimiento y como cuidadoras de la vida familiar (Acker & Dillabough, 2007; Lynch, Grummel & Devine, 2012) y para la mayoría de las mujeres esta situación aumenta su nivel de estrés relacionada con la comprensión de su feminidad (Acker & Armenti, 2004).

Hoobler, Lemmon y Wayne (2011: 151) lamentan que "las mujeres hayan logrado pocos avances en romper el techo de cristal en lo que respecta a los puestos de liderazgo de alto nivel". El fenómeno del "techo de cristal" en la industria se refiere a barreras invisibles que impiden que las mujeres tengan acceso a puestos directivos superiores, (McDonald & Westphal, 2011). Powell (2018) manifiesta que la desigualdad de género persiste en la academia, si bien se han estudiado los nombramientos de profesores titulares (Van den Brink & Benschop, 2014) y la promoción administrativa dentro de una universidad (Johnsrud & Heck, 1994), se hace necesario analizar cuál es la percepción de las académicas sobre la igualdad de oportunidades.

Por lo expuesto, el presente estudio tiene por objeto conocer la percepción que tienen las académicas de las 17 Facultades de la Universidad de Guayaquil -Ecuador sobre la igualdad de oportunidades. Los resultados permitirá visibilizar la percepción de género que tienen las docentes, desde la visión de cada Facultad y al interior de la Universidad, para reflexionar sobre las posibles relaciones desiguales de género y generar conciencia de buenas prácticas, a fin de incorporar de forma transversal la perspectiva de género, tanto en la gestión institucional como en la convivencia de la comunidad universitaria, avanzando hacia la

transformación de las relaciones sociales al interior de las universidades y por ende a la efectiva transformación en la educación como uno de los pilares claves para alcanzar la equidad de género, así como un medio para erradicar la marginación social, profesional y económica.

ANTECEDENTES DEL PROBLEMA A ESTUDIAR

Entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible, se encuentra el objetivo 5 que impulsa la Igualdad de Género, para terminar con todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas, reconociendo que empoderar a la mujer permite promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial. Por ello la Organización de las Naciones Unidas creó en el año 2010 la ONU-Mujeres como unidad encargada de la equidad de género y del empoderamiento de mujeres. Desde entonces se han realizado progresos importantes para avanzar con la igualdad de género, sin embargo, existen desigualdades que permanecen ocultas y fuertemente arraigadas en las sociedades, que requieren ser visibilizadas para adoptar mecanismos de permitan alcanzar una verdadera igualdad de género.

La desigualdad de género se presenta para las mujeres de diferentes formas, falta de acceso a un empleo adecuado, diferencias salariales, violencia, discriminación, ocupación de cargos directivos para toma de decisiones empresariales, políticas, económicas, sociales y culturales en ámbitos tanto públicos y privados. El Índice de Desigualdad de Género del Programa de las Naciones Unidas PNUD-2019, refleja la desigualdad entre mujeres y hombres en tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento y mercado de trabajo. En la Figura 1 se puede observar, que la mayoría de los países de América Latina 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.

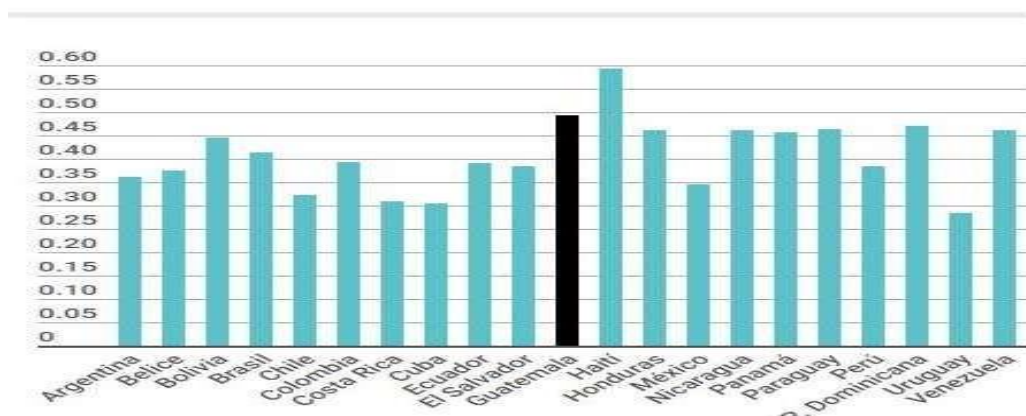


Figura 1. El índice de Desigualdad de Género en Latinoamérica. Fuente: PNUD (2019).

De acuerdo con la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB, 2020), todos los países iberoamericanos han ratificado la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y en la mayoría de ellos se han modificado sus constituciones, han creado ministerios o institutos de asuntos de la mujer, han establecido cuotas para cargos políticos y han tipificado la violencia de género como un delito. No obstante, los avances realizados, aún persisten importantes barreras para la autonomía de las mujeres, especialmente en lo que respecta las normas sociales y los patrones culturales que imponen roles que mujeres y hombres desempeñan en la sociedad, los cuales resultan determinantes en los impactos diferenciados que experimentan. Por ejemplo, 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, el triple del tiempo que los hombres (SEGIB, 2019).

En el ámbito laboral y a pesar de que el 51.1% de la población mundial son mujeres y un 48.9% son hombres, de acuerdo a la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2019) el índice de participación de las mujeres en la población económicamente activa en el mundo se aproxima al 49%, mientras que el de los hombres es del 75%, lo que denota una importante diferencia, por consiguiente, para las mujeres es más difícil conseguir empleo que para los hombres y esta situación aplica para todos los ámbitos entre ellos el académico. Si se suma esta desigualdad de género la vulnerabilidad de la vida cotidiana de las personas que ha sido afectada de forma dramática, al igual que todo el sistema económico, social y productivo que sostiene a las sociedades por la pandemia del COVID-19, es notorio que en la región de América Latina y el Caribe esta situación se ve incrementada por ser la región con mayores niveles de desigualdad.

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. Para Pallí Bonet (1988), la desigualdad social consiste en la presunción de la apropiación o usurpación privada de bienes, recursos y recompensas lo que implica generación de competencia y lucha. Lo cual

en un primer análisis se requiere saber qué objetos son susceptibles de apropiación por parte de algunos actores en detrimento/prejuicio de otros y cuáles son los conceptos más adecuados para el análisis de las situaciones de desigualdad en cuanto a la posesión y distribución de bienes, recursos y recompensas.

Según la CEPAL(2016), la desigualdad social se encuentra hoy por hoy en el corazón de la Agenda 2030 en los temas de desarrollo sostenible para Latinoamérica. Para lo cual la desigualdad social es considerada un rasgo estructural que resulta un desafío fundamental analizarlo. Para comprender el concepto de desigualdad es necesario detenerse en la definición de su complemento: la igualdad, y en particular la igualdad de tipo distributivo. Ésta se realiza cuando algunas variables (rérito, bienestar, utilidad, oportunidad, entre otras) se reparten de manera uniforme entre los agentes. (Amendola y Dell'Anno, 2010). Existen distintas formas de desigualdad, la primera distinción se basa en la naturaleza del objeto discriminante, es decir, entre igualdad de cosa e igualdad de quien. Esta última es conocida como igualdad relacional (Pizomo, 1993), donde son desiguales aquellas personas que no tienen la posibilidad de ser incluidas en un grupo social.

Discriminación salarial.

Becker (1971) considera a la discriminación como un prejuicio personal que implica no asociarse con miembros de un grupo particular. En el caso del género, la discriminación afecta a la contratación de mujeres para trabajos que no se ajustan a la distribución de papeles entre sexos en una sociedad. Dado que en condiciones iguales los empresarios prefieren contratar a hombres (la contratación de mujeres llevaría aparejado un costo no económico derivado de su inaceptabilidad social), en situaciones de amplia discriminación las mujeres deben aceptar salarios más bajos que los varones para tener acceso a trabajos idénticos. Becker muestra cómo el dinero o el ingreso es una medida clara de la discriminación. Si un individuo tiene preferencia por discriminar tendremos que suponer que actuará como si estuviese dispuesto a pagar algo, ya sea de manera directa o mediante la reducción de su ingreso, para asociarse económicamente con ciertas personas en lugar de hacerlo con otras. Según este autor, se puede sostener que hombres y mujeres de la misma edad y de la misma escolaridad pueden obtener el mismo ingreso siempre y cuando no exista la discriminación.

Para Guataquí, et al (2000), la discriminación salarial implica que las mujeres ganan un salario menor que los hombres, aun cuando estén igualmente calificadas y desempeñen el

mismo trabajo con la misma productividad. Tenjo, et al (2005), argumenta que las mujeres reciben tratamiento diferente a los hombres en el mercado y que este, está basado más en factores socio-culturales relacionados con la posición de la mujer en la sociedad en general y los roles que ésta le asigna. Las mujeres en promedio tienen actividades, - como la crianza de los hijos y la administración del hogar -, que compiten por el tiempo disponible de éstas con las actividades en el mercado laboral (doble jornada). Para los empleadores estos elementos introducen un factor de riesgo e incertidumbre en las decisiones que tienen que ver con la contratación de mujeres y, por lo tanto, ellos las penalizan con menores salarios.

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).

Hasta los años 70 se atribuyó la desigualdad social al análisis de la justicia y la equidad social; posteriormente, con la evaluación de John Rawls (1971) y Robert Nozick (1974), los filósofos políticos y científicos parten de la equidad de los procesos cuyos resultados finales están determinados por las oportunidades con las que goza una persona y lo que las personas hacen con ellas. Dentro de los principios de libertad establecidos por Rawls (1971), se encuentra el principio de los “bienes primarios” donde todos los miembros de la sociedad cuentan con oportunidades básicas, proponiendo que, para desarrollar una asignación óptima de los bienes primarios, se debería maximizar la parte correspondiente a los grupos más vulnerables (Ferreira, et al., 2008), o traído a contexto empresarial/académico: los grupos minoritarios.

Más tarde, Arneson (1989) indicó que, para obtener un bienestar personal, es necesaria la igualdad de oportunidades para alcanzar dicho bienestar. En el Informe sobre el Desarrollo Mundial 2006: Equidad y Desarrollo (Banco Mundial, 2005), se adopta la noción

de equidad basada en la “igualdad de oportunidades”, o por lo contrario, - como se aplica en el presente estudio – partiendo de la problemática de inequidad de género detonadas por la “desigualdad de oportunidades”.

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 la Universidad de Guayaquil sobre la desigualdad de oportunidades por género?

Objetivos generales de la Investigación

1. Identificar qué aspectos influyen en la percepción que tienen las académicas de la Universidad de Guayaquil sobre la desigualdad de oportunidades por género.
2. Evidenciar si existe diferencias en la percepción sobre la desigualdad de oportunidades por género que tienen las académicas de la Universidad de Guayaquil entre grupos según características sociodemográficas de interés.
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. Aplicación y validación del instrumento a las académicas participantes.
4. Análisis de resultados empleando comparaciones entre grupos.
5. Establecer conclusiones y recomendaciones.

METODOLOGÍA

Esta investigación tiene un diseño no experimental, transaccional y cuantitativa, se realiza un estudio descriptivo e inferencial de los datos que se recolectaron a través de un cuestionario estructurado dirigido a la población definida como docentes (mujer) de la Universidad de Guayaquil, por lo que la población es finita (N=929), asumiendo un nivel de error del 4.5%, un nivel de fiabilidad del 95%, y considerando el caso más desfavorable, es decir, $p = q = 0,5$, el tamaño de la muestra resultante es de 315 participantes,

Para mantenernos dentro de los límites de fiabilidad y los márgenes de error deseados se decidió utilizar un tamaño muestral mayor, aún eliminando los cuestionarios no válidos, en la presente investigación han participado 352 docentes de la Universidad de Guayaquil que han respondido de manera anónima al cuestionario sobre sus percepciones sobre la desigualdad de oportunidades por género.

Tabla 1.

Características de la unidad de investigación y definición tamaño muestral

Población objeto de estudio	Académicas femenino de la Universidad de Guayaquil (929 según registro institucional).
Tamaño muestra efectiva	352 encuestas
Tipo de muestreo	Aleatorio Simple
Error	El nivel de error absoluto máximo esperado de los resultados de la encuesta, para las frecuencias de cada variable, es de $\pm 4,5\%$, para un nivel de confianza del 95%.

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 2.

Tabla 2.

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

El cuestionario elaborado utilizó preguntas cerradas de opción de respuesta en escala ordinal y preguntas tipo Likert, en donde se realizaba una afirmación en la temática respectiva y se le solicitaba al docente seleccionar alguna de las opciones de respuesta, se solicitó a las participantes responder con honestidad a cada ítem, con respuestas basadas en experiencias personales y no en experiencias de terceros.

Este estudio hace uso de una invitación vía correo electrónico con un enlace directo a la encuesta, fue diligenciado por los profesores participantes en esta investigación. La misma que se recolectó durante los meses de marzo y abril de 2021.

Se realizó una prueba de consistencia interna mediante un análisis de fiabilidad alfa de Cronbach, se evaluó la correlación ítem-total; la correlación al cuadrado (varianza explicada) con los reactivos de la escala; y el valor de fiabilidad si se eliminaba el reactivo, no se eliminaron reactivos ya que no presentaba afección el valor de alfa (.877).

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.

En el presente trabajo se trata con diferente nivel de profundidad las variables independientes, y se estudia su independencia con la variable dependiente, planteando las hipótesis a desarrollar:

O1. La percepción de las académicas que existe una desigualdad de género no es significativamente independiente de los aspectos uso del tiempo, desarrollo profesional y académico, preferencias disciplinares y estereotipos y, del poder político. (Chi Cuadrado)

O2. Existe diferencia entre la percepción que existe desigualdad de género entre las docentes por tipo de relación laboral (U-Mann Whitney).

O3. Existe diferencia entre la percepción que existe desigualdad de género de las docentes según su grupo de edad (Kruskal- Wallis).

DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN (ROSITA)

Análisis descriptivo

Este estudio incluye una muestra de 352 académicas de 17 facultades de la Universidad de Guayaquil lo que permitió elaborar un perfil descriptivo con las principales variables sociodemográficas, desde una perspectiva general, en torno a las variables de estudio.

En la Figura 2 se puede observar la distribución de las edades entre las mujeres encuestadas de las 17 facultades de la institución, teniendo un 47% cuya edad sobrepasa los 45 años, y 53% es menor a 45 años, lo cual da indicios de una población relativamente joven.

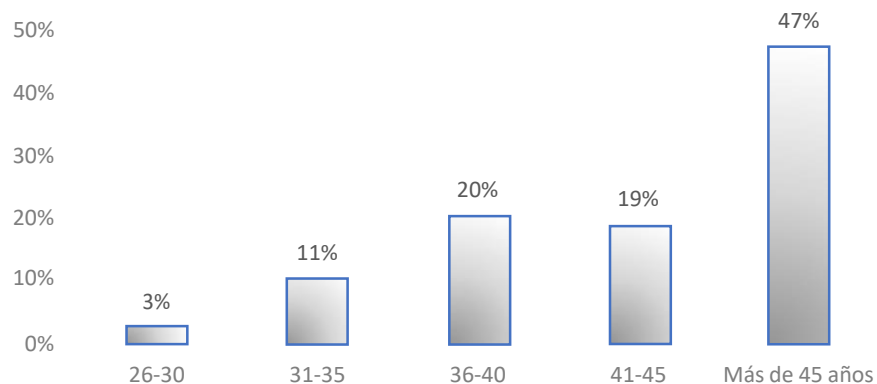


Figura 2. Edad de las encuestadas. Fuente: Encuesta marzo-abril 2021

En la Figura 3 se identifica que, de cada 10 mujeres, 5 tienen estado civil casada, y 1 de cada 10 mujeres presenta estado civil divorciada, 2 de cada 10 son solteras.

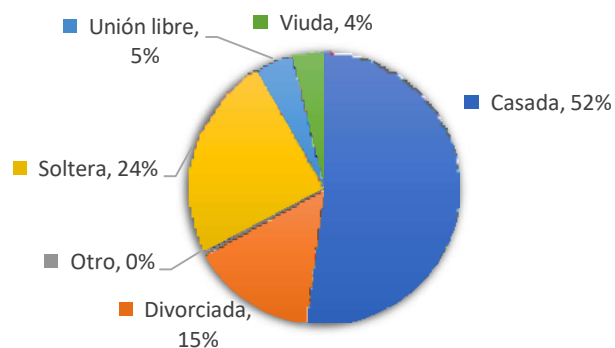


Figura 3. Estado Civil. Fuente: Encuesta marzo-abril 2021

En la Figura 4, se identifica el tipo de relación laboral que la académica conserva en la institución, en donde 56% es de contratación ocasional, siendo esta característica de vital importancia por la forma orgánica de la universidad en donde los docentes de este tipo de relación laboral suelen tener mayor número de horas clases y adicional, por la condición económica del país y de la región, no cuentan con estabilidad laboral a diferencia de las docentes con nombramiento.

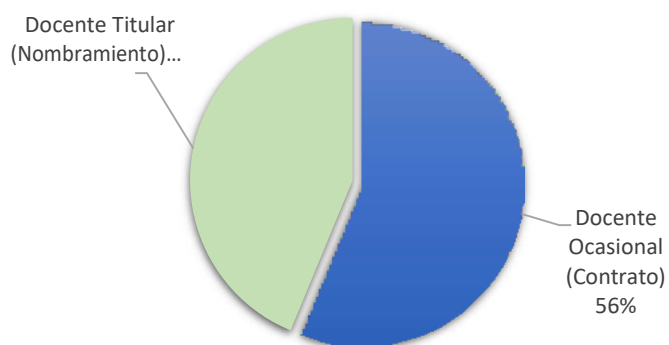


Figura 4. Indique su relación laboral en la institución. Fuente: Encuesta marzo-abril 2021

La Figura 5 muestra la distribución de la antigüedad que tienen las catedráticas en la institución, en donde se puede notar que un promedio del 40% tienen menos de 5 años laborando, y aproximadamente el 60% tiene de 6 años en adelante, incluso algunas con más de 25 años de antigüedad.

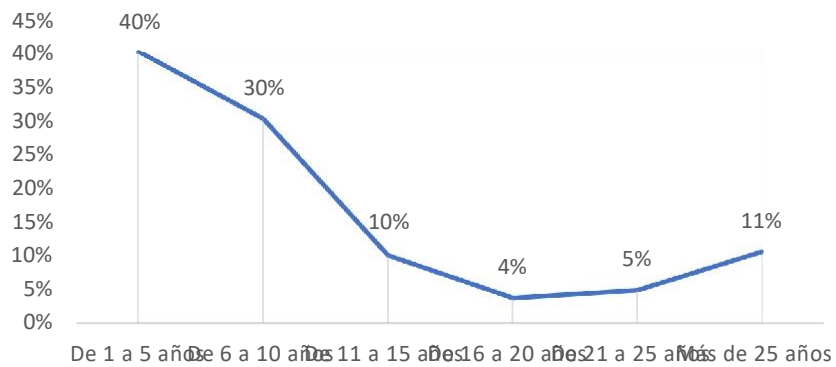


Figura 5. Antigüedad en la Universidad. Fuente: Encuesta marzo-abril 2021

Acorde a la Figura 6 se puede identificar que, aproximadamente 6 de cada 10 mujeres reconocen o identifican que la visión de la institución SI contempla la igualdad de oportunidades, en torno a la igualdad de género.

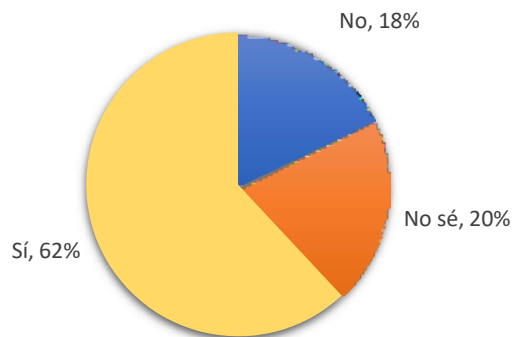


Figura 6. La Universidad en la que trabaja, ¿Declara en su visión la igualdad de oportunidades, considerando en éste la igualdad por género? Encuesta marzo-abril 2021

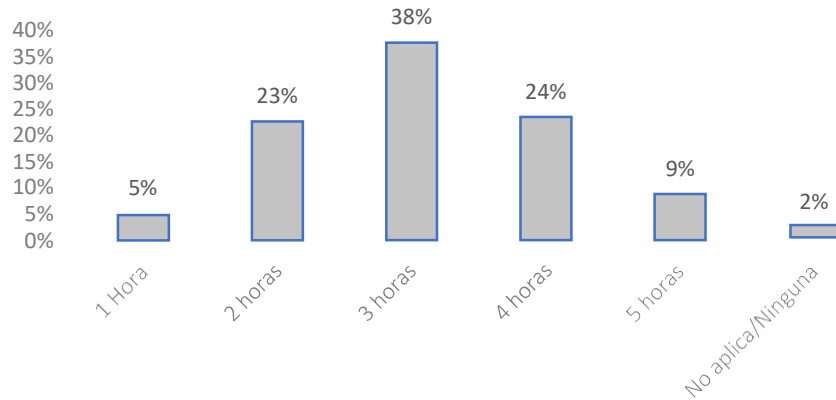


Figura 7. ¿Cuántas horas diarias en promedio dedica a las siguientes actividades?: Quehaceres domésticos no remunerados, tales como: preparación de alimentos, orden, limpieza, entre otras. Fuente: Encuesta marzo-abril 2021.

En la Figura 6, se puede identificar que aproximadamente 6 de cada 10 mujeres, señala que invierte entre 3 y 4 horas diarias en actividades domésticas del hogar.

Análisis inferencial

Para encontrar los valores correspondientes de cada variable, aprovechando la propiedad sumativa de la escala Likert, se procedió a obtener una escala intervalar construida bajo el enfoque de percentiles ($\bar{x}^+ / -0.75s$). Así obtuvimos, para cada caso, un nivel definido como Bajo, Medio y Alto a las preguntas según 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).

Como técnica estadística inferencial para el análisis de los datos, y con el objetivo de contrastar si las probabilidades conjuntas son iguales al producto de las probabilidades marginales de cada variable objeto de estudio. Para conocer si los variables definidas como *UT*, *DPA*, *PDE*, *PPU* tenían un efecto sobre la *PDO* se llevó a cabo una prueba de Chi-cuadrada, los resultados se muestran en la Tabla 3.

Tabla 3.

Resumen de Contraste Chi-Cuadrada entre las variables UT, DPA, PDE, PPU y PDO

	Chi-Square	Df	Asymp. Sig.	Coefficiente de Contingencia
UT_TOTAL_C	8.962 ^a	4	0.062	0.158
DPA_TOTAL_C	26.109 ^a	4	0.001	0.263
PDE_TOTAL_C	35.408 ^a	4	0.001	0.302
PPU_TOTAL_C	31.435 ^a	4	0.001	0.286

a. 0 cells (0.0%) have expected frequencies less than 5.

El análisis de Chi-cuadrada mostró que las variables DPA, PDE, PPU presentan diferencias significativas, el coeficiente de contingencia e independencia de los datos mostro un valor de .26, .30 y .28 respectivamente y una significación de .001, mostrando así, que esas variables afectan a la variable PDO. Además, se evidenció que la variable UT no presenta diferencias significativas (p valor 0.065), y en este caso esta variable no afecta a la variable PDO.

Análisis de grupos

Percepción de desigualdad de oportunidades por relación laboral

De las docentes que participaron en la presente investigación el 56.3% mantienen una relación laboral contractual y el 43.8% tienen nombramiento, empleando la gráfica de cajas se aprecia en la figura 1 una diferencia entre la percepción que tienen las docentes de la desigualdad de género, generando la hipótesis O2. *Existe diferencia entre la percepción que existe desigualdad de género entre las docentes por tipo de relación laboral.*

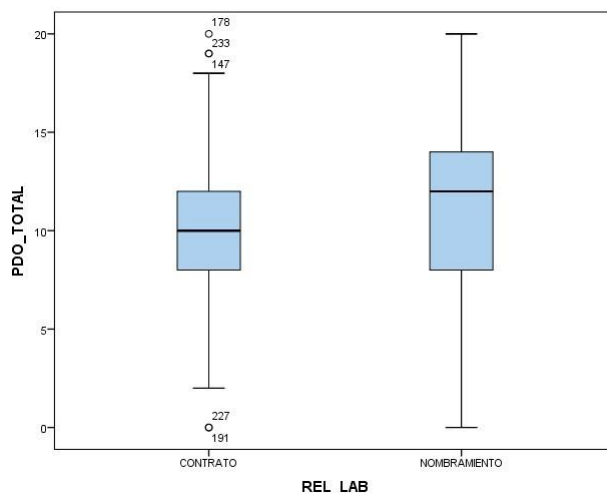


Figura 1. *Gráfica de Cajas de la percepción desigualdad de oportunidades por relación laboral*

Al ser una muestra mayor a 50 elementos, para probar el supuesto de normalidad se empleó el test de Kolmogorov-Smirnov (p valor .001), evidenciando la no normalidad en la variable PMO según el tipo de contrato, y con el objetivo de realizar las comparaciones entre grupos (Contrato - Nombramiento) y la percepción de *desigualdad de oportunidades* se emplea la prueba no paramétrica U-Mann Whitney, tomando como variable independiente Tipo de relación laboral y variable dependiente *percepción de desigualdad de oportunidades*, los resultados se pueden ver en la Tabla 4.

Tabla 4.
Diferencias entre las docentes según relación laboral (Contrato – Nombramiento) y la percepción de desigualdad de oportunidades por género.

Variables	Relación Laboral		Z	U	p
	Contrato n=198	Nombramiento n=154			
PDO_TOTAL	Rango promedio 161.19	Rango promedio 196.19	-3.218	12214.5	.001*

* Probabilidades significativas.

Si se encuentran diferencias significativas (p valor menor .05) entre grupos de docentes según relación laboral y la percepción de desigualdad de oportunidades por género. Esta influencia debe ser estudiada de manera más profunda y tomar iniciativas con las políticas dentro de la institución sin diferenciar el tipo de relación laboral, lo que permitirá una mejora en la convivencia de la comunidad universitaria.

Percepción de desigualdad de oportunidades por grupo de edad

Los referentes teóricos mencionan que existe discriminación cuando el mercado ofrece distintas oportunidades a las personas similares que entre otras sólo se diferencian por ejemplo por la edad, se plantea la hipótesis O3. Existe diferencia entre la percepción que existe desigualdad de género de las docentes según su grupo de edad, ver figura 2.

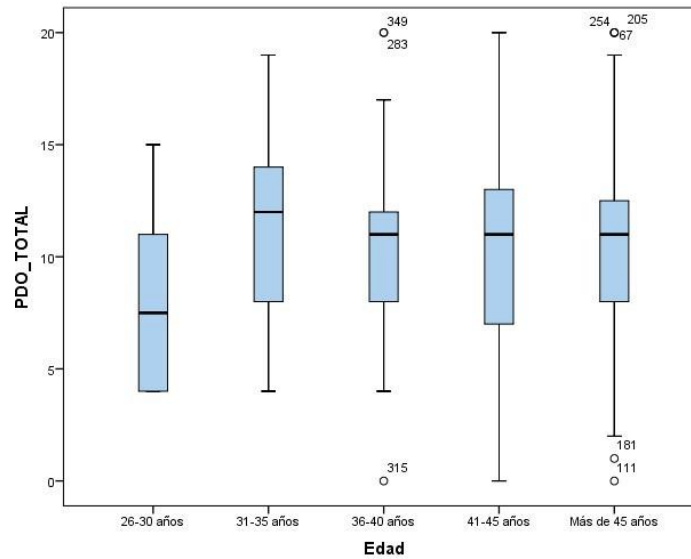


Figura 2. Gráfica de Cajas de la percepción desigualdad de oportunidades por grupo de edad

Para probar el supuesto de normalidad se empleó el test de Kolmogorov-Smirnov (p valor .001), evidenciando la no normalidad en la variable PMO según el grupo de edad, y con el objetivo de realizar las comparaciones entre grupos de edad (mayor a dos grupos) y la percepción de desigualdad de oportunidades se emplea la prueba no paramétrica Kruskal-Wallis, tomando como variable independiente *Edad* (5 grupos) y variable dependiente *percepción de desigualdad de oportunidades*, los resultados se pueden ver en la Tabla 5.

Tabla 5.

Diferencias entre las docentes según grupo de edad y la percepción de desigualdad de oportunidades por género.

Kruskal-Wallis Test			
	Edad	N	Rango Medio
PDO_TOTAL_C	26-30 años	10	132.30
	31-35 años	37	200.34
	36-40 años	72	177.37
	41-45 años	66	167.52
	Más de 45 años	167	177.04
	Total	352	
	Chi-Square	df	Asymp. Sig.
	5.700	4	.223

El rango promedio mayor fue para el grupo de docentes de 31-35 años, y el menor es para el grupo de docentes entre 26 -30 años. El valor de p (Sig. asintót.) es mayor que 0,05, entonces

se concluye con un nivel de significación del 5%, que la *percepción de desigualdad de oportunidades* no difiere entre los grupos de edades de las docentes participantes.

CONCLUSIONES

Como generalidad encontrada en las catedráticas de la Universidad de Guayaquil, en promedio 5 de cada 10 mujeres llegan a una edad máxima de 45 años. El 50% de las mujeres de la institución presentan estado civil de casada, 24% son solteras y 15% divorciadas. Otra característica sociodemográfica es que, aproximadamente 6 de cada 10 de ellas tiene al menos 6 años laborando en la institución; y, por otro lado, 62% menciona identificar la igualdad de género en la declaración de la visión del lugar donde trabaja. En el grupo de las encuestadas 6 de cada 10 académicas tiene una relación laboral de servicios ocasionales, lo cual, acorde al perfil de la región significa falta de estabilidad laboral.

Como principal conclusión con base en los resultados obtenidos, es que la única variable que no tiene una afeción significativa sobre la percepción de desigualdad de oportunidades es el uso del tiempo. Esto quiere decir, 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.

La edad de las docentes participantes no marca una diferencia estadísticamente significativa en la percepción de desigualdad de oportunidades, generando una oportunidad para analizar si esto se presenta en otras universidades latinoamericanas.

El tipo de relación laboral de las docentes de la Universidad de Guayaquil si afecta la percepción de desigualdad de oportunidades por género. Esta influencia debe ser estudiada de manera más profunda y tomar iniciativas con las políticas dentro de la institución sin diferenciar el tipo de relación laboral, lo que permitirá una mejora en la convivencia de la comunidad universitaria.

Con esta investigación se espera contribuir al análisis comparativo de las variables de estudio y su comportamiento en diferentes universidades latinoamericanas.

Bibliografía

Acker, S., & Armenti, C. (2004). "Sleepless in Academia." *Gender and Education* 16 (1): 3–24. doi:10.1080/0954025032000170309.

- Acker, S., & Dillabough, J. (2007). "Women 'Learning to Labour' in the 'Male Emporium': Exploring Gendered Work in Teacher Education." *Gender and Education* 19 (3): 297–316. doi:10.1080/09540250701295460.
- Amendola, A. and Dell'Anno, R. (2010). Institutions and human development in the Latin America shadow economy. *Estudios en Derecho y Gobierno* 3(1), 9-25.
- Anker, R. (1997): La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116 (1), 343-370.
- Aristóteles, *Ética a Nicómaco*, lib. V, introducción de E. Lledó Íñigo y traducción de J. Pallí Bonet, Madrid, Gredos, 1988
- Arizpe, Lourdes. "Democracia para un pequeño planeta bigenérico", en Elisabeth Jelín (comp.), *Ciudadanía e identidad, las mujeres en los movimientos sociales latinoamericanos*, UNRISD, Ginebra, 1987.
- Arneson, R. (1989). Equality and Equality of Opportunity for Welfare. *Philosophical Studies*, 56.
- Astelarra, Judith. "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, Madrid, 1982.
- Banco Mundial. (2005). Informe sobre el desarrollo mundial 2006: Equidad y desarrollo.
- Becker, Gary Stanley (1971), *The Economics of Discrimination*, The University of Chicago Press, Chicago.
- Bonder, Gloria. *Contribuciones al estudio de la política desde la perspectiva de las mujeres*, Centro de Estudios de la Mujer, Buenos Aires, 1983.
- Caldeira, Teresa. "Mujeres, cotidianeidad y política", en Elisabeth Jelín (comp.), *Ciudadanía e identidad, las mujeres en los movimientos sociales latinoamericanos*, UNRISD, Ginebra, 1987
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2016), *La matriz de la desigualdad social en América Latina (LC.L/4056/Rev.1)*, Santiago.
- Chaney, Elsa. *Supermadre. La mujer dentro de la política en América Latina*, FCE, México, 1983.

- 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 y P. Gracia. 2013. "Couple specialization in Multiple Equilibria". *European Sociological Review* 29(6):1280-1294. <https://doi.org/10.1093/esr/jct004>
- Ferreira, F. H., Molinas, J. R., Paes, R., & Saavedra, J. (2008). Measuring inequality of opportunities in Latin America and the Caribbean. The World Bank.
- Gracia, P. y 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>
- Grummell, B., Devine, D., & Lynch, K. (2009). "The Care-less Manager: Gender, Care and New Managerialism in Higher Education." *Gender and Education* 21 (2): 191–208. doi:10.1080/09540250802392273.
- Guataquí, J. Baquero J. y Sarmiento L. (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. Economía, Borradores de investigación N° 8. Universidad del Rosario.
- Hoobler, J., Lemmon, G., & Wayne, S. (2011). Women's underrepresentation in upper management: New insights on a persistent problem. *Organizational Dynamics*, 40: 151-156. doi:10.1016/j.orgdyn.2011.04.00
- INEC. (2018). Atlas de género. INEC.
- Jelín, Elizabeth. "Ciudadanía e identidad: una reflexión final", en Elizabeth Jelín (comp.), *Ciudadanía e identidad: las mujeres en los movimientos sociales latinoamericanos*, UNRISD, Ginebra, 1987.
- Johnsrud, L.K. & Heck, R. (1994). A university's faculty: Predicting those who will stay and those who leave. *Journal for Higher Education Management*, 10, (1), Summer/Fall: 71- 84.
- Kirkwood, Julieta. "Documento del Tercer Encuentro Nacional Coordinadora Nacional Sindical", en *Furia*, núm. 1, Santiago, 1981.
- Le Feuvre, N., ed. (2015). "Contextualizing Women's Academic Careers: Comparative Perspectives on Gender, Care and Employment Regimes in Seven European Countries." Garcia working papers no 1. Trento: University of Trento.

- Lynch, K., Grummell, B. & Devine, D. (2012). *New Managerialism in Education*. New York: Palgrave MacMillan.
- McDonald, M., & Westphal, J. (2011) “My brother’s keeper? CEO identification with the corporate elite, social support among CEOs, and leader effectiveness.” *Academy of Management Journal*, 54: 661–693.
- Monroe, K., Osyurt, S., Wrigley, T., & Alexander, A. (2008). “Gender Inequality in Academia: Bad News from the Trenches, and Some Possible Solutions.” *Perspective on Politics* 6: 215–33.
- Nozick, R. (1974). *Anarchy, State and Utopia*. Nueva York: Basic Books.
- 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>.
- Pizomo (1993). ¿A dónde van las pedagogías diferenciadas? Hacia la individualización del currículo y de los itinerarios formativos. *Educación*, 22-23, pp. 11-34
- Powell, S. (2018). Gender Equality in Academia: Intentions and Consequences. *The International Journal of Diversity in Organizations, Communities, and Nations: Annual Review*.
- Programa de las Naciones Unidas. PNUD (2019). *Informe sobre el desarrollo Humano*. 2019.
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Roemer, J. E. (1998). *Equality of Opportunity*. MA: Harvard University Press.
- Ryan, S. (2012). “Academic Zombies: A Failure of Resistance or a Means of Survival?” *Australian Universities Review* 54 (2): 3–11.
- 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 (2020). *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/>

- Tenjo, J. Rivero, R. y Bernat, L. (2005). Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina. Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico, Documento CEDE No. 2005-18. Universidad de Los Andes.
- Van den Brink, M., & Benschop, Y. (2014) 'Gender in academic networking: The role of gatekeepers in professorial recruitment'. *Journal of Management Studies*, 51: 460–92.
- Vargas, Virginia. "Las mujeres en movimiento. O de cómo somos políticas las mujeres", mimeo, Lima, 1985.