



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

“TECHOS DE CRISTAL Y ACCESO DE LA MUJER A CARGOS DE DOCENCIA EN LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y LA FACULTAD DE CIENCIA E INGENIERÍA EN ALIMENTOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.”

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social.

AUTOR:

Amparo Nataly Veloz Llano

TUTOR:

Lic. Mg. Malena Quiroga

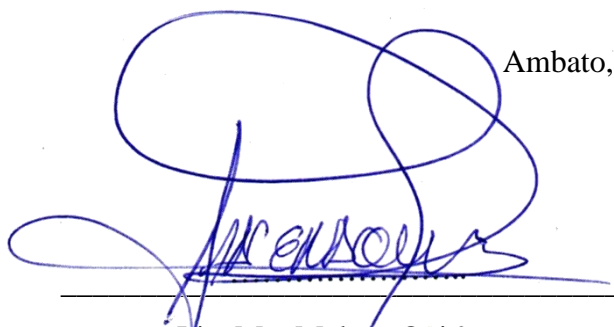
Ambato - Ecuador

2018

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema: “TECHOS DE CRISTAL Y ACCESO DE LA MUJER A CARGOS DE DOCENCIA EN LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y LA FACULTAD DE CIENCIA E INGENIERÍA EN ALIMENTOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.”, de la señorita AMPARO VELOZ, Egresada de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Concejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 21 de junio del 2018

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Malena Quiroga', is written over a horizontal line. The signature is stylized and somewhat abstract.

Lic. Mg. Malena Quiroga

TUTORA

AUTORÍA

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación: “TECHOS DE CRISTAL Y ACCESO DE LA MUJER A CARGOS DE DOCENCIA EN LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y LA FACULTAD DE CIENCIA E INGENIERÍA EN ALIMENTOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.”, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son de responsabilidad del autor.

Ambato 21 de junio de 2018

LA AUTORA



Amparo Nataly Veloz Llano

C.I 0503819450

DERECHOS DE LA AUTORA

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, 21 de junio de 2018

LA AUTORA



Amparo Nataly Veloz Llano

C.I 0503819450

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros del tribunal de grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el tema: “TECHOS DE CRISTAL Y ACCESO DE LA MUJER A CARGOS DE DOCENCIA EN LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y LA FACULTAD DE CIENCIA E INGENIERÍA EN ALIMENTOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.”, presentado por la señorita AMPARO VELOZ, de conformidad con el Reglamento de Graduación Para Obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la U.T.A.

Ambato, ____ de _____ del 2018

Para constancia firman

Presidente del Tribunal

Miembro del Tribunal

Miembro del Tribunal

DEDICATORIA

La presente investigación es dedicada a mi madre, por su esfuerzo y apoyo incondicional, por ser mi guía, mi mayor ejemplo de superación y perseverancia. A mi amado esposo por motivarme a continuar en los momentos más difíciles y no dejarme vencer, por brindarme su mano para juntos seguir adelante, de la misma manera a mi querido hijo por ser mi motivo para superarme a diario y brindarle un mejor futuro, finalmente a mis hermanas y demás familiares por que juntos conforman un pilar fundamental en mi vida.

Amparo Nataly Veloz Llano

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primera instancia a la Universidad Técnica de Ambato, por ser la Institución que me brindó la oportunidad de poder estudiar la carrera que al pasar del tiempo llegó a ser mi pasión y ahora me permite obtener el título de Licenciada en Trabajo Social. De manera especial agradezco la dedicación, paciencia y entrega de mi tutora la Lic. Mg. Malena Quiroga., a mis calificadores que han sido muy importantes en el transcurso de mi aprendizaje, compartiendo sus conocimientos y experiencias que hoy en día me han hecho crecer de manera personal y muy pronta en mi vida profesional.

Además agradezco a cada uno de los docentes que colaboraron en mi proceso de formación académica, quienes me enseñaron que todo lo que se desea se consigue con constancia y sacrificio.

Amparo Nataly Veloz Llano

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO

PORTADA:.....	i
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	ii
AUTORÍA.....	iii
DERECHOS DE LA AUTORA	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
RESUMEN EJECUTIVO	xiv
EXECUTIVE SUMMARY.....	xv
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema.....	3
1.2 Planteamiento del Problema.....	3
1.2.1 Contextualización.....	3
1.3 ÁRBOL DEL PROBLEMA.....	10
1.4 Análisis Crítico	11
1.5 Prognosis	11
1.6 Formulación del Problema	12
1.6.1 Interrogantes de la Investigación.	12
1.6.2 Delimitación del objeto de Investigación.....	12
1.7 Justificación.....	13
1.8 Objetivos	14
Objetivo general:.....	14
Objetivos específicos:	14

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos.....	15
2.2 Fundamentaciones.....	19
2.2.1 Fundamentación Filosófica.....	19
2.2.2 Fundamentación Epistemológica.....	20
2.2.3 Fundamentación Ontológica.....	20
2.2.4 Fundamentación Axiológica.....	21
2.2.5 Fundamentación Sociológica.....	21
2.2.6 Fundamentación Antropológica.....	22
2.2.7 Fundamentación Legal.....	22
2.3 Categorías Fundamentales.....	25
2.3.1 Constelación de Ideas de la Variable Independiente.....	26
2.3.2 Constelación de Ideas de la Variable Dependiente.....	27
2.4 Fundamento Teórico.....	28
2.4.1 Hipótesis.....	44
2.5 Determinación de Variables.....	45

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Enfoque de la Investigación.....	46
3.2 Modalidad de la Investigación.....	46
3.2.1 Bibliográfica Documental.....	46
3.2.2 De campo.....	47
3.3 Tipo de la Investigación.....	47
3.3.1 Exploratorio.....	47
3.3.2 Descriptiva.....	47
3.3.3 Población y Muestra.....	47
3.4 Operacionalización de variables.....	48
3.5 Descripción de los instrumentos utilizados.....	52
3.6 Plan de recolección de información.....	52
3.7 Plan de procesamiento de información.....	53

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Variable Independiente- Techo de Cristal.....	55
VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS	75
Hipótesis Alterna.....	75
Hipótesis Nula.....	75
FRECUENCIA OBSERVADA	76

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones	79
5.2 Recomendaciones.....	80

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

1. Datos Informativos.....	81
2. Antecedentes de la propuesta	81
3. Justificación.....	82
4. Objetivos	82
Objetivo General	82
Objetivo Específicos	82
5. Análisis de factibilidad.....	83
6. Fundamentación científico-teórico.....	83
7. Metodología	84
8. MODELO OPERATIVO	87
Plan de monitoreo y evaluación del proyecto	91
BIBLIOGRAFÍA	92

ANEXOS

PAPERS

ÍNDICE DE TABLAS

CONTENIDO

Tabla N°1 Operacionalización Variable Independiente: Techos de Cristal	48
Tabla N°2 Operacionalización Variable Dependiente: Acceso de la mujer a cargos de docencia.....	49
Tabla N°3 Técnicas para la adquisición de información	52
Tabla N°4 Plan de recolección de información	52
Tabla N° 5 Porcentaje de muestra según distribución por facultades.	54
Tabla N° 6 Frecuencias y porcentajes pregunta N°1: ¿Considera usted que el Techo de Cristal le impide alcanzar niveles jerárquicos altos dentro de la institución?.....	55
Tabla N° 7 Frecuencias y porcentajes pregunta N°2: ¿Considera usted que el proceso de reclutamiento y selección de personal toma en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes con perspectiva de género?.....	57
Tabla N° 8 Frecuencias y porcentajes pregunta N°3:¿Cree usted que para ser promovido debe mantener influencias políticas o apariencia física?.....	59
Tabla N° 9 Frecuencias y porcentajes pregunta N°4: ¿En la institución existen mecanismos de prevención y sanción para prácticas discriminatorias?.....	60
Tabla N° 10 Frecuencias y porcentajes pregunta N°5: ¿Ha considerado usted alguna vez aplazar o ha aplazado la decisión de tener hijos para poder crecer profesionalmente?	61
Tabla N° 11 Frecuencias y porcentajes pregunta N°6:¿Cree que los roles que desempeña en su familia limita el adecuado ejercicio de la docencia?.....	62
Tabla N° 12 Frecuencias y porcentajes pregunta N°7:¿En la Institución se facilita la reincorporación laboral de la mujer que hacen uso de licencias de maternidad u otros requerimientos legales?.....	63
Tabla N° 13 Frecuencias y porcentajes pregunta N°8:¿Considera usted que el horario de trabajo establecido dentro de la Institución, respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal?.....	64
Tabla N° 14 Frecuencias y porcentajes pregunta N°9:¿Cree usted que se debe promover una política de conciliación frente a la vida laboral, familiar y personal?	65
Tabla N° 15 Frecuencias y porcentajes pregunta N°10:¿Considera usted que el acceso de la mujer a los cargos de docencia es equitativo y transparente?.....	66

Tabla N° 16 Frecuencias y porcentajes pregunta N°11:¿Considera usted que las políticas que le brinda la Universidad Técnica de Ambato le da las oportunidades para crecer profesionalmente?.....	67
Tabla N° 17 Frecuencias y porcentajes pregunta N°12:¿Cómo caracteriza usted a las oportunidades de Desarrollo profesional dentro de la Universidad Técnica de Ambato?.....	69
Tabla N° 18 Frecuencias y porcentajes pregunta N°13:¿Cómo considera usted el ingreso a formar parte del cuerpo docente dentro de la facultad?.....	70
Tabla N° 19 Frecuencias y porcentajes pregunta N°14:¿Cree usted que las políticas de formación profesional y capacitación pueden ser aplicadas sin distinción de género?.....	71
Tabla N° 20 Frecuencias y porcentajes pregunta N°15:¿Cree usted que, con las leyes existentes de la Universidad Técnica de Ambato para equilibrar la inclusión de personal de género femenino, se han acotado cambios significativos?	72
Tabla N° 21 Frecuencias y porcentajes pregunta N°16:¿Cree usted que existe la necesidad de generar estrategias que permitan superar los techos de cristal en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato?	73
Tabla N° 22 Frecuencia observada	76
Tabla N° 23 Tabla de correlación de reactivos Techo de Cristal y Acceso de la mujer a cargos de docencia.....	76
Tabla N° 24 Prueba del Chi- Cuadrado.....	78
Tabla N° 25 Modelo operativo	87
Tabla N° 26 Presupuesto de la propuesta	90
Tabla N° 27 Plan de monitoreo y evaluación del proyecto	91

ÍNDICE DE FIGURAS

CONTENIDO

Figura N° 1 Participación femenina actual.....	8
Figura N° 2 Árbol del problema.....	10
Figura N° 3 Categorías fundamentales	25
Figura N° 4 Constelación de ideas Variable Techos de cristal	26
Figura N° 5 Constelación de ideas de variable Acceso de la mujer a cargos de docencia.....	27
Figura N° 6 Resultados pregunta N°1	55
Figura N° 7 Resultados pregunta N°2.....	57
Figura N° 8 Resultados pregunta N°3.....	59
Figura N° 9 Resultados pregunta N°4.....	60
Figura N° 10 Resultados pregunta N°5.....	61
Figura N° 11 Resultados pregunta N°6.....	62
Figura N° 12 Resultados pregunta N°7.....	63
Figura N° 13 Resultados pregunta N°8.....	64
Figura N° 14 Resultados pregunta N°9.....	65
Figura N° 15 Resultados pregunta N°10.....	66
Figura N° 16 Resultados pregunta N°11.....	67
Figura N° 17 Resultados pregunta N°12.....	69
Figura N° 18 Resultados pregunta N°13.....	70
Figura N° 19 Resultados pregunta N°14.....	71
Figura N° 20 Resultados pregunta N°15.....	72
Figura N° 21 Resultados pregunta N°16.....	73
Figura N° 22 Correlación de reactivos Techo de Cristal y Acceso de la mujer a cargos de docencia	77

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

“TECHOS DE CRISTAL Y ACCESO DE LA MUJER A CARGOS DE DOCENCIA EN LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y LA FACULTAD DE CIENCIA E INGENIERIA EN ALIMENTOS DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO”

RESUMEN EJECUTIVO

La mujer con el paso del tiempo ha ido adquiriendo nuevos conocimientos y competencias lo que ha permitido la incursión en nuevos roles y espacios que han aportado al quehacer de la sociedad. Sin embargo, condiciones económicas, sociales, políticas, raciales y hasta religiosas, han obstaculizado la carrera profesional de la mujer en muchos sectores de la producción, generando con ello una desventaja competitiva en el mercado laboral. Una de las tareas de la universidad es su relación directamente con la sociedad y su orientación a promover cambios estructurales, por lo tanto, el presente trabajo de investigación permitió identificar los factores simbólicos, culturales, legales y sociales del “techo de cristal” en el acceso de la mujer a cargos directivos.

Uno de los principales hallazgos del techo de cristal se esconde bajo una estructura militarizada y masculinizada, representada por una mínima cantidad de mujeres en cargos de dirección, esta precariedad ocupacional desplaza las capacidades, conocimientos y competencias de la mujer para que pueda alcanzar cargos de Rectora o de Vicerrectora, no obstante, la auto discriminación es una arista presente que se evidenció en la falta de mujeres en cargos de responsabilidad.

PALABRAS CLAVES: Techo de Cristal, Factores Simbólicos, Culturales, Sociales

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF JURISPRUDENCE AND SOCIAL SCIENCES
SOCIAL WORK CAREER

" GLASS CEILINGS AND WOMEN'S ACCESS TO TEACHING POSITIONS AT
THE FACULTY OF JURISPRUDENCE AND SOCIAL SCIENCES AND THE
FACULTY OF SCIENCE AND ENGINEERING IN FOOD AT THE TECHNICAL
UNIVERSITY OF AMBATO "

EXECUTIVE SUMMARY

The woman with the passage of time has acquired new knowledge and skills that have allowed the incursion in new roles and spaces that have contributed to the work of society. However, economic, social, political, racial and even religious conditions have hampered the career of women in many sectors of production, thereby generating a competitive disadvantage in the labor market.

One of the tasks of the university is its direct relationship with society and its orientation in favor of structural changes, therefore, the present research work allows identifying the symbolic, cultural, legal and social factors of the "glass ceiling" in women's access to managerial positions.

One of the main findings of the glass ceiling is hidden under a militarized and masculinized structure, represented by a minimum number of women in management positions, displaced occupational precarious skills, knowledge and skills of women so that it can reach positions of Rector or Vice Rector, however, self-discrimination is a threat that is evident in the lack of responsibility of women in positions of responsibility.

KEYWORDS: Glass Ceiling, Symbolic, Cultural, Social Factors

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como tema: “TECHOS DE CRISTAL Y ACCESO DE LA MUJER A CARGOS DE DOCENCIA EN LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y LA FACULTAD DE CIENCIA E INGENIERÍA EN ALIMENTOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.” Su importancia radica en la investigación de hechos reales de mujeres que han sido parte de esta investigación. Dicho Trabajo está estructurado por seis capítulos.

Primer Capítulo: trata sobre el planteamiento del problema denominado “TECHOS DE CRISTAL Y ACCESO DE LA MUJER A CARGOS DE DOCENCIA EN LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y LA FACULTAD DE CIENCIA E INGENIERÍA EN ALIMENTOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.” Se hace una descripción y relación al origen de la problemática a nivel mundial, América Latina y Ecuador, Tungurahua, a través de la contextualización Macro, Meso y Micro, siguiendo con el Árbol de Problemas, Análisis Crítico al planteamiento, Prognosis, Formulación e Interrogantes de la Investigación, continuando con la Justificación y los Objetivos de la investigación.

Segundo Capítulo: aborda lo referente al Marco Teórico, donde se constata estudios e investigaciones que se han realizado a nivel mundial y nacional. Que sirva como apoyo al tema, se fundamenta en una visión Filosófica y Legal, donde se entenderá el tema desde un punto de vista jurídico, así también se tiene las categorías fundamentales, Constelación de ideas de las Variables Independiente y Dependiente, Hipótesis y Determinación de Variables.

Tercer Capítulo: titulado metodología plantea que la investigación mixta, es decir con el enfoque cualitativo y cuantitativo, explicado en la Modalidad de la Investigación, Tipo de la Investigación, se destaca además la Operacionalización de Variables, Técnicas e Instrumentos, Plan para la recolección de Información y el Plan de procesamiento de Información.

Cuarto Capítulo: denominado análisis e interpretación de resultados obtenidos en la aplicación de encuestas, relato de historia de vida de una entrevista realizada y además en el que consta la verificación de hipótesis.

Quinto Capítulo: contiene conclusiones y recomendaciones donde se plasman los principales resultados y aportes significativos de la presente investigación, así como las recomendaciones formuladas por la autora para el planteamiento de la propuesta.

Sexto Capítulo: denominado la propuesta donde se formula una alternativa de solución al problema investigado.

Línea de Investigación: Trabajo Social y Laboral

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema

“Techos de cristal y Acceso de la mujer a cargos de docencia en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.”

1.2 Planteamiento del Problema

Actualmente se ha observado un incremento de la población femenina en el mercado laboral, en la vida política y en la educación, a pesar de los esfuerzos realizados por estas mujeres resulta difícil luchar constantemente por la igualdad de género ya que la sociedad las margina e incluso las desvaloriza (Chávez & Ríos, 2014).

1.2.1 Contextualización.

Macro

La visión patriarcal basada en posiciones laborales y división del trabajo por sexo limitó el número de mujeres en cargos directivos de poder y de toma de decisión, esto es el llamado “techo de cristal” expresión que representa los mecanismos discriminatorios de obstaculizar el desarrollo profesional de la mujer (Lamas, 2000).

La igualdad de oportunidades aún continúa siendo un problema sin resolver lo que ha generado limitaciones en el desarrollo económico, social y democrático. Es así que la Organización Internacional del Trabajo desde 1965 ha promulgado activamente la igualdad de oportunidades, principio consagrado en los diferentes instrumentos emitidos por la OIT, con el objeto de favorecer la permanencia de la mujer en el mercado laboral (Cárdenas, 2014).

Las estadísticas muestran que las mujeres escasamente acceden a las categorías profesionales más altas, siendo tan solo el 30,4% de la población laboral que ha adquirido un cargo de mayor prestigio y el 45,6% se encuentra bajo este rango de cargos laborales, así mismo en España no se encuentra ningún equipo de trabajo conformado por mujeres (Matus & Gallego, 2015).

Sin embargo, no solo los instrumentos legales han sido adaptados para promover una sociedad más equitativa y justa:

“Las mujeres han tenido que modificar su comportamiento, lenguaje y desarrollar nuevas competencias para promover su visibilidad o su falta de representación en espacios de poder” (Butler, 1999:46).

Según cifras de un estudio de la Organización Internacional de Trabajo presentado en mayo de 2001 se pudieron evidenciar los siguientes aspectos:

Las mujeres sólo desempeñan del 1 al 3 % de los máximos puestos ejecutivos en las mayores empresas del mundo, 8 países tienen como jefa de estado una mujer. Mientras que el 13 % de los parlamentarios del mundo; y 21 países cuentan con una mujer desempeñando la vicepresidencia o segunda magistratura del Estado, aunque las mujeres representan casi el 40% de los miembros de las organizaciones sindicales, sólo son mujeres el 1 por ciento de los dirigentes de los sindicatos” (Organización Internacional de Trabajo, 2017).

A esto se une el estudio realizado en América Latina y el Caribe sobre Participación de la mujer en la sociedad, reflejando que en la región existe un desempeño estable en términos del aumento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo y economías nacionales. Entre los años 2006 y 2016, la participación de la mujer en la fuerza de trabajo tuvo un incremento del 48,5% al 49,7% (Organización Internacional de Trabajo, 2017).

Durante ese mismo período, la tasa mundial de participación de la mujer tuvo un incremento del 51,5% al 49,5%. En términos regionales la participación del hombre disminuyó levemente del 75,5% al 74,6%, mientras que en el mundo la disminución

fue del 77,4% al 76,1%. Sin embargo, en los ocho países de la región para los que se disponía de datos a saber Argentina, Barbados, el Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Cuba, Guatemala Trinidad y Tobago y la República Bolivariana de Venezuela, se registró un descenso de la tasa de participación femenina en la fuerza de trabajo en los últimos diez años (Organización Internacional de Trabajo, 2017).

Los porcentajes de participación de la mujer en la fuerza laboral de América Latina y el Caribe disminuyeron en 16 de los 24 países para los que se disponía de datos en ese tiempo. Es importante mencionar el aumento del 66% que registró la participación de la mujer en la fuerza de trabajo de Nicaragua del 38% al 63% en los últimos diez años. Otros países que se destacaron en este sentido incluyen: Paraguay, Honduras y Chile, donde la participación de la mujer aumentó un 33%, 29% y 25%, respectivamente” (Organización Internacional de Trabajo, 2017).

Es importante mencionar el enfoque de intersecciones de población, desarrollo y derechos humanos supone conciliar las tendencias de la población con el desarrollo y los derechos humanos, bajo el principio de igualdad de los miembros de la familia humana. La noción de igualdad entre los seres humanos ha estado presente durante gran parte de la historia de la humanidad. Hasta el siglo XVII se plasmó en documentos de distintas religiones. Los siglos XVIII y XIX dieron paso a las luchas laicas por los derechos humanos, iniciadas por la Revolución Francesa (Ferrer, 2005).

En esos años, ya se contaba con importantes documentos que los definían y reclamaban. Sin embargo, las declaraciones estadounidenses (1776 y 1789) y la francesa (1789) fueron especialmente importantes, puesto que proclamaban con fuerza un nuevo concepto de “hombre” y sociedad, si bien excluyeron a otros grupos humanos, como los esclavos en los Estados Unidos y los campesinos, obreros y mujeres en la Francia post revolucionaria. El siglo XX marcó un nuevo hito, mediante la promulgación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y los instrumentos que le siguieron, que aplican a todos los seres humanos sin discriminación (CEPAL, 2006).

De esta forma la noción de derechos humanos implícita en tales instrumentos es laica, fruto de consensos entre seres humanos, que ocurren en condiciones históricas, políticas, culturales y económicas específicas; se vinculan a un momento y lugar determinados. Por ello, pueden estar sujetos a constante revisión y redefinición, lo que incluye la creación de nuevos instrumentos.

Es de importancia el papel fundamental que debe jugar el Estado en la promoción de la igualdad real, el enfoque de derechos que debe inspirar a las políticas públicas y la importancia de los cambios culturales para consolidar la igualdad entre mujeres y hombres a todo nivel.

América Latina y el Caribe es la región que más temprano y de manera unánime ha firmado y ratificado la 8 Convención, pero el proceso de ratificación del Protocolo Facultativo ha sido más lento.⁴ A principios de 2007, solo 20 países lo habían firmado y 17 lo habían ratificado (CEPAL, 2007).

La Revolución Francesa (1789-1799) significó el derribo del Antiguo Régimen dominado por la monarquía absoluta y la aristocracia feudal de la edad media y la implantación del liberalismo dominado por la burguesía. En el transcurso de diez años de revolución, Francia experimentó profundas transformaciones a todos los niveles. A nivel político, la monarquía absoluta dejó paso a una monarquía constitucional, y ésta a una república liberal de tipo moderado, salvo el paréntesis radical del gobierno jacobino. A nivel socioeconómico, e impulsado por el cambio político, Francia inició el camino hacia la industrialización moderna y el establecimiento de la sociedad burguesa (Molina, 2012).

Meso

A nivel de Ecuador el sistema social de género establece relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres, las mismas que se reproducen en las instituciones y organizaciones empleando sus propios dispositivos de selección.

La educación como mecanismo de socialización es una de las instituciones que más reproduce la socialización generalizada. Desde la educación inicial hasta la

educación superior opera un proceso de distribución y selección de roles. La forma en que hombres y mujeres acceden, permanecen y finalizan su educación formal está marcada por diferenciaciones en razón de su sexo como también por otros condicionamientos como la etnia, raza, clase, orientación sexual y discapacidad. Ser mujer es un factor condicionante y limitante para el goce de las mismas oportunidades que los hombres en la educación superior (Trejo, Laven & Pérez, 2015).

Es importante además hacer mención que la Universidad para quienes integran su planta docente es considerada como un medio de realización de aspiraciones personales, académicas y profesionales. Aunque en la mayoría de casos no significa lo mismo para las mujeres debido a que sus expectativas profesionales, académicas y de liderazgo se ven restringidas.

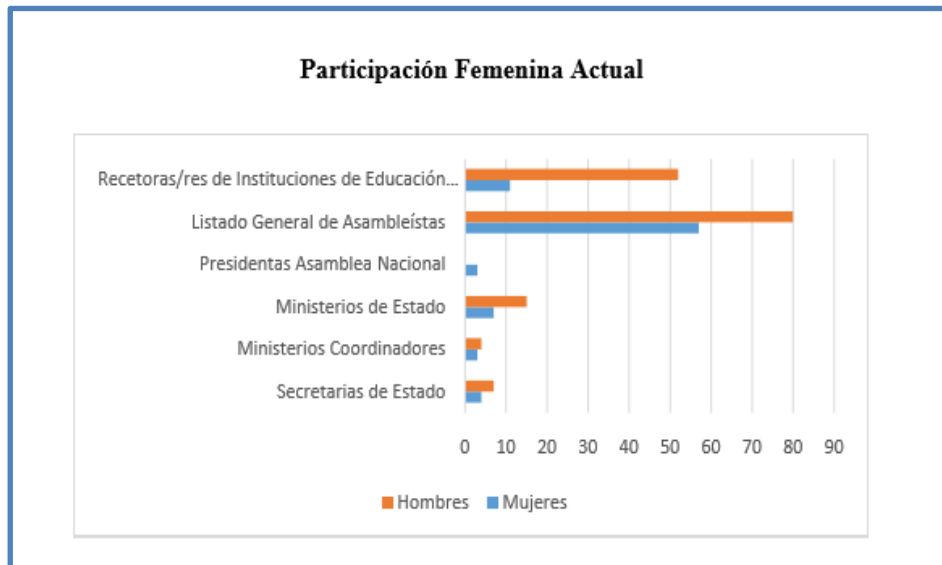
Es alarmante conocer que en el Ecuador existen porcentajes de matrículas universitarias femeninas mayores a que los hombres, al igual que el egreso en las carreras y el número de mujeres posgradistas a nivel nacional es superior a la de los hombres, existiendo un porcentaje mayor de mujeres profesionales que podrían cumplir los requisitos para ser docentes u autoridades universitarias (Jarrín, 2016).

En los últimos años se ha evidenciado un incremento de la población femenina que aporta a la Población Económicamente Activa (PEA), pese a que el INEC no determina cuantas de estas mujeres se encuentran en cargos de toma de decisión. Ecuador a partir de la Constitución de la República y la firma de varios tratados internacionales ha promovido el respeto a cada individuo por lo tanto ofrece las mismas oportunidades tanto para hombres como para mujeres (Cárdenas, 2016).

Es importante hacer alusión cifras de mujeres en cargos directivos en Ecuador, las mismas que reflejan que la integración de la mujer en el mercado aún es escasa, pese a que la tendencia histórica de participación femenina ha ido en aumento.

Figura 1

Participación femenina actual



Existen aún barreras que limitan el desarrollo de la mujer en el ambiente laboral, como es el caso en el ámbito de educación, ya que existe una desvalorización de las funciones que realizan, creando en las mismas inestabilidades en los cargos que ocupan.

Como un acto histórico importante que marco la vida de todas las mujeres en el Ecuador, tenemos a Matilde Hidalgo de Prócel, quien fue la pionera mujer lojana en ejercer el voto en Ecuador, así como la primera en doctorarse en medicina.

Matilde Hidalgo luchó por el reconocimiento de los derechos de las mujeres y ahora es consagrada como uno de los personajes más importantes en la historia del Ecuador. Ejerciendo la medicina en la ciudad de Guayaquil hasta 1949, cuando obtuvo una beca para realizar una especialización en Pediatría, Neurología y Dietética en Argentina. A su regreso al Ecuador, se dedicó a desarrollar obras sociales, fue nombrada Vicepresidenta de la Casa de la Cultura Ecuatoriana y fue presidenta de honor y vitalicia de la Cruz Roja en el Oro (Herrera, 2013).

Todos estos hechos han sido de gran aporte para el desarrollo de la mujer en la sociedad, dándole la oportunidad de formar parte en diferentes ámbitos como educativo, laboral, social; los logros alcanzados por Matilde Hidalgo permitieron

que la mujer se desarrolló profesionalmente y pueda equilibrar el cuidado de la familia y su superación personal y profesional.

El poder estudiar, acceder a trabajos que eran considerados solo para hombres, tomar decisiones dentro del hogar ha sido una lucha constante ya que a pesar que en la sociedad se garantizan esos derechos, existen barreras que limitan a la mujer a poder disfrutarlos plenamente.

Micro

A nivel de Tungurahua, el lugar de investigación es la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencia e Ingeniería de Alimentos, facultades en las que laboran como docentes femeninas 41 y docentes varones 59, se puede evidenciar que existe un mayor número de docentes varones, quienes permanecen impartiendo clases en las dos facultades varios años.

Las barreras se centran en torno a las consecuencias derivadas de la cultura patriarcal, creadora de relaciones de poder asimétricas, entre hombres y mujeres a partir del establecimiento de roles de género diferenciales y complementarios.

A partir de los años noventa un elevado número de investigaciones comienza a relacionar las dificultades de las mujeres para lograr posiciones reales de poder y responsabilidad. Todo esto es una mera explicación de la situación de las para evidenciar la situación en la función docente. Esta profesión es claramente una profesión masculinizada en la que la mayor parte de puestos los ocupan hombre, sobre todo en lo que se refiere a la Educación Universitaria.

Figura 2

Árbol del problema

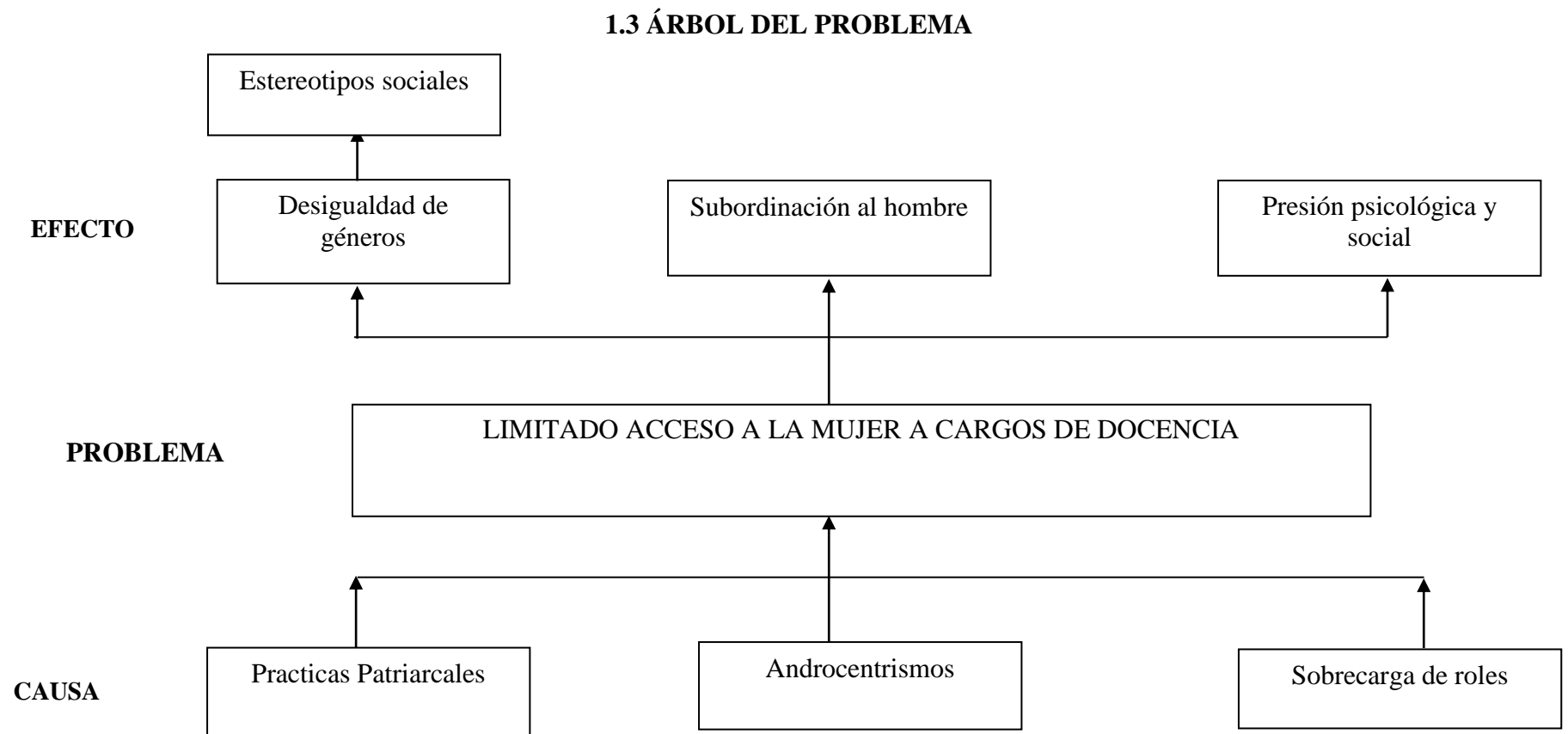


Figura 2: Árbol del problemas. (relación causa-efecto). Elaborado por: Veloz Amparo

1.4 Análisis Crítico

Después de realizar varias investigaciones literarias, se ha encontrado diferentes causas que generan techos de cristal y el limitado acceso de la mujer a cargos de docencia.

Tomando en consideración como causa principal generadora de esta problemática; son las practicas patriarcales, debido a que desde inicios de la historia se ah considerado a la mujer como un ser dedicado al servicio del hogar. Se la consideraba como un ser sumiso y de servicio al hombre pese a los grandes esfuerzos que se realizan por darle un papel importante en la sociedad, por lo tanto, es considerada como vulnerable ante todas las problemáticas; lo cual genera una desigualdad de género desde la educación en el hogar.

Los techos de cristal también son formados por el impedimento del acceso de la mujer a cargos de docencia, es el androcentrismo creando una visión del mundo que sitúa al hombre como centro de todas las cosas y que las mujeres no pueden realizar ni cumplir con las mismas actividades que un hombre las desempeñaría. Generando en la mujer una subordinación ante él y en las mujeres la idea errada que deben servir y obedecer al hombre y que no puede desarrollar actividades de nivel jerárquico.

Acotando además otro causante es la sobrecarga de roles ya sea en el hogar o en el lugar de trabajo, a la mujer se la considera incapaz de sobrellevar todas las tareas y cumplirlas de manera eficiente y eficaz, lo que da origen a una presión psicológica y social que tarta de limitarle a seguir superándose.

1.5 Prognosis

En caso de no dar atención al problema planteado en el lugar de la investigación, en el futuro se pronostican un incremento de casos de mujeres víctimas de techo de cristal, seguirán existiendo más barreas que serán invisibles para las mujeres. No podrán superarse profesionalmente debido a esta problemática.

Es importante hacer mención que la problemática del acceso a mujeres a cargos de docencia, traerán más problemáticas que se verán reflejadas en los estudiantes, como acoso a estudiantes femeninas por parte de docentes varones ya que serán el mayor porcentaje de docentes en las dos facultades de investigación.

Además, seguirá existiendo limitación en las mujeres docentes para poder superarse y ocupar puesto de mayor jerarquía y obtener una mejor remuneración, debido a la ideología machista que los hombres son el centro de todo.

Otra problemática que generara este tema de investigación al no ser solucionado, es la conformidad de las mujeres que aspiran ser docentes, a no presentarse a una postulación y a dejar que el machismo siga haciéndose presente en la sociedad.

1.6 Formulación del Problema

¿Determinar la relación entre los techos de cristal y en el acceso de la mujer a cargos de docencia en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato?

1.6.1 Interrogantes de la Investigación.

1. Identificar si los Techos de Cristal impiden alcanzar niveles jerárquicos altos dentro de la institución e influye en el acceso de la mujer en cargos de docencia.
2. Determinar si en el acceso de la mujer en cargos de docencia se considera que no impiden alcanzar niveles jerárquicos altos dentro de la institución.
3. Plantear una propuesta que contribuya a superar los techos de cristal en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.

1.6.2 Delimitación del objeto de Investigación.

✓ *Delimitación de Contenidos*

Campo: Laboral

Área: Trabajo Social

Aspecto: Techos de Cristal y Acceso a cargos de docencia

✓ *Delimitación Espacial:* Esta investigación se realizará en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.

✓ *Delimitación Temporal:* La presente investigación se realizará en el periodo septiembre 2017 – febrero 2018.

✓ *Unidades de Observación:* Para el desarrollo de la presente investigación se aplicarán herramientas de investigación a las mujeres que cumplen con los requisitos habilitantes para ejercer la docencia en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.

1.7 Justificación

Es necesario mencionar que durante décadas las mujeres se han preparado y educado constantemente en busca de conseguir un mejor modelo de vida y mejores condiciones de sustento para sus familias. Es por este motivo que con el paso del tiempo se pueden evidenciar cada vez una mayor cantidad de mujeres tratando de acceder a empleos acorde a su preparación profesional.

La presente investigación es importante debido a que permitirá conocer si los niveles jerárquicos altos dentro de la institución influyen en el acceso de la mujer en cargos de docencia en Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.

Las principales beneficiarias de la investigación serán las mujeres que desean acceder a cargos de docencia en la Universidad Técnica de Ambato. Además, se puede determinar que la presente indagación es pertinente porque permitirá determinar lineamientos que contribuyan a mejorar la problemática que enfrentan a diario las mujeres para acceder y permanecer como docentes en la Educación

Superior, además, se planteará una propuesta que contribuya a superar los techos de cristal existentes.

1.8 Objetivos

Objetivo general:

Determinar la relación entre los techos de cristal y el acceso de la mujer a cargos de docencia en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.

Objetivos específicos:

- ✓ Identificar si los Techos de Cristal impiden alcanzar niveles jerárquicos altos dentro de la institución e influye en el acceso de la mujer en cargos de docencia.
- ✓ Determinar si en el acceso de la mujer en cargos de docencia se considera que no impiden alcanzar niveles jerárquicos altos dentro de la institución.
- ✓ Plantear una propuesta que contribuya a superar los techos de cristal en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos

Al realizar una revisión de diferentes literaturas sobre techos de cristal; es importante hacer alusión a varios aspectos específicos que permitirán conocer más a fondo sobre esta problemática, tales como definiciones, tipos, estudios realizados sobre techos de cristal y el acceso de la mujer a cargos de docencia.

El término techo de cristal según lo citado por Sonia Nieto es una expresión mencionada por Peck, que expresa a una barrera basada en prejuicios hacia las mujeres lo que impide su acceso a cargos directivos o gerenciales. Lo que implica un estancamiento a nivel medio (Nieto, 2007).

Barín define a techo de cristal como una realidad discriminatoria, que se presenta en las organizaciones laborales que impide y detiene la carrera de la mujer (Burín, 2004).

La imagen entre hombres y mujeres y la dominación masculina ha generado de manera arbitraria la división de las cosas y actividades de acuerdo a una necesidad objetiva o subjetiva. Estos esquemas de pensamiento universales han legitimado:

“Una relación de dominación inscribiéndola en una naturaleza biológica que es en sí misma es una construcción social naturalizada” (Bourdieu, 1998).

Los movimientos feministas con el paso de los años han conseguido romper círculos de dominio en la esfera pública y privada. Transformaciones como mayor acceso a la educación, mejora de condiciones laborales, distanciamiento a labores domésticas, entre otras. Estos logros han permitido modificar estructuras sociales que ha provocado una modificación de las posiciones de trabajo de las mujeres sin embargo, permanecen excluidas de puestos de mando y de responsabilidad en el campo de la educación, política y economía (Bourdieu, 1998).

Los factores culturales y estructurales generan códigos de comportamientos que según, Antonio Izquierdo son cohesionan a la sociedad (Izquierdo 2010, 90), mientras que Hegel lo determina como un “sistema de necesidades”. Esto relacionado con la lucha de los grupos sociales, entre ellos las mujeres por una liberación política económica que permitió una sociedad pluralista, solidaria y generación de redes sociales, que dieron paso al cambio de estructuras sociales generando una comunicación abierta en los espacios de opinión pública (Bañón, 2008).

Las instituciones de educación superior históricamente han sido patriarcales y masculinizadas pese a ser un ente que transmite ideas, conocimientos y promueve la investigación. Al ser la universidad una entidad con el objeto de educar y por lo tanto de educarse, cuenta con prácticas educativas que influyen negativamente en la diferenciación de sexos que son catalogadas como diferencias internas del sistema.

Según lo señalado por Bourdieu es la reproducción de relaciones sociales de dominación, lo cual condena la relación de subordinación de la mujer en los cargos de toma de decisión (Gallegos, 2014).

El techo de cristal en las instituciones de educación superior ha impedido a las mujeres llegar a ocupar los puestos de dirección como rectoras, vicerrectoras, decanas, presidentas de comités académicos o de investigación.

La cultura como la estructura de la academia ha sido basada en modelos masculinos cuya centralidad son los varones, tal es así que la participación femenina a menudo es vista bajo juicios de valor sobre la calidad de su trabajo. Esta infravaloración ha generado escasa promoción laboral en el sector educativo, organización con gran similitud a las empresas públicas o privadas que se basan en la Constitución y en estamentos para regular la vida social y determinar quien ejerce y administra el poder (Molina, 2012).

Las docentes que consiguen alcanzar los mayores niveles académicos lo hacen a costa de superar una sobre selección, un sobre esfuerzo que se añade a las exigencias de un ya elevado nivel académico y una formación curricular considerable:

“para describirlo gráficamente, en cada una de las etapas de esta durísima carrera, ellas pagan el doble peaje, en ocasiones a ello podríamos añadir que triunfan a costa de no pocas renunciaciones personales, incluso configuradoras de un determinado modelo de vida” (Zamorano, 2006).

Una parte importante de considerar son aquellos elementos que confluyen al techo de cristal, barreras visibles como invisibles que dificultan el acceso al crecimiento laboral de la mujer y que los encontramos en una sociedad contemporánea y “democrática”; a continuación, detallaremos rasgos que componen el techo de cristal

Las responsabilidades domésticas, así como la crianza de los niños requieren gran dedicación de tiempo, por lo que se constituye como elemento obstaculizador al momento de acceder a cargos de liderazgo.

“Esta dicotomía entre el ámbito familiar y el ámbito laboral genera conflicto y tensiones que afecta negativamente a las mujeres a mantener sus posiciones de poder” (Mendoza & Merino, 2013).

La falta de estimulación y obligación en los hombres a responsabilizarse con las tareas del hogar y de la de familia, ha comprometido a la mujer a ser la persona responsable de este tipo de actividades. En este sentido la mujer es vista como la interrelación de reproducción biológica y de la producción de la fuerza de trabajo este carácter dual establece una clara frontera que condiciona la toma de decisión de acceder a un cargo de responsabilidad (Linares, 1998).

Para respaldar la presente investigación, se tomó como referencias investigaciones sobre temáticas similares mismas que se detallan a continuación:

Citando a Elizabeth Carolina Cárdenas Calderón en su trabajo de investigación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, mismo que se titula: El techo de cristal en el mercado laboral femenino: caso de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE en la ciudad de Quito en el periodo 2009-2014, planteó como Objetivo General: “Identificar los factores simbólicos, culturales y sociales del “techo de cristal” en el acceso de la mujer a cargos directivos en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, a fin de generar estrategias correctivas en espacios de decisión que promuevan la generación de acciones integrales en la gestión de dicha

universidad”; concluye su trabajo manifestando: “ La universidad debería asumir un cambio de cultura organizacional, desde un punto de vista equitativo, bajo características femeninas y masculinas, libre de discriminación y estereotipos por área y funciones de trabajo.

La construcción de nuevos conocimientos y la difusión de saberes basados en compromisos sociales, equidad e igualdad de género. Dará como punto de partida una inclusión eficaz de la mujer en el acceso a cargos de poder, legitimando la formación, liderazgo, conocimiento, formación, experiencia y competencias de la mujer en el desempeño en una posición jerárquica; potencializando sus funciones y su desarrollo profesional” (Cárdenas, 2016).

El trabajo investigativo realizado por (Gaete, 2015), denominado El techo de cristal en las universidades estatales chilenas y publicado en la Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES), expone los objetivos de varios trabajos de investigación con sus correspondientes hallazgos mismos que se exponen:

- a) “Indagar las posibilidades y tensiones experimentadas por mujeres en posiciones de poder en instituciones de educación superior, resultado: Nuevas interrogantes y reflexiones sobre el tema útiles para generar líneas de investigación, proyectos de intervención y planificación de políticas públicas e institucionales sobre poder y género”.
- b) “Analizar las barreras para acceder a puestos de poder en la universidad española, resultado: Identifica una mayoritaria presencia femenina, pero un escaso acceso a los espacios de poder. Propone estrategias de intervención para romper el techo de cristal”.
- c) “Analizar las barreras para acceder a cargos directivos, a través de cuestionarios a académicos y académicas de universidades catalanas y entrevistas a expertos, resultado: “Identifican como barreras internas las relacionadas con los procesos de socialización, entre las barreras externas está, por ejemplo, la dificultad de conciliación trabajo-familia”.
- d) “Determinar cómo el entorno y la percepción sobre la amistad de las mujeres afecta las experiencias profesionales de 188 académicas de 14 universidades

holandesas, resultado: El estudio es innovador debido a que se desarrolla desde la perspectiva de las académicas que han sido capaces de romper con las barreras impuestas por el techo de cristal”.

e) “Desarrolla un análisis documental de 66 trabajos relacionados con el concepto de techo de cristal, resultado: Proporciona antecedentes teóricos y empíricos acerca de los efectos del techo de cristal en la educación superior”.

Después de revisar y analizar diferentes literaturas, estudios realizados sobre Techo de Cristal, se aprecia que el estudio es escaso, además cabe mencionar que la mayoría de ilustraciones se focaliza en puntos de vista psicológicos, análisis económicos, y estadísticas de aquellos casos que han sido denunciados y han sido difundidos por instituciones del Estado, pocos estudios han sido tomados en cuenta; debido a que estos actos de discriminación no son denunciados y se las vive cotidianamente por los mujeres.

2.2 Fundamentaciones

2.2.1 Fundamentación Filosófica.

La investigación se desarrolló bajo los parámetros del Paradigma Crítico - Propositivo como una alternativa de carácter social, basada en cambios culturales y de intervención hacia los esquemas sociales (Castro, 2015). Es crítico debido a que se analiza como incide los techos de cristal en el acceso de la mujer a cargos de docencia. Es además propositivo ya que buscara alternativas de solución a la problemática para de esta forma abordar y brindar atención oportuna a las personas víctimas de esta problemática.

Este paradigma permite la interpretación, comprensión y explicación de los fenómenos sociales en su totalidad, siendo útil para la investigación de la presente problemática aportando fundamentalmente al desarrollo de la sociedad (Naranjo, Herrera & Medina, 2002).

2.2.2 Fundamentación Epistemológica.

El objetivo de la presente investigación, es el desarrollo del conocimiento científico que permite analizar hechos reales de los individuos que forman parte de esta investigación.

Según, (Tamayo, 2003) el enfoque actual de la epistemología la sitúa como:

“La teoría del conocimiento científico, y se caracteriza por su método, el cual nos lleva a plantearnos problemas científicos y de investigación, a formular hipótesis y mecanismos para su verificación”.

Por otro lado, (Rendueles & Dreber, 2006) mantiene que existe un problema principal dentro de la epistemología en base a la relación sujeto-objeto. En esta teoría se le llama sujeto al ser cognoscente y objeto a todo proceso o fenómeno sobre el cual el sujeto desarrolla su actividad cognitiva. De este modo, el problema se presenta en la relación de quien conoce y lo que es cognoscible. En esencia, se trata de la naturaleza, carácter y las propiedades específicas de la relación cognoscitiva, así como de las particularidades de los elementos que intervienen en esta relación.

De las evidencias anteriores se puede inferir que en la presente investigación servirá para la creación de nuevos conocimientos y a complementar otras teorías y estudios realizados sobre techos de cristal y acceso a cargos de docencia de la mujer, que aportan de manera comprensible el origen y consecuencias de esta problemática que en la sociedad actualmente no la identifican como tal (Chuncha, 2005).

2.2.3 Fundamentación Ontológica.

Para Brennan, 1999 la ontología es una disciplina que se identifica como la investigación del ser, permite abordar la problemática con una perspectiva centrada y a la vez realizar una investigación de una forma concreta a la realidad de los individuos de estudio, mediante estudios con fundamento teórico, que permiten comprender mediante estudios e investigaciones reales la afectación que sufren las mujeres al ser rechazadas en Instituciones para ejercer la docencia (Navarro, 2017).

2.2.4 Fundamentación Axiológica.

La Axiología o Filosofía de los Valores plantea que dentro de los contenidos de aprendizaje existen los actitudinales, que se refieren a los valores, actitudes y normas. Se entiende por valores a los principios o ideas éticas que permiten a las personas establecer un juicio sobre las conductas y su sentido (Prieto, 2002).

Es decir que el individuo se desarrolla dentro de su contexto en base a valores, que le permiten alcanzar un desarrollo continuo en la sociedad, dependiendo el medio en el que se desarrolló y como pone en práctica estos valores.

Dentro de esta investigación se podrá explicar la permanencia de la problemática en base al análisis de valores adquiridos por parte de las personas que forman parte de esta investigación. Es decir, los valores que poseen cada persona lo que permite identificar su forma de ser de actuar de comportarse ante la sociedad, lo que se evidencia en esta investigación la falta del valor del respeto, justicia ante las docentes mujeres.

2.2.5 Fundamentación Sociológica.

Para Dominguez (2003) la sociología se fundamenta en la teoría dialéctica del materialismo histórico donde se encuentra el constante cambio y transformación de la sociedad hacia el desarrollo y progreso, ya que todo ser humano alcanza la transformación en el tiempo y en el espacio.

A esto se une lo elucidó por Aranda & Hernández (2007) expresando que el punto de vista sociológico hace referencia a la capacidad de los ciudadanos; para comprender e interpretar la realidad, valorar y tomar opciones e intervenir en ella. El objeto de estudio y conocimiento será aquello que configura esa realidad y que permite actuar autónomamente sobre ella.

De acuerdo a lo mencionado es importante considerar el fruto de la actividad humana techos de cristal y el acceso a cargos de docencia de la mujer, siendo partícipes del cambio positivo, para el desarrollo de fundamentaciones, teorías, estudios que

permitan explicar hechos reales y transformarlos a partir de la acción del hombre, con objetivo a revelar relaciones sujetas a ley en el ámbito social: es decir a todos los aspectos que se ven vulnerados en relación a las mujeres docentes, las acciones de autoridades que limitan su crecimiento profesional (Chuncha, 2005).

2.2.6 Fundamentación Antropológica.

La antropología no solo guía al quehacer educativo, también unifica la multiplicidad de saberes de la educación. El hombre necesita de la educación para superarse y por otro lado la acción educativa no puede cumplir con su cometido si no tenemos a la mano un hombre modelo.

Se debe establecer, además, que antropológicamente los seres humanos no son medios fines en sí mismos. En este sentido, Kant mencionaba que la persona no es un objeto sino un deber. Un deber en el sentido de que es responsable de construir su historia y su mundo, un deber social en el sentido de que el mundo mismo participa en su libertad circunstancial sobre sí mismo.

En techos de cristal es importante identificar que no todos los seres humanos piensan, perciben y sienten de igual forma las diferentes situaciones, cada persona escribe su historia, pero no siempre salen las cosas como uno espera, el acceso a la docencia por las mujeres se ve limitada por barreras de discriminación, desvalorización, por otras personas, es decir no son ellas quienes se limitan sino terceras personas.

2.2.7 Fundamentación Legal

El presente trabajo de investigación se fundamenta, en Normativas Nacionales como Internacionales sobre Derechos de las mujeres, a nivel internacional se hace mención a la; Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada y proclamada por la asamblea General en su resolución 217 A (III), con fecha 10 de diciembre de (1948), menciona en el artículo 25, numeral 1 que:

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios (...)

La educación superior, por mandato constitucional y legal debería promover la equidad de género por ser uno de sus principios rectores, dispuesto así en el Art. 26 de la Constitución de la República del Ecuador.

La educación se centrará en el ser humano y deberá garantizar su desarrollo holístico, el respeto a los derechos humanos, a un medio ambiente sustentable y a la democracia; será laica, democrática, participativa, de calidad y calidez; obligatoria, intercultural, incluyente y diversa; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos, la construcción de un país soberano y es un eje estratégico para el desarrollo nacional (Constitución, Art. 26).

En armonía con el mandato constitucional, la política macro para el desarrollo social y económico, que lo constituye el Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017, es “el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y la asignación de los recursos públicos” (Constitución, Art. 280).

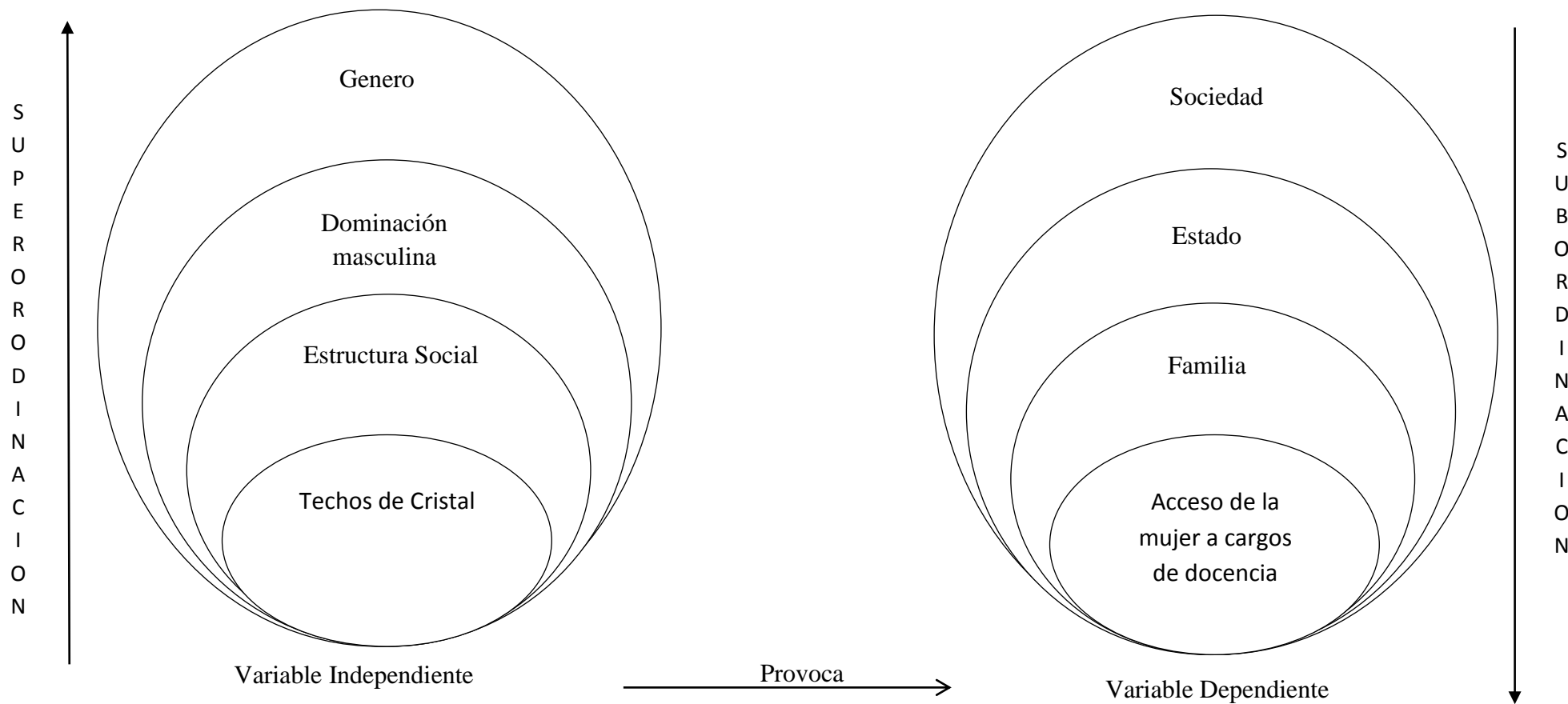
Para guardar concordancia con la Constitución, una nueva ley sobre educación superior fue expedida en el año 2010, la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), que contempla avances a favor de la igualdad de género respecto a la ley anterior. Determina que la “autonomía responsable” de la cual gozan las universidades, debe incorporar el principio de equidad de género para estructurar y conformar sus órganos de gobierno (artículo 18, literal i). También prescribe que, para nombrar a sus autoridades, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, servidores y servidoras y trabajadores y trabajadoras, se debe aplicar la alternancia y la equidad de género (artículo 18, literal d). Promulga también la paridad de género y la igualdad de oportunidades para la conformación de las listas para elegir “rector o rectora, vicerrector o vicerrectora, vicerrectores o vicerrectoras, y demás autoridades académicas” (LOES, artículo 56). El Consejo de Educación

Superior, para reiterar en la necesidad de incorporar la equidad de género para estructurar los gobiernos universitarios emitió la Resolución 514, el 18 de diciembre del 2013, que estipula en su artículo único:

...En aplicación de lo dispuesto en el artículo 61, numeral 7, de la Constitución de la República y en el artículo 18, literales d) e i), de la Ley Orgánica de Educación Superior, el desarrollo de los procesos de elección de varias autoridades o representantes para los órganos de cogobierno en las universidades y escuelas politécnicas, en un mismo proceso eleccionario, deberá efectuarse respetando los principios constitucionales de alternancia, paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad (CES, 2013:2).

2.3 Categorías Fundamentales

Figura N° 3
Categorías fundamentales

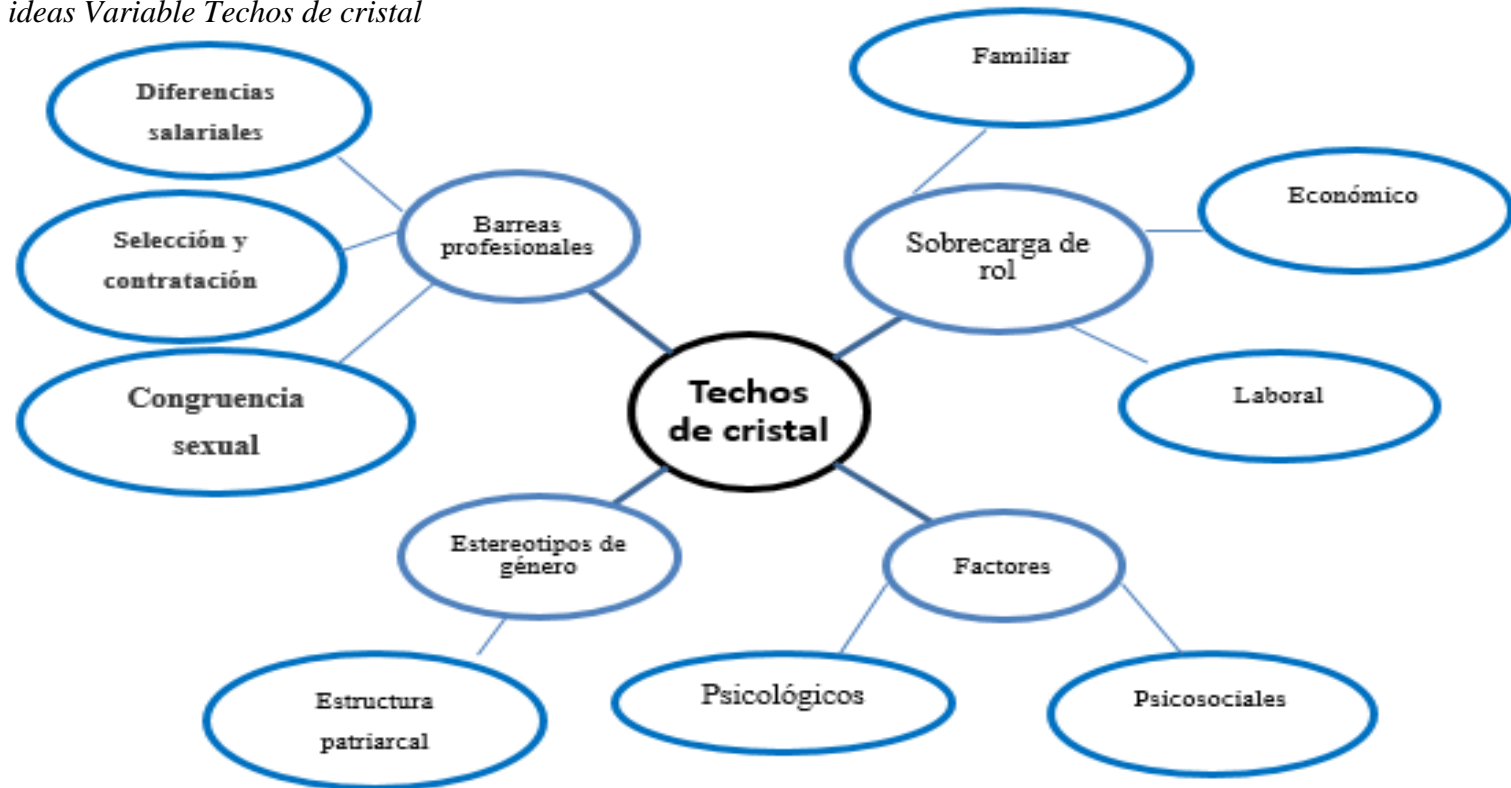


Nota: Categorías fundamentales Elaborado por: Veloz, Amparo

2.3.1 Constelación de Ideas de la Variable Independiente.

Figura N° 4

Constelación de ideas Variable Techos de cristal

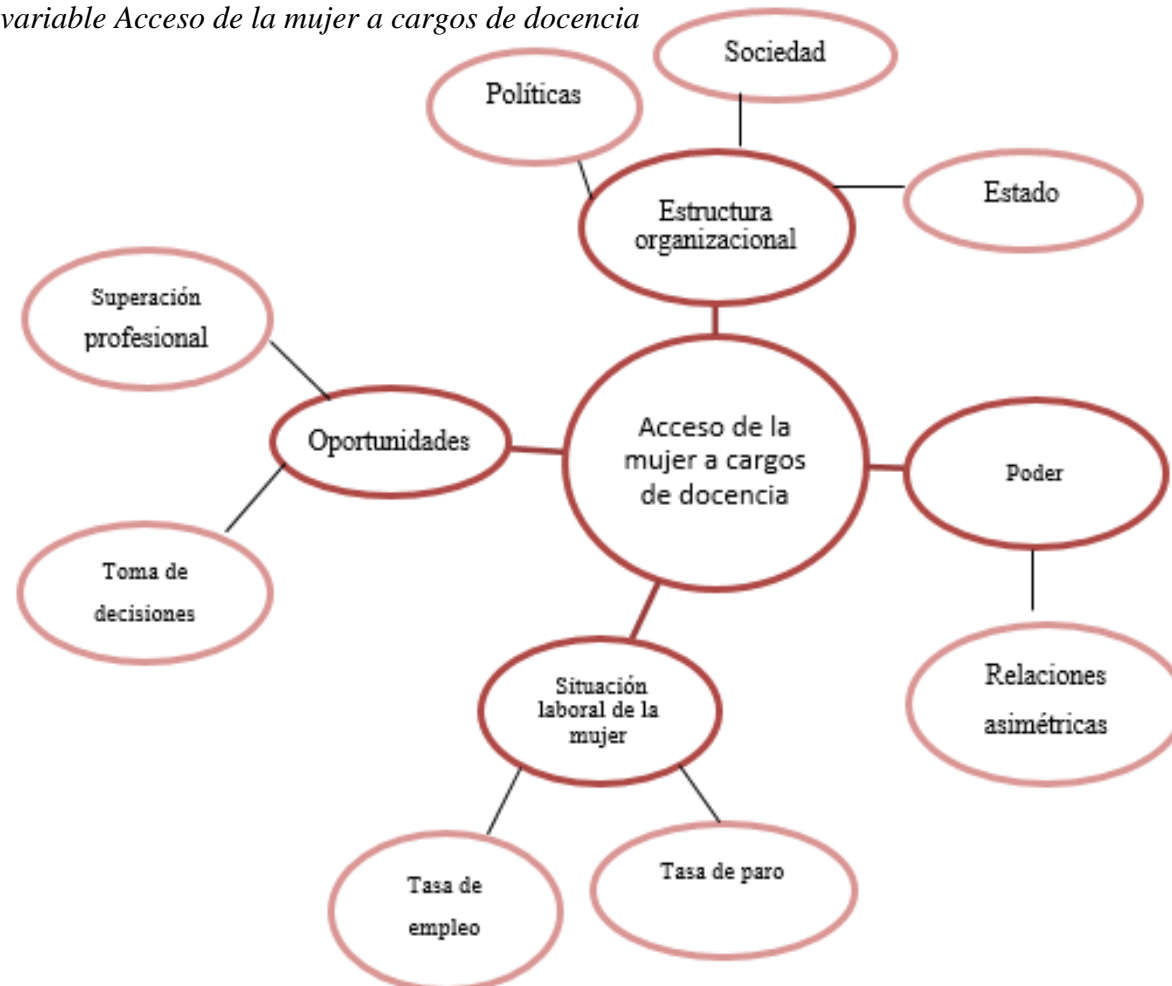


Nota: Árbol de problemas, relación causa- efecto. Elaborado por: Veloz, Amparo

2.3.2 Constelación de Ideas de la Variable Dependiente.

Figura N° 5

Constelación de ideas de variable Acceso de la mujer a cargos de docencia



Nota: Constelación de ideas. Elaborado por: Veloz, Amparo

2.4 Fundamento Teórico

Descripción conceptual de la Variable Independiente

Techos de cristal.

Se denomina techo de cristal a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que le impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar (García, 2014).

El techo de cristal es una metáfora que hace referencia a las barreras invisibles que las mujeres encuentran en su camino al intentar abrirse paso hacia puestos de mayor responsabilidad, dificultando el avance de éstas en sus carreras laborales (Vigo, 2016).

Estructura social.

Una estructura es una formación, ya sea física o simbólica, que surge a partir del modo en que se relacionen. Además, refiriéndose a la forma que adopta el sistema de las relaciones entre individuos de una sociedad o grupo.

El concepto fue introducido en la ciencia para explicar las relaciones sistemáticas que vinculan a miembros de una determinada comunidad, aunque no se encuentren en ningún momento en contacto directo (Castells, 2001).

Dominación masculina.

La dominación masculina se vincula en todas las relaciones e instituciones sociales, como producto de una violencia simbólica, que se encuentra invisible para sus propias víctimas. Las relaciones de dominación no se sustentan en decisiones conscientes, sino que están ocultas tanto para los dominantes como para dominados, y se expresan en percepciones, hábitos duraderos y espontáneos (Maldonado, 2003).

Los dominados contribuyen, sin saberlo, a su propia dominación al aceptar las concepciones sobre los límites entre categorías sociales. Éstos se expresan en la forma de emociones corporales como: vergüenza, humillación, timidez, ansiedad, culpabilidad y de sentimientos como: amor, respeto, confusión verbal, rubor, rabia impotente, que son maneras de someterse (Maldonado, 2006).

Género.

Es la identidad sexual de los seres vivos, la distinción que se hace entre femenino y masculino, este concepto ha evolucionado a tal punto de representar cualquier referencia a ideales sociológicos, creencias y condiciones de vida, razón por la cual la palabra género adoptó un importante significado en la vida diaria. Las pautas de un comportamiento social definen perfectamente un género, una clase o una cultura (Ochoa, 2017)

Dentro de la academia feminista se ha reformulado el sentido de gender para aludir a lo cultural y así distinguirlo de lo biológico. Esta nueva significación se está empleando en las ciencias sociales, aunque se topa con varias dificultades. A la confusión de emplear un término tradicional con una distinta acepción se suma la complicación de utilizar simultáneamente género como categoría, como objeto empírico de investigación y como explanans (Lamas, 2000).

Estudios de género.

Según Gamba (2005) El género, como categoría social, es una de las contribuciones teóricas más significativas del feminismo contemporáneo. Esta categoría analítica surgió para explicar las desigualdades entre hombres y mujeres, poniendo el énfasis en la noción de multiplicidad de identidades. Lo femenino y lo masculino se conforman a partir de una relación mutua, cultural e histórica.

El género es una categoría transdisciplinaria, que desarrolla un enfoque globalizador y remite a los rasgos y funciones psicológicas y socioculturales que se le atribuye a cada uno de los sexos en cada momento histórico y en cada sociedad.

Sobrecarga de roles familiares.

Con el surgimiento de las clases sociales aparece también la discriminación de la mujer y su conversión, por parte del hombre, en un objeto de placer y procreación. A lo largo del desarrollo de la sociedad los individuos fueron aprendiendo, a través del proceso de socialización, el comportamiento que cada uno debe asumir según fuera hombre o mujer.

Esta diferenciación, que abarca normas de comportamiento, actitudes, valores, tareas, etc., y donde lo femenino se debe supeditar a lo masculino, trasciende a todas las esferas de la vida y provoca una relación de poder donde el hombre es el dominante mientras que la mujer, su papel y tareas, son devaluadas socialmente (Pérez & Medina, 2002).

La familia constituye el espacio primario para la socialización de sus miembros, siendo en primera instancia el lugar donde se lleva a cabo la transmisión de los sistemas de normas y valores que rigen a los individuos y a la sociedad como un todo.

De esta manera, desde muy temprano, la familia va estimulando el sistema de diferenciación de valores y normas entre ambos sexos, asentando así tanto la identidad como el rol de género. Las reglas sociales van deslindando de manera clara las expectativas relacionadas con los roles que las personas deben asumir.

El contexto familiar refuerza la diferenciación genérica, dando actividades diferentes a niños y a niñas; a las niñas se les destinan aquellas relacionadas con el hogar, servir, atender a otros; mientras que a los niños se reservan actividades de competencia que les permiten tener un mayor control sobre el medio externo, lo cual es una forma muy importante de ir delimitando las normas de comportamiento y dejando claras las expectativas sociales hacia cada sexo. La familia, por tanto, es el principal eslabón del proceso de tipificación sexual dado que es formadora por excelencia y de difícil sustitución (Aguilera, Biencinto & Gómez, 2006).

Este proceso de tipificación sexual se observa en las familias, no solo en el proceso de transmisión de estos valores a las nuevas generaciones, sino como parte intrínseca, importante e indiscutible de las pautas relacionales que se establecen entre sus miembros, que conlleva, en no pocas ocasiones, a alteraciones en las relaciones familiares y en el funcionamiento familiar (Díaz, 2009).

De ahí se propone en este trabajo hacer un análisis de su efecto en los diferentes indicadores del funcionamiento familiar, y cómo puede afectar el mismo, e incidir de esta manera en la salud familiar.

Económico.

Los cambios tecnológicos, económicos, políticos y sociales, desarrollados en las últimas décadas, han permitido la construcción de una nueva estructura social, y con ella otras dinámicas de relaciones que marcan un nuevo ciclo en la vida de las personas. Estas nuevas dinámicas, demandan cambios significativos en las dos esferas más importantes de la vida de las personas: trabajo y familia. Con relación a la primera, el trabajo como categoría central se ha ido transformando en un modelo influido por el capitalismo, cuyo propósito radica en un orden racional, donde se unen el capital y el trabajo (Díaz, 2009)

Este nuevo orden inspiró una dependencia entre trabajador y capital, pues el primero buscaba su subsistencia a través de ser contratado, y el segundo necesitaba de su desarrollo y crecimiento a través del trabajador contratado. Dicha relación se asocia a la idea de permanencia, en procura de salir adelante juntos y ver cumplir sus metas.

Laboral.

La familia y el trabajo se constituyen en dos ejes centrales de la vida de hombres y mujeres, ambos generadores de desarrollo y satisfacción. El primero, se convierte en una dimensión donde hombres y mujeres se ven influenciados por diferentes roles que deben asumir y a los cuales no pueden renunciar fácilmente. El segundo, se convierte en un espacio que permite tanto el desarrollo personal como el profesional y en el cual se colocan a disposición de otros, las capacidades, conocimientos y experticias (Álvarez, 2011)

Aguirre & Martínez (2006) señalan que el ingreso de la mujer al mercado del trabajo, el aumento cada día de parejas en los que los dos deben trabajar, el nivel y calidad de vida son algunos de los cambios que desde lo sociopolítico y económico se han gestado. Estos cambios ponen en disyuntiva tanto a hombres como mujeres en el tiempo que deben y quieren invertir no sólo en lo familiar, sino en lo laboral.

El ingreso de la mujer al mercado de trabajo le ha exigido asumir un nuevo rol de carácter productivo, manteniendo el viejo rol de cuidadora. Es así como la relación trabajo-familia cobra un interés fundamental, cuando aparece la necesidad de compatibilizar el empleo con el cuidado de la familia, lo cual ha marcado nuevos referentes tales como la doble carrera, el doble trabajo o doble ingreso, términos que hacen referencia a la situación familiar en la que los dos miembros de la pareja deben esforzar para mantenerse en un empleo.

De este modo, se complejiza el número de roles que deben asumir las parejas de doble carrera, llevando en algún momento al desbordamiento de los mismos ya sea en lo familiar o laboral (Águirre & Gómez, 2011).

Factores psicosociales.

El factor psicosocial hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo.

Los factores psicosociales son susceptibles de provocar daños a la salud de los trabajadores, pero también pueden influir positivamente en la satisfacción y, por tanto, en el rendimiento (Jiménez & Baéz, 2017).

Según el Comité Mixto OIT / OMS, los factores psicosociales “consisten en interacciones entre, por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y

experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”. La acción humana es determinante para que el sistema técnico de la empresa funcione correctamente (Aldaz, 2014).

Factores psicológicos.

La psicología explora conceptos como la percepción, la atención, la motivación, la emoción, el funcionamiento del cerebro, la inteligencia, el pensamiento, la personalidad, las relaciones personales, la conciencia y la inconsciencia. La psicología emplea métodos empíricos cuantitativos y cualitativos de investigación para analizar el comportamiento. También se pueden encontrar, especialmente en el ámbito clínico o de consultoría, otro tipo de métodos cualitativos y mixtos (Padilla, 2017).

Mientras que el conocimiento psicológico es empleado frecuentemente en la evaluación o tratamiento de las psicopatologías, en las últimas décadas los psicólogos también están siendo empleados en los departamentos de recursos humanos de las organizaciones, en áreas relacionadas con el desarrollo infantil y del envejecimiento, los deportes, los medios de comunicación, el mundo del derecho y las ciencias forenses.

Aunque la mayor parte de los psicólogos están involucrados profesionalmente en actividades terapéuticas (clínica, consultoría, educación), una parte también se dedica a la investigación, desde las universidades, sobre un amplio rango de temas relacionados con el comportamiento y el pensamiento humano (Mayorga 2013).

Estereotipos de género.

Los estereotipos de género son el conjunto de ideas preconcebidas utilizadas para explicar el comportamiento de varones y mujeres, generadas en torno a la idea sobre cómo deben comportarse y los papeles que deben desempeñar en el trabajo, la familia, el espacio público además de cómo deben relacionarse entre sí. Cada cultura elabora sus propios estereotipos de género que dependen de los roles en los marcos sociales en los que se construyen; sin embargo, numerosos estudios han encontrado elementos en común universales (Valle, 2018).

La discriminación se sustenta en gran medida sobre los estereotipos que se han ido generando entorno a la idea que tenemos sobre cómo deben comportarse los hombres y las mujeres, los papeles que deben desempeñar en el trabajo, en la familia, el espacio público e incluso en cómo deben relacionarse entre sí. A este conjunto de ideas preconcebidas que utilizamos para analizar e interactuar con otros hombres y mujeres les llamamos estereotipos de género (Díaz, 2009)

Estructura patriarcal.

En su sentido literal significa gobierno de los padres. Históricamente el término ha sido utilizado para designar un tipo de organización social en el que la autoridad la ejerce el varón jefe de familia, dueño del patrimonio, del que formaban parte los hijos, la esposa, los esclavos y los bienes. La familia es, claro está, una de las instituciones básicas de este orden social (Fontenla, 2008).

Los debates sobre el patriarcado tuvieron lugar en distintas épocas históricas, y fueron retomados en el siglo XX por el movimiento feminista de los años sesenta en la búsqueda de una explicación que diera cuenta de la situación de opresión y dominación de las mujeres y posibilitaran su liberación (Benavides, 2017).

Las feministas han analizado y teorizado sobre las diferentes expresiones que ha ido adoptando a largo de la HISTORIA y las distintas geografías, estructurándose en instituciones de la vida pública y privada, desde la familia al conjunto de la social. También fueron definiendo los contenidos ideológicos, económicos y políticos del concepto, siendo el único que se refiere específicamente a la sujeción de las mujeres y singulariza la forma del derecho político que los varones ejercen en virtud de ser varones.

En los relatos sobre el origen o la creación de los sistemas de organización social y política, del mundo público y privado, hallamos historias conjeturales, considerando algunas que la sociedad emerge de la FAMILIA patriarcal, o las más actuales, que se origina en el contrato. El PODER en el patriarcado puede tener origen divino, familiar o fundarse en el acuerdo de voluntades, pero en todos estos modelos, el dominio de los varones sobre las mujeres se mantiene.

Barreras profesionales.

La perspectiva de género nos impide dar cuenta de las características propias del desarrollo profesional femenino, al tiempo que no permite que reflexionemos sobre las barreras y limitaciones que las mujeres encuentran en dicho proceso.

La realidad demuestra que estas barreras (diferencias salariales, dificultad de acceder a ciertos sectores profesionales y a puestos de responsabilidad) existen, por lo que no tenerlas en cuenta conlleva adoptar una perspectiva simplista y poco adecuada a la realidad (Valle, 2018).

Diferencias salariales.

Conviene señalar, antes de analizar la teoría de las diferencias salariales de La Riqueza de las Naciones que, previamente a Adam Smith, Cantillon había apuntado tres razones explicativas de dichas diferencias. Cantillon había señalado que el precio del trabajo era más elevado en los oficios “que reclaman más tiempo para perfeccionarse”, en las ocupaciones “que llevan consigo ciertos riesgos y peligros” y, por último, en las ocupaciones que precisan “capacidad y confianza (Alfonso, 2017). A modo de recapitulación puede decirse que la teoría de las diferencias salariales de Adam Smith surge del siguiente principio: siempre que tengamos un conjunto (se entiende que suficientemente grande) de trabajadores perfectamente intercambiables los unos por los otros, y siempre que los trabajos a los que pueden acceder esos trabajadores resulten igualmente atractivos para todos ellos, es de esperar que los salarios de todas las ocupaciones sean idénticos.

Las diferencias de salarios en este contexto no se podrían justificar. Si hubiera diferencias entre unas ocupaciones y otras, los trabajadores dejarían de ofrecer su trabajo en las ocupaciones de salarios bajos y las ofrecerían en las ocupaciones de salarios altos. Los movimientos de trabajadores de unos sectores a otros harían, por lo tanto, que el salario fuese homogéneo en todas partes (Alfonso, 2017).

Selección y contratación.

Las barreras relativas a la selección y contratación, por considerar que éstas se producen no sólo en el ejercicio del primer puesto de trabajo, sino que pueden tener

lugar durante todo el período de vida laboral, en tanto que la mujer puede pasar por momentos de desempleo y, como tal, tener que presentar su candidatura para nuevos puestos de trabajo. Hay que aclarar, no obstante, que existen otras limitaciones, no menos importantes, al desarrollo profesional de la mujer (Pérez, Herrera & Medina 2002).

Congruencia sexual.

En este tipo de discriminación hay una diferenciación implícita entre “trabajos femeninos” y “trabajos masculinos”, de tal forma que, en la selección de un candidato o candidata para un determinado puesto, se tiende a buscar lo que se ha dado en llamar la congruencia sexual, en el sentido de que el sexo de la persona sea “adecuado” para el puesto o empleo en cuestión. De esta forma, las mujeres son rechazadas para puestos típicamente “masculinos” y los hombres para los trabajos tradicionalmente “femeninos” (Padilla, 2001).

Descripción conceptual de la Variable dependiente

Acceso de la mujer a cargos de docencia.

En la perspectiva centrada en la estructura organizacional, a diferencia de la anterior, se parte de la premisa de igualdad de hombres y mujeres en cuanto a su capacidad y compromiso cuando asumen posiciones de liderazgo. Se concentra en la necesidad de cambios en la estructura organizacional para eliminar políticas y prácticas discriminatorias.

De acuerdo con esta perspectiva, la reducida participación de la mujer en la docencia y administración se debe a problemas estructurales, tales como las formas de selección y ascenso, resistencia de los hombres respecto a que las mujeres ocupen altos cargos jerárquicos, ausencia de políticas y normas que fomenten la inclusión de la mujer, y limitadas oportunidades debido a la estructura de poder en el ámbito laboral de las universidades (Molina, 2012).

Familia.

La familia es el núcleo o el epicentro en el cual se forma la sociedad. Por esta razón no debe ser maltratada, violada, esclavizada, ignorada por su color de piel, desterrada por sus orígenes o principios de religión.

Los lazos principales son de dos tipos: vínculos de afinidad derivados del establecimiento de un vínculo reconocido socialmente, como el matrimonio¹ que, en algunas sociedades, sólo permite la unión entre dos personas mientras que en otras es posible la poligamia, y vínculos de consanguinidad, como la filiación entre padres e hijos o los lazos que se establecen entre los hermanos que descienden de un mismo padre. También puede diferenciarse la familia según el grado de parentesco entre sus miembros (Zambrano, 2017)

Tipos de familia.

- **Familia nuclear**, padres e hijos (si los hay); también se conoce como «círculo familiar»;
- **Familia extensa**, además de la familia nuclear, incluye a los abuelos, tíos, primos y otros parientes, sean consanguíneos o afines;
- **Familia mono parental**, en la que el hijo o hijos vive (n) sólo con uno de los padres;
- **otros tipos de familias**: aquellas conformadas únicamente por hermanos, por amigos donde el sentido de la palabra familia, no tiene que ver con un parentesco de consanguinidad, sino sobre todo con sentimientos como la convivencia, la solidaridad y otros, quienes viven juntos en el mismo espacio por un tiempo considerable (Barillas,2017).

Estado.

El concepto de Estado puede tener diferentes significados, en las ciencias naturales, el estado es una situación o modo de estar en que se encuentra una persona o cosa;

así como también el grado o modo de cohesión de las moléculas de un cuerpo o materia (sólido, líquido o gaseoso).

En términos jurídicos y sociales, un Estado es la forma y organización de la sociedad, de su gobierno y al establecimiento de normas de convivencia humana; es la unidad jurídica de los individuos que constituyen un pueblo que vive al abrigo de un territorio y bajo el imperio de una Ley, con el fin de alcanzar el bien común (Viera, 2012).

Sociedad.

En un sentido general, Sociedad es un conjunto de personas que tienen relaciones entre sí. A esta acepción, que incluye las sociedades de alcance o dimensión nacional, suele hacerse mención en el lenguaje económico cuando se abordan temas de Macroeconomía o de Política Económica.

Existe otro significado para el término, más específico y limitado en alcance, que también se usa ampliamente: la de un grupo organizado de personas que comparten ciertos fines concretos. Por Sociedad se entiende entonces a cualquier Empresa que se organiza para realizar actividades económicas (Vega, 2018).

De acuerdo a sus estatutos y forma de constitución las sociedades pueden ser de diverso tipo: existen sociedades personales, donde los socios participan arriesgando todos sus activos; de responsabilidad limitada, donde sólo se hacen responsables por el monto de Capital que han integrado; sociedades comanditarias o de nombre colectivo, donde la responsabilidad de los socios no está limitada a sus aportes sino al total de capital de la Empresa; sociedades o compañías anónimas, donde se emiten Acciones que representan partes del Capital total, y muchos otros tipos específicos según la legislación vigente en cada país (Gallo, 2012).

Estructura organizacional – Políticas.

La división sexual del trabajo, o mejor dicho, la exclusión de las mujeres del espacio público y de la economía monetaria, sigue estando en la base de una organización social que sujeta a las mujeres al ámbito doméstico y que las excluye del espacio

público. Las Políticas de empleo, tienen por lo tanto un papel primordial a la hora de desvelar esa relación entre la carga de trabajo en el ámbito doméstico y la exclusión del empleo, entre el trabajo no remunerado y el remunerado o empleo.

Deben tener en cuenta indicadores, como el del uso del tiempo, para adaptar los servicios a las necesidades de mujeres y varones, debe introducir medidas tendentes a garantizar la igualdad, compensando esa discriminación. Las políticas públicas no pueden desentenderse de esa realidad (Pérez, 2002).

Sociedad.

Para Max Weber la sociedad es un sistema o conjunto de relaciones que se establecen entre los individuos y grupos con la finalidad de constituir cierto tipo de colectividad, estructurada en campos definidos de actuación en los que se regulan los procesos de pertenencia, adaptación, participación, comportamiento, autoridad, burocracia (Gómez, 2017).

El término sociedad alude al conjunto de individuos que interactúan a diario, lo que los obliga a generar pautas y comportamientos culturales de común acuerdo. El concepto proviene del término latino *societas*, que indica una relación amistosa, por lo que la existencia de una sociedad presupone al menos algún tipo de vínculo interpersonal (Otálvaro, 2012).

Estado.

Define al Estado como un ente social que se forma cuando en un territorio determinado se organiza jurídicamente en un pueblo que se encuentra sometido a la voluntad de un gobierno (Arcila, Hernández, Vélez & Pulido, 2017).

A esto se une lo mencionado por, Adolfo Posada, el Estado, es una organización social constituida en un territorio propio, con fuerza para mantenerse en él e imponer dentro de él un poder supremo de ordenación y de imperio, poder ejercido por aquel elemento social que en cada momento asume la mayor fuerza política (Machicado, 2016).

Poder.

Según Weber expresa que: el poder es la probabilidad de que un actor dentro de un sistema social este en posición de realizar su propio deseo, a pesar de las resistencias. A esto se une Tawney en 2012 se centra en la imposición de la propia voluntad sobre otras personas; plasmando que el poder es la capacidad de un individuo o grupo de individuos para modificar la conducta de otros individuos o grupos en la forma deseada y de impedir que la propia conducta sea modificada en la forma en que no se desea (Castillo, 2011).

Acotando, además, que el término poder se utiliza para definir la capacidad de ejercer una autoridad, para tomar decisiones o llevar a cabo una determinada acción. El poder también lo determina un mayor grado económico, intelectual o fortaleza corporal, que hace a un individuo tener ciertos privilegios mayores que los demás. Caracterizándose por ser una de las facultades que todo ser humano desea conseguir por razones determinadas y propias de sí mismo (Aguilera, Biencinto & Gómez, 2006).

A esto se une un estudio realizado por Foucault mencionando que el poder, existe universalmente, en forma masiva o difusa, concentrado o distribuido. Sólo existe el poder que ejercen unos individuos sobre otros; apoyándose sobre estructuras permanentes. Aclarando que el poder no es una especie de consentimiento (Sánchez, 2012).

Entender el poder en desigualdades de género es muy importante, ya que se lo conoce como poder marital o poder en relaciones de pareja y se refiere a la habilidad potencial que posee un miembro de la pareja para influir en el comportamiento del otro; dicha influencia afecta en la libertad de la toma de decisiones dentro de la relación, producto de una asimetría de poder basada en género que favorece al hombre en todas las sociedades (Herrera,2010). Generando por parte del hombre la violencia como única arma de control.

Relaciones asimétricas.

Según manifiesta Fraga (2010) asimétricas son las relaciones, que revelan marcadas diferencias en edad, status, cultura, experiencia, poder adquisitivo, estas diferencias van marcando formas particulares en el desarrollo de las relaciones. Cualquier relación o situación social en la que una persona o grupo tiene autoridad sobre otra se considera asimétrica, debido a que el equilibrio de poder es más o menos unilateral.

Las relaciones de pareja heterosexual se encuentran formadas por relaciones asimétricas, por una lucha de la mujer que enfrente a diario con su pareja por hacer respetar sus derechos, y condiciones de igualdad en la toma de decisiones, en la actualidad la mujer ya no desea vivir bajo el mando de su pareja; ocasionando conflictos en la relación y como defensa el hombre utiliza la violencia para contrarlar a la mujer (Castro, 2015).

Situación laboral de la mujer.

La participación femenina en el mercado de trabajo ha manifestado una tendencia creciente en los últimos años. A pesar de ello, existen marcadas diferencias entre hombres y mujeres en lo referente a las condiciones laborales. Estas circunstancias están dadas por un conjunto de factores tales como la condición de actividad, la categoría y calificación asignada a los puestos de trabajo, y otras cuestiones relacionadas con la formalidad y el acceso a ciertos derechos propios de los trabajadores (Molina, 2012).

Consideramos que el estudio del mercado laboral y las diferencias de género que se presentan es de suma importancia, ya que además de aportar conocimientos a la línea de investigación que se viene generando en Latinoamérica en relación a esta temática, puede ser de utilidad para la formulación de políticas públicas que tiendan a mejorar la situación actual de la mujer en materia de empleo (Viera, 2012).

Tasa de empleo.

La igualdad económica entre sexos podría tardar alrededor de 170 años en alcanzarse si el mundo continúa al ritmo actual, eso apuntaba el pasado octubre el Informe Global de la Brecha de Género de 2016 del Foro Económico Mundial: “El mundo se enfrenta a un desperdicio del talento al no actuar con rapidez para frenar la

desigualdad de género. Esto podría poner el crecimiento económico en riesgo y privar a las economías de la oportunidad de desarrollarse” (Clemente, 2017).

El organismo aplaca la ralentización en parte a la participación en el mercado de trabajo pese al hecho de que, en 95 países, el número de mujeres universitarias es igual o mayor que el de hombres-, y a los desequilibrios crónicos en los salarios, la diferencia entre hombres y mujeres a nivel global es, en promedio, del 23% según ONU Mujeres, y en España ganan de media un 18,8% menos por hora que los hombres (Linares, 2017)

Tasa de paro.

La tasa de paro o tasa de desempleo es el porcentaje de personas que están en edad, condiciones e intención de trabajar, pero no tienen un trabajo en una región dada (país, CCAA, provincia, ciudad). De forma matemática, es el cociente entre la población desocupada entre la población activa. Todo esto, multiplicado por 100 para poder obtener el cociente en términos de porcentaje (Taberner, 2015).

$$Tasa\ de\ paro = \left[\frac{Población\ desempleada}{Población\ activa} \right] * 100$$

A continuación, vamos a explicar la diferencia entre estas poblaciones:

- ✓ **Activa:** todas las personas de 16 años o más que están trabajando o están dispuestas y en condiciones de poder trabajar. Se descompone entre la ocupada y desempleada/desocupada.
- ✓ **Ocupada:** toda persona de la población activa que está trabajando.
- ✓ **Desempleada/desocupada:** toda persona de la población activa que no tiene trabajo. Esta gente cumple uno de los siguientes requisitos: está buscando trabajo o ha sido suspendida y está esperando a volverse a incorporar o el mes siguiente empezará a trabajar.

$$Población\ total = Población\ activa + Población\ desempleada$$

Una vez visto la definición de tasa de paro y su cálculo, vamos a explicar las dos formas que hay en España de recoger la información necesaria para poder dar los datos que vemos en los medios de comunicación.

El principal método utilizado en España es la Encuesta de Población Activa (EPA) que la realiza de forma trimestral el INE (Instituto Nacional de Estadística). Se trata de una encuesta que se realiza a 65.000 familias, lo que supone unas 200.000 personas. Los encuestados tienen que tener en cuenta la semana anterior a la encuesta para responder las preguntas. Después de un mes y medio de la recogida de datos, mediante técnicas estadísticas, dan a conocer el resultado.

Oportunidades.

Las oportunidades surgen en determinados momentos de la vida y deben ser aprovechadas para evitar el arrepentimiento posterior. Muchas veces hay individuos que se lamentan por haber desperdiciado una oportunidad por diferentes motivos. Lo importante, por lo tanto, es estar atento a aquéllas que se presentan en cualquier ámbito y analizarlas para determinar cuál es la opción más conveniente para uno (Mendoza, 2013).

Hoy en día este concepto se usa especialmente para hacer referencia a las oportunidades profesionales o laborales, refiriéndose a las oportunidades que tiene una persona de mejorar su situación en el trabajo. Puede significar la posibilidad de un ascenso, una oferta de contratación o la propuesta de iniciar un nuevo proyecto o emprendimiento (Mendoza, 2013).

En todas las profesiones se recomienda que los expertos se encuentren siempre investigando y perfeccionando sus conocimientos; de este modo se vuelven personas más aptas y eficientes, amoldándose a las nuevas herramientas del mercado. Aquellas personas que se mantengan activas y en constante aprendizaje, estarán mejor preparadas para enfrentarse eficazmente a las nuevas oportunidades laborales, con lo cual podrán conseguir un progreso personal y laboral.

Superación profesional.

Se manifiestan en las aspiraciones de trascendencia, de vida espiritual, de desarrollo de valores y principios que sirvan de guía. Según el autor, esta última categoría requiere la satisfacción relativa de las básicas y define a quienes la alcanzan como libres, con posibilidad de autodirección, autonomía y capacidad resolutive para enfrentarse a los problemas de la vida (Ander-Egg, 2017).

La superación profesional en las personas es un mundo interior de valores elevados y una imagen muy consistente sobre sí mismos, son capaces de sacrificar la satisfacción de gran parte de las necesidades anteriores o de transformarlas al servicio de una vocación.

Naturalmente la autorrealización dependerá que la forma en que se logró cumplir con la satisfacción de los anteriores niveles de necesidades, de no ser así, este nivel no será alcanzado y será otra causa para que la funcionalidad familiar se vea afectada de manera negativa.

Toma de decisiones.

Las normas y reglas con las que se rige la familia para actuar y sentir de las personas estas cuentan con gran influencia en la interacción familia por lo cual deben ser flexibles que a su vez se deben conocer los límites sabiendo comunicarlos de manera correcta ya que si no se los realiza de esta manera surgirán los problemas en las relaciones interfamiliares.

Las normas pueden ser explicativas las cuales se les menciona a los integrantes de la familia diciéndoles que si no se las cumple crean consecuencias que de igual manera son conocidas por los miembros de la familia, otras normas pueden ser acuerdos que se rigen a la forma de actuar y la relación de los miembros.

2.4 Hipótesis

H1: Los Techos de cristal se relacionan con el acceso de la mujer a cargos de docencia en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.

Ho: Los Techos de cristal no se relacionan con el acceso de la mujer a cargos de docencia en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.

2.5 Determinación de Variables

Variable Independiente:

Techos de Cristal

Variable Dependiente:

Acceso de la mujer a cargos de docencia.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Enfoque de la Investigación

El tema tomado en consideración en la presente investigación estará sustentado en un modelo mixto, que, para Pérez, (2011) representan:

“El más alto grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo. Ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de investigación, o, al menos, en la mayoría de sus etapas (...) agrega complejidad al diseño de estudio; pero contempla todas las ventajas de cada uno de los enfoques” (Pérez, 2011).

En cuanto a la investigación cualitativa representa la concreción metodológica de la perspectiva ética que enfatiza conocer la realidad, de captar el significado particular que a cada hecho atribuye su propio protagonista, y de contemplar estos elementos como piezas de un conjunto sistemático, en este caso las preguntas e hipótesis surge como parte del proceso de investigación; el énfasis no es medir las variables sino entenderlas.

Se utilizará para la aplicación y validación de la encuesta; la validación de un instrumento sobre cultura de género en instituciones de educación, salud e investigación en el noroeste de México, de los autores Rosario Román, Sara Domínguez, María Saucedo, Jesús Tanori,

3.2 Modalidad de la Investigación

3.2.1 Bibliográfica Documental.

Para la obtención de la investigación primaria se realizará la investigación en todos los documentos que aporten con datos e información necesaria sobre techos de cristal y el acceso de la mujer a cargos de docencia se analizará clasificará y procederá a realizar el fichaje de información más sobresaliente, lo que permitirá aplicar profundizar y diferenciar teorías, enfoques o conceptualizaciones relacionadas con el objeto de estudio.

3.2.2 De campo.

La presente investigación tiene como objetivos dar cuenta desde una perspectiva teórico práctica el fenómeno de los techos de cristal y el acceso de la mujer a cargos de docencia, razón por la cual resulta estrictamente necesaria que las modalidades investigativas a utilizar sean tanto de campo como una perspectiva bibliográfica uniendo así lo empírico y teórico del fenómeno a investigar.

La información de esta investigación se toma del estudio de campo realizado en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Facultad de Ciencias e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.

3.3 Tipo de la Investigación

3.3.1 Exploratorio.

Permitirá recopilar información detallada de las mujeres víctimas de techos de cristal que se ha impedido acceder a cargos de docencia. Además, proporcionará un estudio real de la situación demográfica y social sabiendo que la investigación exploratoria impulsa a determinar el mejor diseño de la investigación.

3.3.2 Descriptiva.

El nivel de investigación al que este trabajo se halla sujeto es el tipo de investigación descriptiva, puesto que buscamos comparar dos fenómenos diferentes y modelos de comportamientos determinados concernientes a la hipótesis anteriormente planteada logrando así conseguir datos estadísticamente variables considerados aisladamente.

3.3.3 Población y Muestra.

La población de estudio para la presente investigación está constituida por 41 mujeres, quienes ejercen la docencia en las dos facultades de estudio. Lo que proporciona confiabilidad y validez a los resultados que se pueden obtener de dicha investigación.

3.4 Operacionalización de variables

Tabla N°1

Operacionalización Variable Independiente: Techos de Cristal

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Son barreras profesionales difíciles de traspasar que limitan la superación de la mujer para acceder a cargos profesionales como la docencia, manteniéndolas estancadas en puestos jerárquicos inferiores a la de los varones docentes, producto de un estereotipo de género, desvalorizando sus conocimientos y capacidades convirtiéndoles en víctimas de factores y sobrecarga de roles.	<p>Barreras Profesionales</p> <p>Estereotipo de género</p> <p>Factores</p>	<p>Diferencias salariales</p> <p>Selección y contratación</p> <p>Congruencia sexual</p> <p>Estructura patriarcal</p> <p>Psicológicos y psicosociales</p>	<p>¿Considera usted que el Techo de Cristal le impide alcanzar niveles jerárquicos altos dentro de la institución?</p> <p>¿Considera usted que el proceso de reclutamiento y selección de personal toma en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes con perspectiva de género?</p> <p>¿Cree usted que para ser promovido debe mantener influencias políticas o apariencia física?</p> <p>¿En la institución existen mecanismos de prevención y sanción para prácticas discriminatorias?</p> <p>¿Ha considerado usted alguna vez aplazar o ha aplazado la decisión de tener hijos para poder crecer profesionalmente?</p> <p>¿Cree que los roles que</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta validada método CCIG.</p>

	Sobrecarga de roles	<p>Familiar</p> <p>Económico</p> <p>Laboral</p>	<p>desempeña en su familia limita el adecuado ejercicio de la docencia?</p> <p>¿En la Institución se facilita la reincorporación laboral de la mujer que hacen uso de licencias de maternidad u otros requerimientos legales?</p> <p>¿Considera usted que el horario de trabajo establecido dentro de la Institución, respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal?</p> <p>¿Cree usted que se debe promover una política de conciliación frente a la vida laboral, familiar y personal?</p>	
--	---------------------	---	---	--

Elaborado por: Veloz, Amparo

Tabla N°2

Operacionalización Variable Dependiente: Acceso de la mujer a cargos de docencia

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>La estructura organizacional se basa en las oportunidades de la mujer a ejercer actividades laborales de manera profesionales dentro de una Institución de educación superior basándonos en la situación laboral de la mujer para eliminar políticas y prácticas discriminatorias de esta manera obtener una igualdad de oportunidades y disminuir las relaciones de poder.</p>	<p>Estructura organizacional</p> <p>Oportunidades de la mujer</p> <p>Situación laboral de la mujer</p> <p>Poder</p>	<p>Políticas</p> <p>Sociedad</p> <p>Estado</p> <p>Superación profesional</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Tasa de empleo</p> <p>Tasa de paro</p> <p>Relaciones</p>	<p>¿Considera usted que el acceso de la mujer a los cargos de docencia es equitativo y transparente?</p> <p>¿Considera usted que las políticas que le brinda la Universidad Técnica de Ambato le da las oportunidades para crecer profesionalmente?</p> <p>¿Cómo caracteriza usted a las oportunidades de desarrollo profesional dentro de la Universidad Técnica de Ambato?</p> <p>¿Cómo considera usted el ingreso a formar parte del cuerpo docente dentro de la facultad?</p> <p>¿Cree usted que las políticas de formación profesional y capacitación pueden ser aplicadas sin distinción de género?</p> <p>¿Cree usted que con las leyes existentes de la Universidad Técnica de Ambato para equilibrar la inclusión de personal de género femenino, se han acotado cambios significativos?</p> <p>¿Cree usted que existe la necesidad de generar estrategias que permitan</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta validada método CCIG.</p>

		asimétricas	superar los techos de cristal en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato?	
--	--	-------------	--	--

Elaborado por: Veloz, Amparo

3.5 Descripción de los instrumentos utilizados

Se utilizó la encuesta CCIG adaptado por las autoras para la población del noroeste de México. Consta de un total de 16 reactivos con 2 opciones de respuesta, en una escala de sí y no. El formato es auto-aplicable y se resuelve en un promedio de 5 minutos, con un rango de 13 a 20 minutos. (Román, Domínguez, Saucedo & Tásnori, 2016).

Se utilizará las siguientes técnicas para la adquisición de información:

Tabla N°3

Técnicas para la adquisición de información

Tipos de Información	Técnicas de Investigación	Instrumentos de Investigación
Información Primaria	Lectura Científica	Tesis de grado, Artículos, Libros, Estudios realizados.
Información Secundaria	Entrevista	Diario de Campo

Nota: Elaborado por: Veloz, Amparo

3.6 Plan de recolección de información

Tabla N°4

Plan de recolección de información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIONES
1.- ¿Para qué?	Para solucionar el problema a investigar
2.- ¿De qué personas u objetos	Docentes de las Facultades de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Ciencia e Ingeniería en Alimentos
3.- ¿Sobre qué aspectos?	Sobre los Techos de Cristal y el acceso de la mujer a cargos de docencia.
4.- ¿Quién?	Investigadora. Veloz Amparo
5.- ¿Cuándo?	Periodo 2017- 2018
6.- ¿Dónde?	La recopilación de información se realizará en las Facultades de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Ciencia e Ingeniería en Alimentos.
7.- ¿Cuántas veces?	Una vez
8.- ¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta, entrevistas
9.- ¿Con qué?	Encuesta
10.- ¿En qué situación?	Se buscará el mejor momento para obtener resultados.

Nota: Elaborado por: Veloz, Amparo

3.7 Plan de procesamiento de información

La técnica a utilizar en el presente trabajo será la aplicación de encuesta validada CCIG que nos permita determinar la influencia de los techos de cristal en el acceso a cargos de docencia en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencias e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 5
Porcentaje de muestra según distribución por facultades.

Docentes	Facultades UTA	Frecuencia	%
Mujeres	Jurisprudencia y Ciencias Sociales	22	53.66
Mujeres	Ciencia e Ingeniería en Alimentos	19	46.34
TOTAL		41	100

Nota: Porcentaje de muestra según distribución por facultades. Elaborado por: Veloz, Amparo

Análisis cuantitativo:

La población a ser evaluada consta de 41 docentes de género femenino, reflejando la participación de 22 docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, siendo el 53.66% y el 46.34% de la Facultad de Ciencias e Ingeniería en Alimentos.

ENCUESTA SOBRE TECHOS DE CRISTAL Y ACCESO DE LA MUJER EN CARGOS DE DOCENCIA

Variable Independiente- Techo de Cristal

Pregunta N°1.- ¿Considera usted que el Techo de Cristal le impide alcanzar niveles jerárquicos altos dentro de la institución?

Tabla N° 6

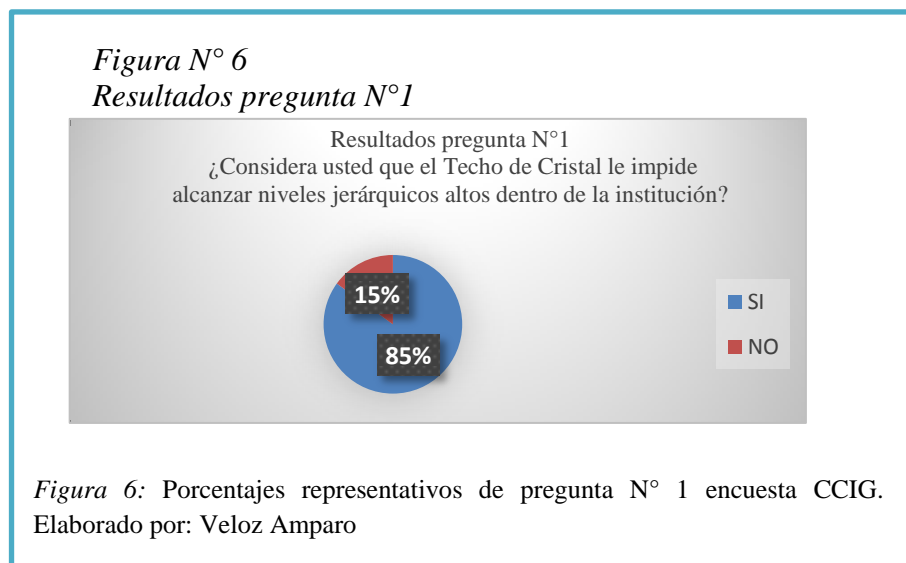
Frecuencias y porcentajes pregunta N°1: ¿Considera usted que el Techo de Cristal le impide alcanzar niveles jerárquicos altos dentro de la institución?

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SI	35	85
NO	6	15
Total	41	100

Nota: Frecuencia y Porcentaje de resultados pregunta N° 1. Elaborado por: Veloz Amparo

Análisis Cuantitativo:

Se encontró que el 85% de las participantes consideran que el Techo de cristal impide alcanzar niveles jerárquicos altos dentro de la institución con una frecuencia de 35, mientras que 6 docentes no lo consideran un impedimento representando el 15% de la población evaluada.



Análisis Cuantitativo:

Se encontró que el 85% de las participantes consideran que el Techo de cristal impide alcanzar niveles jerárquicos altos dentro de la institución con una frecuencia de 35, mientras que 6 docentes no lo consideran un impedimento representando el 15% de la población evaluada.

Interpretación de resultados:

En la figura 6 se puede evidenciar con mayor porcentaje que la población evaluada considera que el Techo de cristal impide alcanzar niveles jerárquicos altos dentro de la institución, siendo un factor decisivo para mejorar la calidad de vida de las participantes.

Pregunta N° 2 ¿Considera usted que el proceso de reclutamiento y selección de personal toma en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes con perspectiva de género?

Tabla N° 7

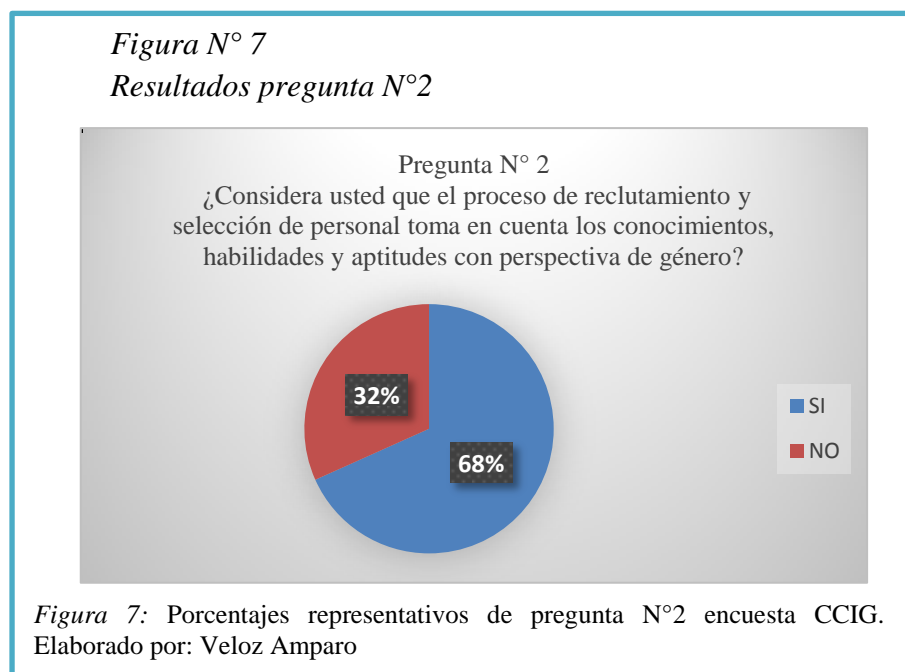
Frecuencias y porcentajes pregunta N°2: ¿Considera usted que el proceso de reclutamiento y selección de personal toma en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes con perspectiva de género?

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SI	13	32
NO	28	68
Total	41	100

Nota: Frecuencia y Porcentaje de resultados pregunta N° 2. Elaborado por: Veloz Amparo

Análisis Cuantitativo:

Se encontró que el 68% de las participantes consideran que proceso de reclutamiento y selección de personal toma en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes con perspectiva de género con una frecuencia de 28 docentes, por el contrario se encontró 13 docentes con opiniones antagónicas representando el 32%.



Interpretación de resultados:

En la figura 7 se puede evidenciar que la mayor parte de la población evaluada considera que el proceso de reclutamiento y selección de personal toma en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes con perspectiva de género, mencionan que sienten que en muchas actividades los varones son quienes logran entrar con mayor facilidad a ejercer la docencia universitaria, así mismo exponen que son ellos quienes ocupan puestos de mayor jerarquía.

Pregunta N°3 ¿Cree usted que para ser promovido debe mantener influencias políticas o apariencia física?

Tabla N° 8

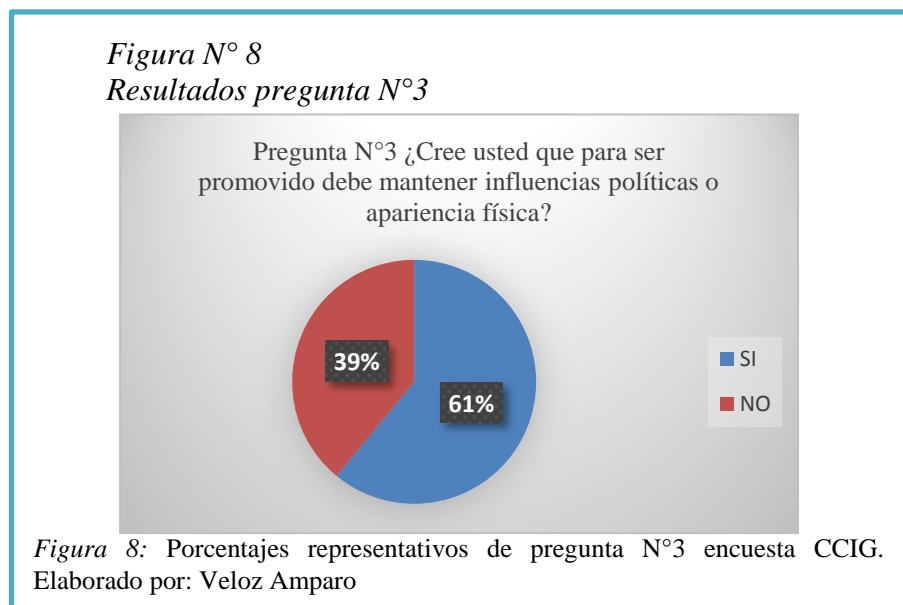
Frecuencias y porcentajes pregunta N°3:¿Cree usted que para ser promovido debe mantener influencias políticas o apariencia física?

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SI	25	61
NO	16	39
Total	41	100

Nota: Frecuencia y Porcentaje de resultados pregunta N° 3. Elaborado por: Veloz Amparo

Análisis Cuantitativo:

Se encontró que el 61% de las docentes consideran que para ser promovido debe mantener influencias políticas o apariencia física, mientras que 16 participantes consideran lo contrario siendo una minoría en un 39%.



Interpretación de resultados:

En la figura 8 se puede observar que el 61% la población cree que para ser promovido debe mantener influencias políticas o apariencia física, expresan que las autoridades son quienes demuestran la preferencia a ciertos docentes en su forma de saludarlos y al momento de atribuir funciones.

Pregunta N°4 ¿En la institución existen mecanismos de prevención y sanción para prácticas discriminatorias?

Tabla N° 9

Frecuencias y porcentajes pregunta N°4: ¿En la institución existen mecanismos de prevención y sanción para prácticas discriminatorias?

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SI	30	73
NO	11	27
Total	41	100

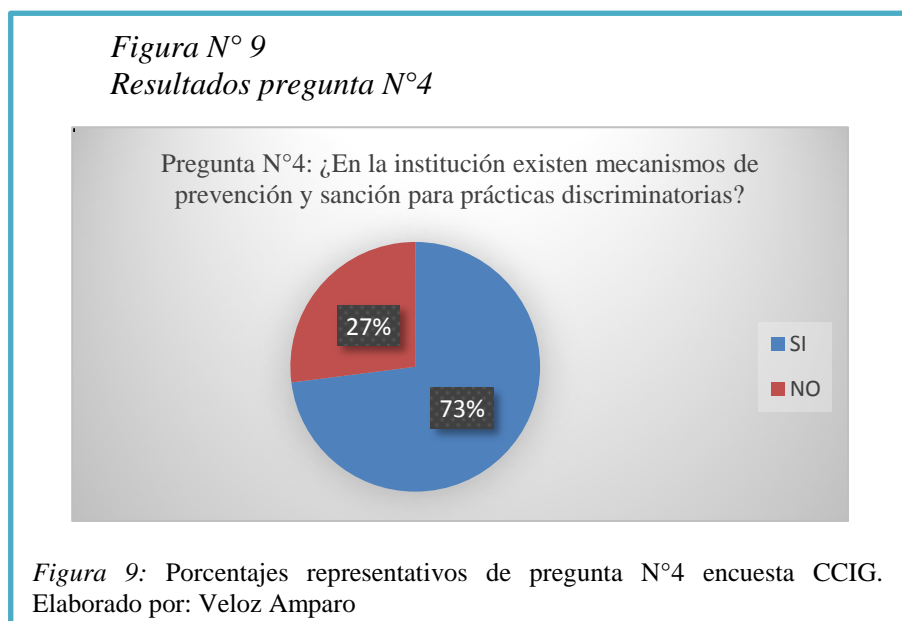
Nota:

Frecuencia y

Porcentaje de resultados pregunta N°4. Elaborado por: Veloz Amparo

Análisis Cuantitativo:

Se encontró que el 73% de las docentes siendo 30 de ellas las cuales conocen que en la institución existen mecanismos de prevención y sanción para prácticas discriminatorias, mientras que 11 de las mismas no lo conocen representando el 27% de la población.



Interpretación de resultados:

En la figura 9 se puede observar que el 73% de la población tiene conocimientos de que existen mecanismos de prevención y sanción para prácticas discriminatorias, pues se debe garantizar el goce de sus derechos así como promover una cultura de respeto.

Pregunta N°5 ¿Ha considerado usted alguna vez aplazar o ha aplazado la decisión de tener hijos para poder crecer profesionalmente?

Tabla N° 10

Frecuencias y porcentajes pregunta N°5: ¿Ha considerado usted alguna vez aplazar o ha aplazado la decisión de tener hijos para poder crecer profesionalmente?

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SI	15	37
NO	26	63
Total	41	100

Nota: Frecuencia y Porcentaje de resultados pregunta N°5. Elaborado por: Veloz Amparo

Análisis Cuantitativo:

Se encontró que el 63% de las docentes no han considerado aplazar o ha aplazado la decisión de tener hijos para poder crecer profesionalmente, mientras que el 37% de las participantes han aplazado la decisión, siendo 26 de ellas de la población total.

Figura N° 10
Resultados pregunta N°5

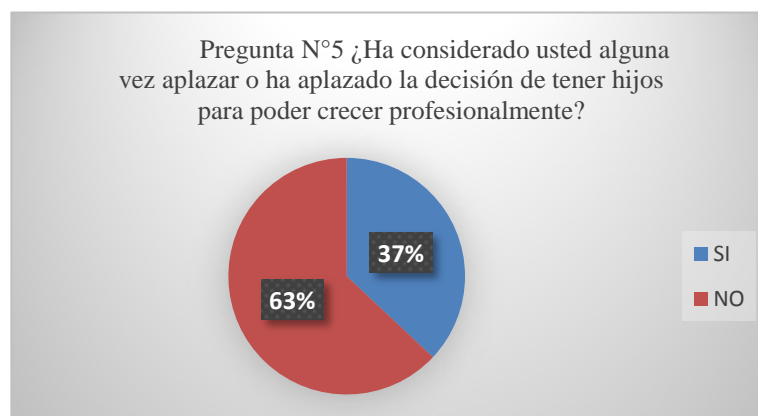


Figura 10: Porcentajes representativos de pregunta N°5 encuesta CCIG.
Elaborado por: Veloz Amparo

Interpretación de resultados:

En la figura 10 se evidencia que el 37% de la población que ha considerado alguna vez aplazar o ha aplazado la decisión de tener hijos para poder crecer profesionalmente tienen menor porcentaje en relación a los que no lo aplazaron, ya que consideran que los hijos forman parte de su crecimiento personal, siendo la razón por quienes tienen el deseo de seguir creciendo profesionalmente y brindarles mejor calidad de vida con un salario estable.

Pregunta N°6 ¿Cree que los roles que desempeña en su familia limita el adecuado ejercicio de la docencia?

Tabla N° 11

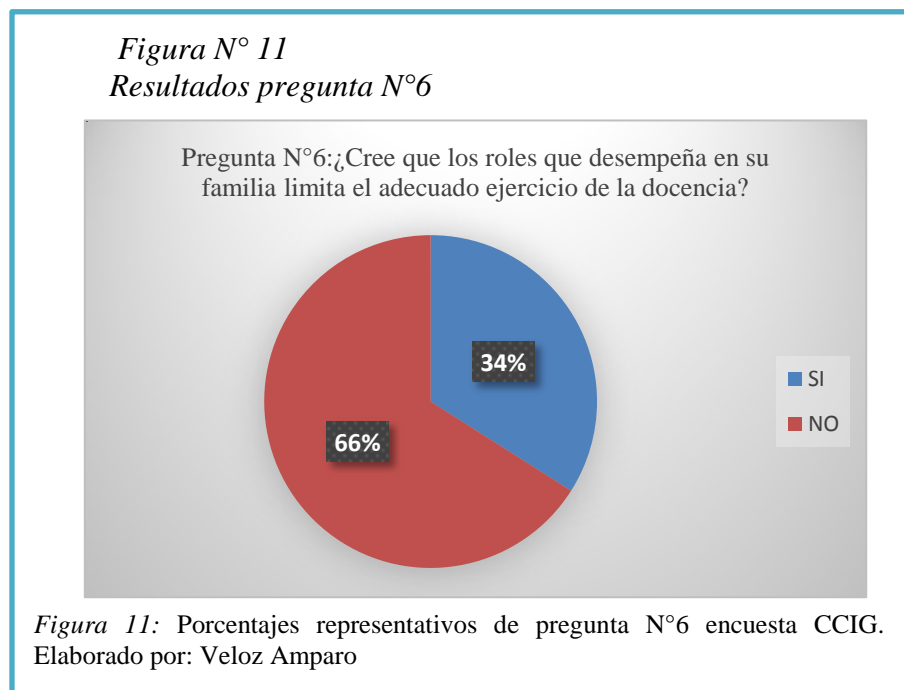
Frecuencias y porcentajes pregunta N°6: ¿Cree que los roles que desempeña en su familia limita el adecuado ejercicio de la docencia?

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SI	14	34
NO	27	66
Total	41	100

Nota: Frecuencia y Porcentaje de resultados pregunta N°6. Elaborado por: Veloz Amparo

Análisis Cuantitativo:

Se identificó una frecuencia de 27 docentes que representa el 66% que no creen que los roles que desempeña en su familia limita el adecuado ejercicio de la docencia, mientras que 14 de ellas piensan lo contrario siendo el 34%.



Interpretación de resultados:

En la figura 11 se encontró que el mayor porcentaje de la población encuestada no cree que los roles que desempeña en su familia limita el adecuado ejercicio de la docencia, ya que distribuyen correctamente sus actividades y roles en el hogar y en la docencia, es importante para las docentes mantener una estabilidad en los dos lugares, se sienten apoyadas por sus familias lo que les permite ejercer la docencia sin ningún tipo de limitación.

Pregunta N°7 ¿En la Institución se facilita la reincorporación laboral de la mujer que hacen uso de licencias de maternidad u otros requerimientos legales?

Tabla N° 12

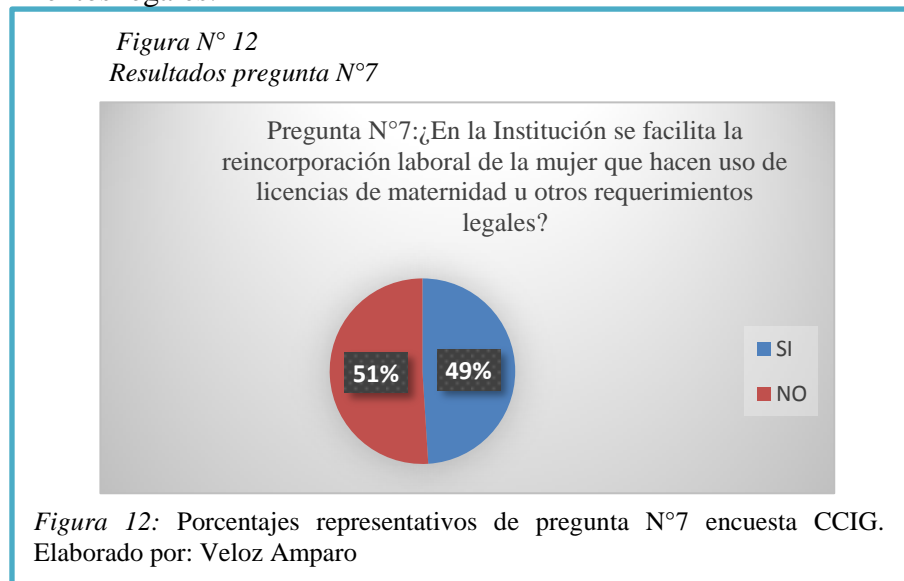
Frecuencias y porcentajes pregunta N°7:¿En la Institución se facilita la reincorporación laboral de la mujer que hacen uso de licencias de maternidad u otros requerimientos legales?

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SI	20	49
NO	21	51
Total	41	100

Nota: Frecuencia y Porcentaje de resultados pregunta N°7. Elaborado por: Veloz Amparo

Análisis Cuantitativo:

Se identificó una frecuencia de 21 docentes que representa el 51% que no creen que en la Institución se facilita la reincorporación laboral de la mujer que hacen uso de licencias de maternidad u otros requerimientos legales, por lo contrario el 49 % de la población siendo 20 participantes piensan que la Institución facilita la reincorporación laboral de la mujer que hacen uso de licencias de maternidad u otros requerimientos legales.



Interpretación de resultados:

En la figura 12 se encontró que casi existe una equidad en cuanto a que se cree que la Institución facilita la reincorporación laboral de la mujer que hacen uso de licencias de maternidad u otros requerimientos legales pero al ser muchos días tienen que presentar varios documentos para regresar a ejercer sus funciones, sienten que existe molestias por parte de las autoridades y se les pide entregar todo el trabajo atrasado inmediatamente, y en ocasiones cuando se trata de permisos por alguna requerimiento estos no pueden ser otorgados.

Pregunta N°8 ¿Considera usted que el horario de trabajo establecido dentro de la Institución, respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal?

Tabla N° 13

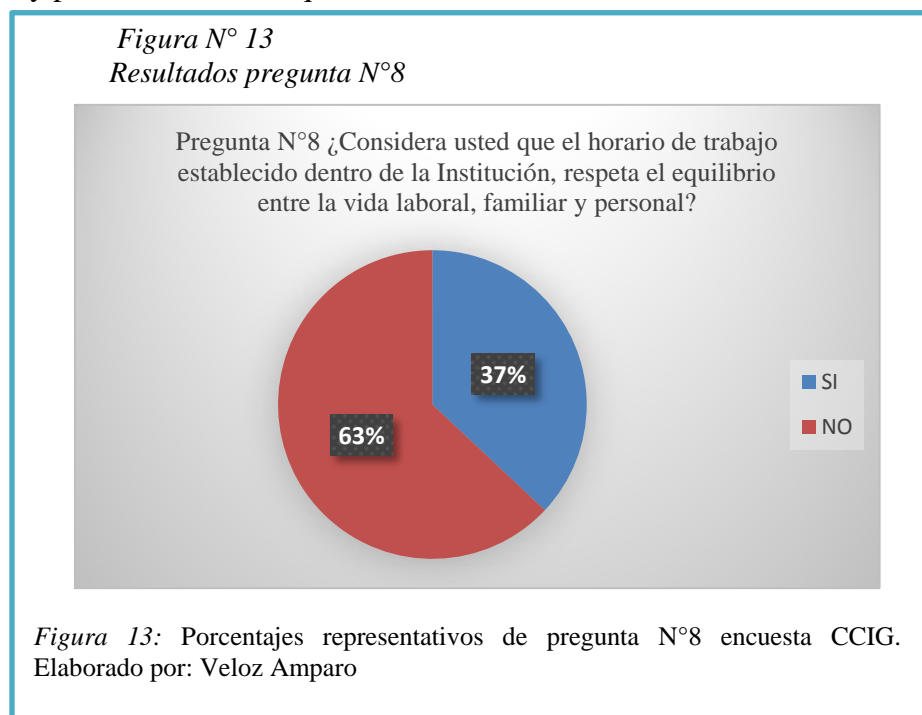
Frecuencias y porcentajes pregunta N°8:¿Considera usted que el horario de trabajo establecido dentro de la Institución, respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal?

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SI	15	37
NO	26	63
Total	41	100

Nota: Frecuencia y Porcentaje de resultados pregunta N°8. Elaborado por: Veloz Amparo

Análisis Cuantitativo:

Se identificó con un porcentaje del 63% de docentes que el horario de trabajo establecido dentro de la Institución no respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal, mientras que el 37% si lo considera.



Interpretación de resultados:

En la figura 13 se encontró que la mayor parte de la población considera que el horario de trabajo establecido dentro de la Institución no respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal ,debido a que en algunas ocasiones tienen que realizar trabajos de la institución en sus hogares .

Pregunta N°9 ¿Cree usted que se debe promover una política de conciliación frente a la vida laboral, familiar y personal?

Tabla N° 14

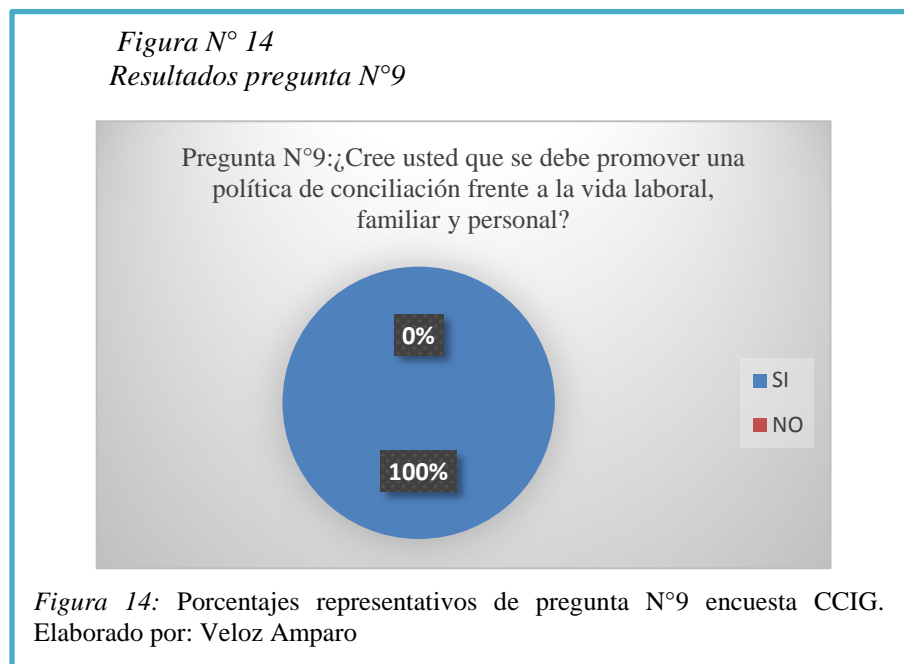
Frecuencias y porcentajes pregunta N°9: ¿Cree usted que se debe promover una política de conciliación frente a la vida laboral, familiar y personal?

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SI	41	100
NO	0	0
Total	41	100

Nota: Frecuencia y Porcentaje de resultados pregunta N°9. Elaborado por: Veloz Amparo

Análisis Cuantitativo:

Se identificó que la totalidad de la población cree que se debe promover una política de conciliación frente a la vida laboral, familiar y personal.



Interpretación de resultados:

En la figura 14 se encontró que la totalidad de la población cree que se debe promover una política de conciliación frente a la vida laboral, familiar y personal, debido a que lograr una estabilidad entre estas necesidades ayudara al crecimiento de las personas no solo profesionalmente sino a nivel familiar y social, haciendo que los mismos sean productivos y se sientan satisfechos, impartiendo una educación de calidad y calidez.

Pregunta N°10 ¿Considera usted que el acceso de la mujer a los cargos de docencia es equitativo y transparente?

Tabla N° 15

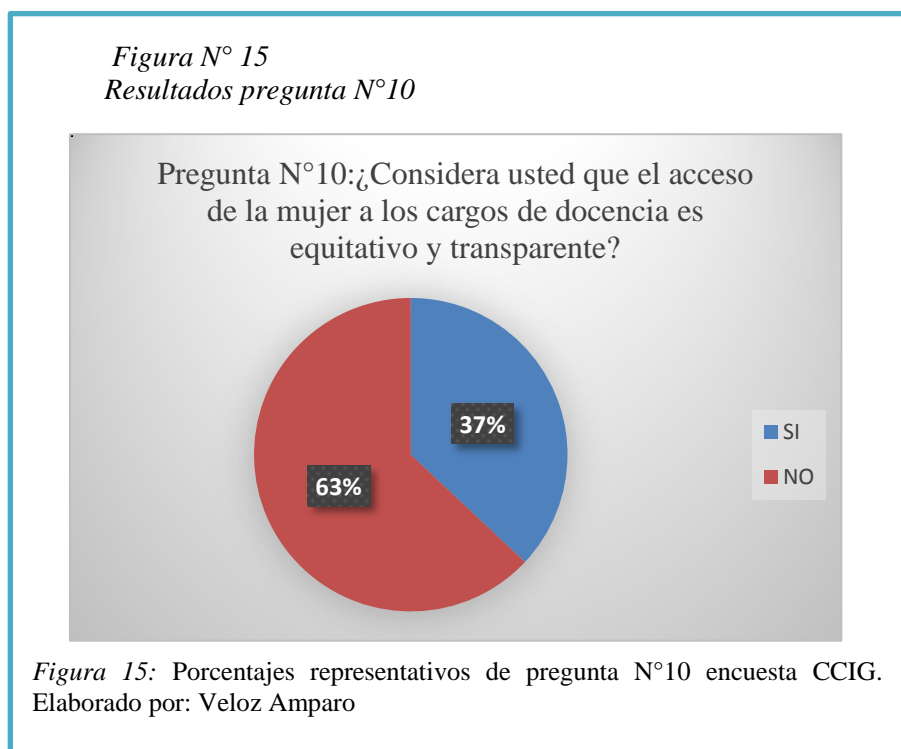
Frecuencias y porcentajes pregunta N°10:¿Considera usted que el acceso de la mujer a los cargos de docencia es equitativo y transparente?

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SI	15	37
NO	26	63
Total	41	100

Nota: Frecuencia y Porcentaje de resultados pregunta N°10. Elaborado por: Veloz Amparo

Análisis Cuantitativo:

Se identificó con una frecuencia de 26 docentes que representa el 63% que no consideran que el acceso de la mujer a los cargos de docencia es equitativo y transparente, mientras que el 37% si lo cree.



Interpretación de resultados:

En la figura 15 se encontró que el mayor porcentaje lo atribuye a que no se considera que el acceso de la mujer a los cargos de docencia es equitativo y transparente ya que existen preferencias a varones al momento de seleccionar personas para el proceso de contratación, siendo desplazada la mujer a pesar de tener una adecuada instrucción formal.

Pregunta N°11 ¿Considera usted que las políticas que le brinda la Universidad Técnica de Ambato le da las oportunidades para crecer profesionalmente?

Tabla N° 16

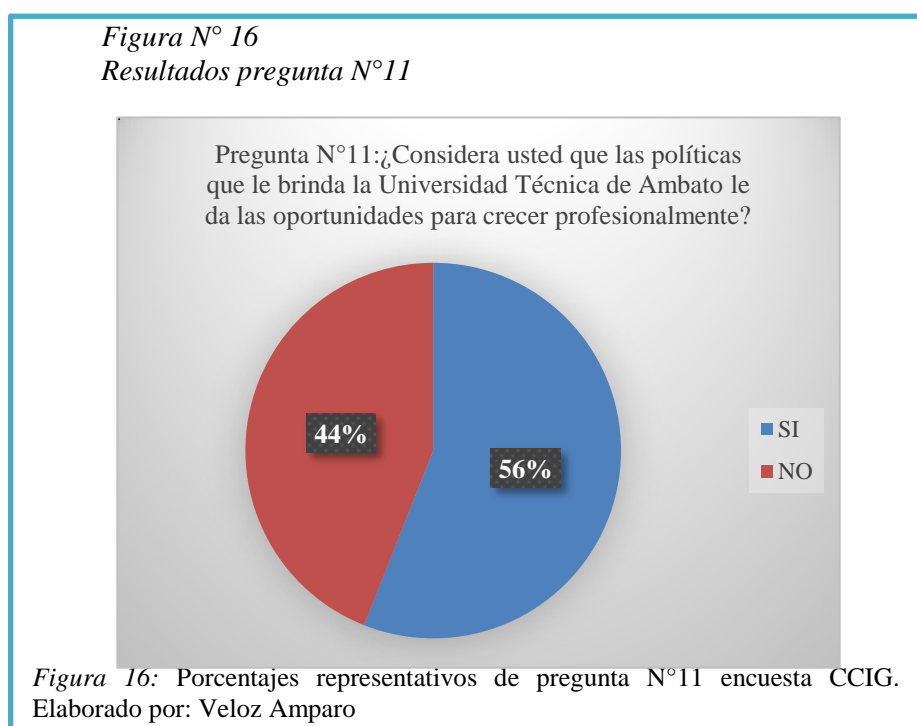
Frecuencias y porcentajes pregunta N°11:¿Considera usted que las políticas que le brinda la Universidad Técnica de Ambato le da las oportunidades para crecer profesionalmente?

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SI	23	56
NO	18	44
Total	41	100

Nota: Frecuencia y Porcentaje de resultados pregunta N°11. Elaborado por: Veloz Amparo

Análisis Cuantitativo:

Se encontró con una frecuencia de 23 docentes que representa el 56% que consideran que las políticas que brinda la Universidad Técnica de Ambato les da oportunidades para crecer profesionalmente y tan solo 18 participantes piensan lo contrario siendo el 44 % de la población encuestada.



Interpretación de resultados:

En la figura 16 se encontró que el mayor porcentaje de la población encuestada que corresponde al 56% menciona que Si, consideran que las políticas que le brinda la

Universidad Técnica de Ambato le da las oportunidades para crecer profesionalmente, expresando que legalmente se sienten respaldadas ya que la Universidad le brinda estabilidad y cumplimiento de un salario bien remunerado, le da la oportunidad de seguir capacitándose y formándose profesionalmente, mientras que una minoría respondió que No, considera que las políticas que le brinda la Universidad Técnica de Ambato le da las oportunidades para crecer profesionalmente, ya que no a todas las docentes les otorgan la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente en cuanto a cursos, talleres y capacitaciones sin autorización de las autoridades.

Pregunta N°12 ¿Cómo caracteriza usted a las oportunidades de Desarrollo profesional dentro de la Universidad Técnica de Ambato?

Tabla N° 17

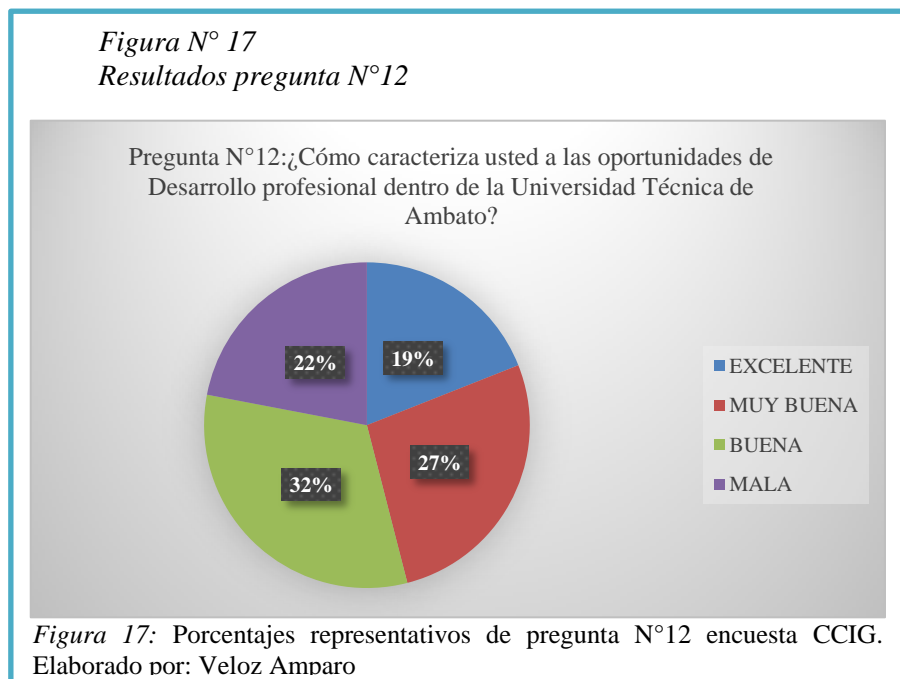
Frecuencias y porcentajes pregunta N°12:¿Cómo caracteriza usted a las oportunidades de Desarrollo profesional dentro de la Universidad Técnica de Ambato?

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
EXCELENTE	8	19
MUY BUENA	11	27
BUENA	13	32
MALA	9	22
Total	41	100

Nota: Frecuencia y Porcentaje de resultados pregunta N°12. Elaborado por: Veloz Amparo

Análisis Cuantitativo:

Se encontró que la población caracteriza a las oportunidades de Desarrollo profesional dentro de la Universidad Técnica de Ambato como excelente en un 19 %, como muy buena en un 27%, con buena, con 13 el 32% y mala con una frecuencia el 22%.



Interpretación de resultados:

En la figura 17 se encontró que el mayor porcentaje de la población califica las oportunidades de desarrollo profesional dentro de la Universidad Técnica de Ambato como buena, debido a que consideran que la remuneración que perciben les permite seguir creciendo de manera personal y profesional, optar por estudiar posgrados internacionalmente.

Pregunta N°13 ¿Cómo considera usted el ingreso a formar parte del cuerpo docente dentro de la facultad?

Tabla N° 18

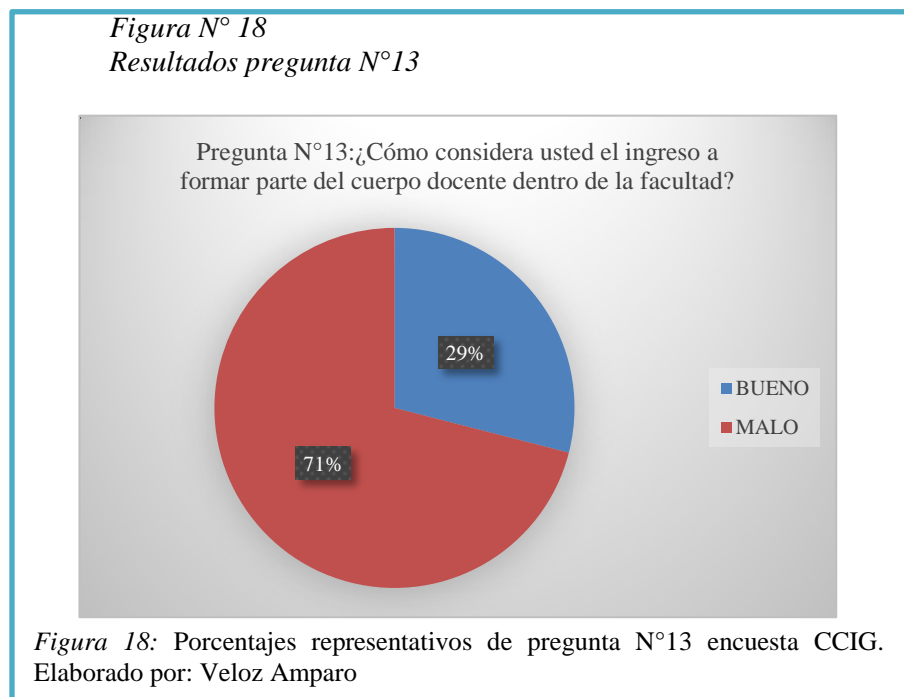
Frecuencias y porcentajes pregunta N°13:¿Cómo considera usted el ingreso a formar parte del cuerpo docente dentro de la facultad?

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
BUENO	12	29
MALO	29	71
Total	41	100

Nota: Frecuencia y Porcentaje de resultados pregunta N°13. Elaborado por: Veloz Amparo

Análisis Cuantitativo:

Se evidenció que el 29% de participantes consideran el ingreso a formar parte del cuerpo docente dentro de la facultad es bueno mientras que, el 71% considera lo contrario.



Interpretación de resultados:

En la figura 18 el 71% de la población considera como malo el ingreso a formar parte del cuerpo docente dentro de la facultad debido a que nada les garantiza un nombramiento en la institución pese a que tengan más años ejerciendo la docencia en la misma facultad, mientras que el porcentaje restante lo toma como un aporte a su experiencia laboral.

Pregunta N°14 ¿Cree usted que las políticas de formación profesional y capacitación pueden ser aplicadas sin distinción de género?

Tabla N° 19

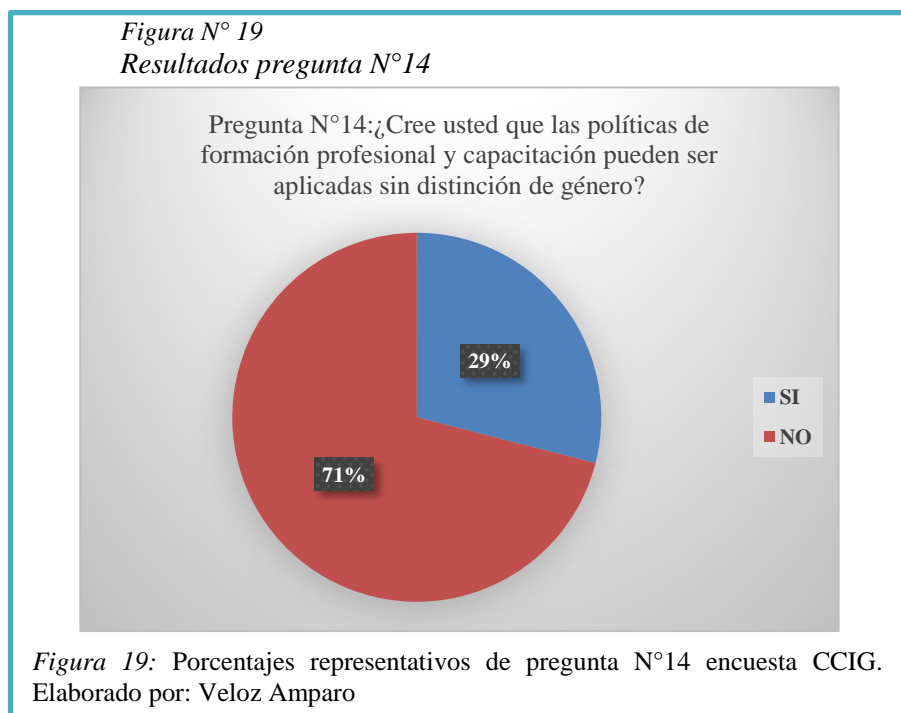
Frecuencias y porcentajes pregunta N°14:¿Cree usted que las políticas de formación profesional y capacitación pueden ser aplicadas sin distinción de género?

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SI	12	29
NO	29	71
Total	41	100

Nota: Frecuencia y Porcentaje de resultados pregunta N°14. Elaborado por: Veloz Amparo

Análisis Cuantitativo:

Se encontró que 29 de 41 participantes creen que las políticas de formación profesional y capacitación pueden ser aplicadas sin distinción de género, siendo el 71% mientras que el 29% cree lo contrario.



Interpretación de resultados:

En la figura 19 el 71% de la población no considera que las políticas de formación profesional y capacitación pueden ser aplicadas sin distinción de género, debido a que se les convoca a todos los docentes de la misma manera, mientras que el porcentaje restante hace énfasis que en capacitaciones fuera de la ciudad o el país si se toma en cuenta el género por la facilidad que tienen los hombres de viajar y delegar el cuidado familiar a su respectiva pareja.

Pregunta N°15 ¿Cree usted que, con las leyes existentes de la Universidad Técnica de Ambato para equilibrar la inclusión de personal de género femenino, se han acotado cambios significativos?

Tabla N° 20

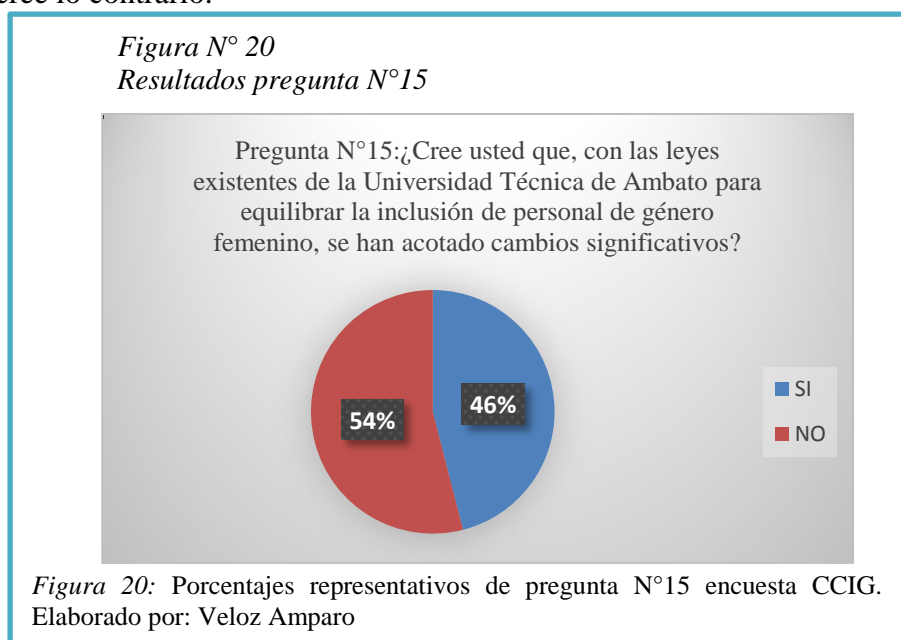
Frecuencias y porcentajes pregunta N°15:¿Cree usted que, con las leyes existentes de la Universidad Técnica de Ambato para equilibrar la inclusión de personal de género femenino, se han acotado cambios significativos?

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SI	19	46
NO	22	54
Total	41	100

Nota: Frecuencia y Porcentaje de resultados pregunta N°15. Elaborado por: Veloz Amparo

Análisis Cuantitativo:

El 54% de la población de docentes creen que con las leyes existentes de la Universidad Técnica de Ambato no equilibran la inclusión de personal de género femenino, donde no se han acotado cambios significativos siendo mientras que el 46% cree lo contrario.



Interpretación de resultados:

En la figura 20 se encontró que el 54% de la población no cree que, con las leyes existentes de la Universidad Técnica de Ambato equilibran la inclusión de personal de género femenino, y no se han acotado cambios significativo debido a que se siguen manteniendo prácticas discriminatorias no solo de docentes varones y autoridades, sino de los alumnos quienes en varias ocasiones desvalorizan la forma de enseñanza, dando mayor importancia y valides a la enseñanza ejercida por los docentes hombres.

Pregunta N°16 ¿Cree usted que existe la necesidad de generar estrategias que permitan superar los techos de cristal en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato?

Tabla N° 21

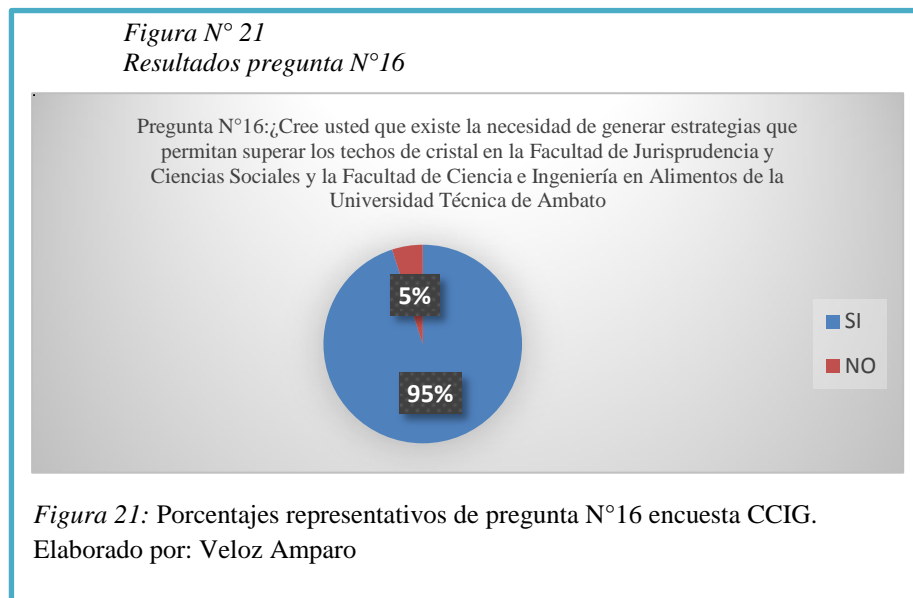
Frecuencias y porcentajes pregunta N°16: ¿Cree usted que existe la necesidad de generar estrategias que permitan superar los techos de cristal en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato?

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
SI	39	95
NO	2	5
Total	41	100

Nota: Frecuencia y Porcentaje de resultados pregunta N°16. Elaborado por: Veloz Amparo

Análisis Cuantitativo:

Se encontró que el 95% de la población evaluada cree que existe la necesidad de generar estrategias que permitan superar los techos de cristal en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato, representado con una frecuencia de 39 docentes, y tan solo el 5% siendo dos docentes quienes piensan lo contrario.



Interpretación de resultados:

Se encontró que la mayoría de la población femenina considera que existe la necesidad de generar estrategias que permitan superar los techos de cristal, para fomentar la igualdad de género dentro del área académica, cambiando prototipos de una sociedad no equitativa.

Análisis e Interpretación de entrevista realizada a docentes de la Facultad de jurisprudencia y ciencias Sociales

Después de realizar una investigación ardua en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y en la Facultad de Ciencia e Ingeniería de Alimentos, se ha podido lograr un acercamiento más profundo con tres mujeres docentes quienes de forma voluntaria decidieron relatar como techos de cristal afectado su ingreso a ejercer la docencia y los límites que en la actualidad se les han presentado para lograr alcanzar jerárquicamente un puesto superior, para lo cual es necesario mencionar que los nombres utilizados será ficticios en los diferentes relatos.

“Techos de Cristal, parecen que no afectan (...).”

Conocer a una profesional docente de gran reconocimiento, genero un sentimiento de gratitud y admiración al decidir formar parte de esta investigación, quien al preguntarte como techos de cristal afecto su vida profesional nos comentó:

Mi vida profesional se vio absolutamente afectada por techos de cristal, al sentir una gran decepción y tristeza, en una etapa de mi vida en la que anhelaba superarme debido a las diferentes ocupaciones de mi vida profesional y familiar, no tenía tiempo para poder culminar mi maestría, lo cual no me dio la oportunidad de finalizar mi tesis acarreado consigo que no pueda acceder a estudiar un PHD que estaba financiando en su totalidad por la Universidad Técnica de Ambato, perdí tiempo, dinero, ya que para acceder a un PHD , necesitaba tener mi maestría, me sentía totalmente triste, porque perdí la beca y todas las posibilidades de poder acceder a cargos importantes en la UTA, no alcance a superarme profesionalmente. Después de varios años pude estudiar nuevamente, pero jamás recuperar el tiempo y el dinero invertido, al mencionarte esto estoy hablando de techos de cristal, parece que no afectan pero si afectan y con mayor fuerza cuando te sientes limitada y además con la presión de todo lo que tienes que hacer y en especial con la familia, conozco docentes que lloran y quieren renunciar porque necesitan tiempo con sus hijos, pero pienso que cada persona debe sentirse bien y realizada donde está (Malena, entrevista, 06 de junio 2018).

Techos de cristal se denomina factores internos y externos que obstaculizan el desarrollo profesional, al preguntarle con que aspectos se ha encontrado como obstáculo en su vida profesional menciona lo siguiente;

Cuando estamos hablando de las dificultades que se presentan al mantenerse en un cargo de dirección son varias los factores como el tiempo, dedicación a la familia,

más que techos de cristal son suelos pegajosos, o también conocidos como laberintos, yo tengo una hija de 8 años y requiere de atención, ayuda en los deberes apoyo en diferentes actividades reuniones en la escuela, eventos y uno empieza a sentir grados de estrés, al no poder combinar las dos funciones debido a que requieren atención en el hogar, cuidados y en la docencia el cargo demanda concentración y cumplimiento, en la familia gracias a dios tengo el apoyo de mi padre y madre quienes son los colaboradores para que yo pueda desempeñar estas funciones ya que se encuentran en buena salud y me ayudan para poder desempeñar mis funciones ha sido difícil el proceso que me ha tocado pasar para llegar hasta donde me encuentro, claro que ha sido un cargo político pero también es de méritos, pueden considerar mi nombre pero debo cumplir con un montón de requisitos (Malena, entrevista, 06 de junio 2018).

Esta entrevista se extendería por una media hora, momentos en el cual se pudo observar diferentes emociones en la docente, al recordar todos los sucesos que tuvo que atravesar para poder alcanzar un puesto jerárquico que demanda mayor formación académica, conocimientos, tiempo, recursos, en especial el no poder compartir tiempo con su hija pequeña por las diferentes responsabilidades que exige su cargo en la facultad, hechos que son evidenciados como techos de cristal que aun en la actualidad se manifiestan con fuerza en la sociedad educativa y profesional.

VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis Alterna

Hi: Los techos de cristal se relacionan en el acceso de la mujer a cargos de docencia en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.

Hipótesis Nula

Ho: Los techos de cristal no se relacionan en el acceso de la mujer a cargos de docencia en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.

FRECUENCIA OBSERVADA

Tabla N° 22

Frecuencia observada

PREGUNTAS	SI	NO	TOTAL
P.1.- ¿Considera usted que el Techo de Cristal le impide alcanzar niveles jerárquicos altos dentro de la institución?	35	6	41
P. 10.- ¿Considera usted que el acceso de la mujer a los cargos de docencia es equitativo y transparente?	15	26	41

Nota: Frecuencia observada de la investigación. Elaborado por: Veloz, Amparo

Tabla 23

Tabla de correlación de reactivos Techo de Cristal y Acceso de la mujer a cargos de docencia

Tabla de contingencia ¿Considera usted que el Techo de Cristal le impide alcanzar niveles jerárquicos altos dentro de la institución * ¿Considera usted que el acceso de la mujer a los cargos de docencia es equitativo y transparente?				
% del total		¿Considera usted que el acceso de la mujer a los cargos de docencia es equitativo y transparente?		Total
		SI	NO	
¿Considera usted que el Techo de Cristal le impide alcanzar niveles jerárquicos altos dentro de la institución	SI	24 58,5%	11 26,8%	85,4%
	NO	6 14,6%	0	14,6%
Total		30 73,2%	11 26,8	100,0%

Nota: Tabla de correlación de reactivos Techo de Cristal y Acceso de la mujer a cargos de docencia.

Elaborado por: Veloz, Amparo

Análisis Cuantitativo:

Se encontró 24 participantes que consideran que el techo de cristal si le impide alcanzar niveles jerárquicos altos dentro de la institución y si se relaciona con el acceso de la mujer a los cargos de docencia es equitativo y transparente siendo el 58,5%, mientras que 11 docentes consideran que el techo de cristal si le impide alcanzar niveles jerárquicos altos dentro de la institución y no se relaciona con el acceso de la mujer a los cargos de docencia es equitativo y transparente representando el 26,8%.

Se encontró que 6 participantes que consideran que el techo de cristal no le impide alcanzar niveles jerárquicos altos dentro de la institución y si se relaciona con el acceso de la mujer a los cargos de docencia es equitativo y transparente, siendo el 14,6%, mientras que 0 docentes consideran que el techo de cristal no le impide alcanzar niveles jerárquicos altos dentro de la institución y no se relaciona con el acceso de la mujer a los cargos de docencia es equitativo y transparente representando el 0%.

Figura N° 22

Correlación de reactivos Techo de Cristal y Acceso de la mujer a cargos de docencia

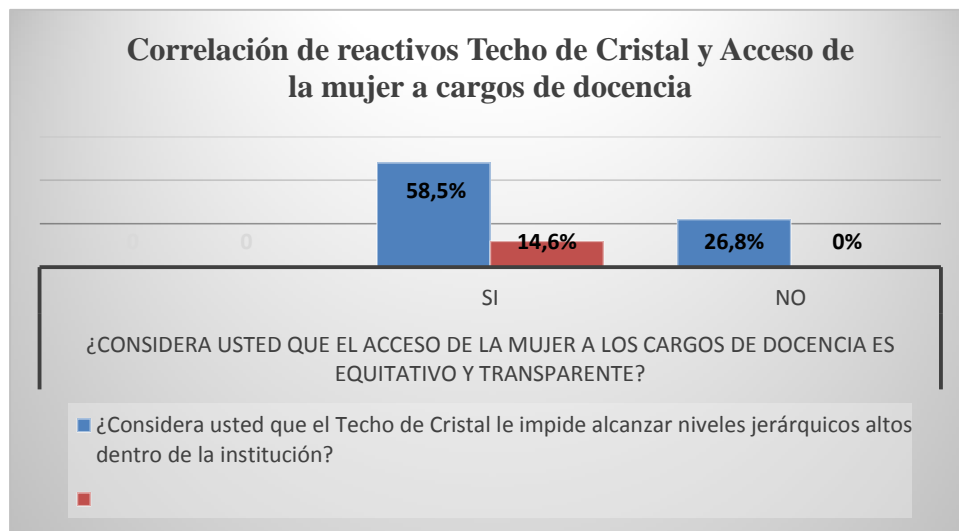


Figura 22: Porcentajes representativos de correlación de variables. Elaborado por: Veloz Amparo

Interpretación de resultados:

Se encontró que los porcentajes con mayor predominio se encuentran relacionados con afirmaciones en las cuales se considera que el Techo de cristal impide alcanzar niveles jerárquicos altos dentro de una institución y exista el impedimento del acceso de la mujer a los cargos de docencia.

Tabla 24
Prueba del Chi- Cuadrado

Prueba chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,577 ^a	1	,010
Razón de verosimilitudes	4,113	1	,043
Asociación lineal por lineal	2,514	1	,011
Nº de casos válidos	41		

a. 2 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.

La frecuencia mínima esperada es 1,61.

Se acepta la hipótesis alterna con $X^2(1)=2,577$ $n= 41$, $p= 0.05$, como la significancia es inferior a 0.05 se rechaza la hipótesis nula posterior a la aplicación de la prueba de chi- cuadrado, comprobando que los Techos de Cristal está relacionado con el acceso de la mujer a cargos de docencia en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Se concluye que existe correlación entre las variables tras aplicar la prueba de chi cuadrado donde se obtuvo $X^2(1)=2,577$ a $n= 41$, $p= 0.05$ por lo que se rechazó la hipótesis nula, y se aceptó la hipótesis alterna, comprobando la relación entre ellas.

- Se identificó que los Techos de Cristal que impiden alcanzar niveles jerárquicos altos dentro de la institución conjuntamente impide el acceso de la mujer en cargos de docencia, identificando que la desigualdad de género existe en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.

- Se determina que el acceso de la mujer a cargos de docencia es considerada dentro de las dificultades para alcanzar niveles jerárquicos altos dentro de una institución.

5.2 Recomendaciones

- Impartir una cultura en condición de equidad de género en el ámbito laboral de todos los docentes, fortaleciendo la valoración al trabajo que realizan las mujeres femininas dentro de las facultades de investigación, expresando totalmente respeto.
- Realizar un diagnóstico en las facultades de investigación con el fin de identificar los factores que generan discriminación en el área de docentes, con el fin de realizar una intervención social que contribuya a erradicar esta problemática.
- Promover estrategias dentro de las facultades de estudio, que permitan eliminar techos de cristal y exista en condición de equidad de género el pleno ejercicio de la docencia y ascenso a cargos superiores que ayuden a alcanzar un desarrollo óptimo y una Autorrealización tanto de mujeres como hombres.

CAPÍTULO VI PROPUESTA

1. Datos Informativos

Tema:

“Implementación de talleres para generar inclusión de la mujer en la docencia superando los techos de cristal en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato”

Beneficiarios:

Beneficiarios Directos: Mujeres docentes

Beneficiarios Indirectos: Autoridades de la Institución, familia, sociedad en general

Ubicación: Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales - Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos

Provincia: Tungurahua

Cantón: Ambato

Tiempo estimado para la ejecución: 6 meses

Equipo Técnico Responsable: La propuesta será ejecutada por la propia investigadora Veloz Amparo – Trabajadora Social, además se conformará de un Equipo Técnico de docentes y autoridades mujeres que contribuirán a la presente propuesta.

Financiamiento: Autofinanciado

2. Antecedentes de la propuesta

La presente propuesta se muestra acorde a la investigación ejecutada en los capítulos anteriores, en la que los actores directos de la investigación sobre “Techos de Cristal y Acceso de la mujer a cargos de docencia en la Facultad de Jurisprudencia y

Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica De Ambato.”

3. Justificación

La presente propuesta pretende implementar talleres para generar inclusión de la mujer en la docencia superando los techos de cristal en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato, debido a que la Institución desconoce esta problemática, permitiendo generar conciencia en el personal docente y poder romper prejuicios que no son fundamentados actualmente, en relación a la mujer y la docencia.

Conscientes de la importancia y relevancia de la comunicación interna en cualquier organización y principalmente en la Unidad de Trabajo Social, se desarrolló un análisis y diagnóstico de este importante proceso en esta unidad para determinar las falencias que se presentan en el mismo y poder implementar los talleres con el propósito de que se refleje buenas relaciones interpersonales entre los colaboradores y además se obtengan buenos niveles de educación.

4. Objetivos

Objetivo General

Implementar talleres para generar estrategias de comunicación que permitan superar los techos de cristal en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato

Objetivo Específicos

- Identificar las percepciones de los docentes con respecto al cargo que desempeñan.

- Identificar hábitos y costumbres negativas que se practican en el área administrativa y docencia.
- Promover la participación de todos los docentes de las facultades de investigación.

5. Análisis de factibilidad

La presente propuesta es factible ya que no se ha impartido estos talleres de comunicación interna que permitan superar los techos de cristal en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.

Existe factibilidad política, debido a que se encuentra sustentada en el cumplimiento de los derechos garantizados por la Constitución de la República del Ecuador, el Plan Nacional del Buen Vivir y otros órganos reguladores.

Además, se cuenta con una factibilidad socio-cultural, ya que la sociedad será quien participara y promoverá una educación desde el hogar, en condición de igualdad de género, que la cultura sea transmitida de generación en generación sin discriminación y desvalorización a la mujer.

Se cuenta también con una factibilidad tecnológica, ya que, con el avance de la ciencia, el uso de internet y varios equipos tecnológicos que sirven como medios de comunicación, y de entretenimiento.

La factibilidad organizacional se determina mediante el equipo técnico especializado encargado de ejecutar y realizar las actividades planteadas.

6. Fundamentación científico-teórico

Enfoque teórico Conductista

El conductismo es una corriente de la psicología que provoca una revolución dentro de la misma al proponer un objeto de estudio diferente al que hasta aquel entonces

era el predominante, el conductismo fija el objeto de su interés en comprender e interpretar el comportamiento observable de las personas y no tanto en analizar e interpretar la conciencia. Es decir, analiza la conducta humana, es por eso que se considera una nueva corriente psicológica en Trabajo Social ya que a menudo las intervenciones necesitan provocar o fomentar cambios en la conducta, el comportamiento de las personas que acuden en busca de ayuda. Caracterizado por intentar utilizar de forma sistemática ciertos principios propios de la psicología experimental con el objetivo de explicar y modificar diversos problemas de conducta.

7. Metodología

La metodología que se utilizará en la presente propuesta será en relación a la psicoeducación y con una activa participación de los docentes, construyéndose en base a la percepción de techos de cristal de las mujeres docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.

Para llevar a cabo los objetivos planteados se tomara en cuenta ciertas actividades que llevaran al cumplimiento de los mismos:

Objetivo 1: Identificar las percepciones de los docentes con respecto al cargo que desempeñan.

ACTIVIDADES

- Socializar la presente propuesta a todo el personal docente.
- Elaborar un POA con el listado de docentes de las facultades de investigación y actividades a realizar.
- Realizar por medio de talleres la obtención de la información (percepción del cargo).
 - Video Foro en relación a la igualdad de género en la docencia
 - Historias vivenciales

- Dinámicas de inclusión
- Evaluaciones
- Se firmará un registro de participación
- Se realizará un diagnóstico y análisis de la información obtenida.

Objetivo 2: Identificar hábitos y costumbres negativas que se practican en el área administrativa y docencia.

ACTIVIDADES

- A través de la técnica cambio de rol, se determinara los hábitos y costumbres negativas, posterior a la detección se trabajará directamente con estas costumbres para modificar la conducta y eliminar prejuicios.
- Se realizar entrevistas a docentes
- Entrevistas a estudiantes
- Se colocará un buzón de sugerencias o quejas el cual permitirá conocer de ciertas irregularidades que se pueden presentar y se podrán informar de forma anónima.
- Se socializará en una cartelera, información sobre la igualdad de género, trabajos importantes que ha realizado la mujer dentro de la docencia, mostrando la importancia de las mismas en la vida universitaria como docente.
- Se entregarán recordatorios a los docentes, autoridades, con frases que promuevan una equidad de género.

Objetivo 3: Promover la participación de todos los docentes de las facultades de investigación.

ACTIVIDADES

- Mediante la radio de la facultad se invitará a todos los docentes y autoridades de las facultades de investigación a formar parte de la ejecución de la presente propuesta.
- Se socializará las actividades a realizar mediante trípticos, redes sociales.

- Se entregará a los docentes y autoridades folletos con información sobre la problemática de techos de cristal
- Se invitará a personal capacitado a brindar charlas sobre la problemática investigada.
- Se fomentará una cultura de paz en equidad de género mediante la participación de las mujeres docentes en foros, charlas, conferencias.

8. MODELO OPERATIVO

Tabla 25

Modelo operativo

Fases	Metas	Actividades	Recursos	Responsables
Objetivo 1: Identificar las percepciones de los docentes con respecto al cargo que desempeñan.	Generar conciencia de las responsabilidades del cargo que desempeñan.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Socializar la presente propuesta a todo el personal docente. ✓ Realizar por medio de talleres la obtención de la información (percepción del cargo). <ul style="list-style-type: none"> ○ Video Foro en relación a la igualdad de género en la docencia ○ Historias vivenciales ○ Dinámicas de inclusión ○ Evaluaciones ✓ Se firmará un registro de participación ✓ Se realizará un diagnóstico y análisis de la información obtenida. 	Humanos Materiales	Equipo de trabajo
Objetivo 2: Identificar hábitos y costumbres negativas que se practican en el área administrativa	Conocer los hábitos y costumbres para modificar conductas y prejuicios en	<ul style="list-style-type: none"> ✓ A través de la técnica cambio de rol, se determinara los hábitos y costumbres negativas, posterior a la detección se trabajará directamente con estas costumbres para 	Humanos Materiales	Equipo de trabajo

y docencia.	relación a la discriminación de género.	<p>modificar la conducta y eliminar prejuicios.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se realizar entrevistas a docentes ✓ Entrevistas a estudiantes ✓ Se colocará un buzón de sugerencias o quejas el cual permitirá conocer de ciertas irregularidades que se pueden presentar y se podrán informar de forma anónima. ✓ Se socializará en una cartelera, información sobre la igualdad de género, trabajos importantes que ha realizado la mujer dentro de la docencia, mostrando la importancia de las mismas en la vida universitaria como docente. ✓ Se entregarán recordatorios a los docentes, autoridades, con frases que promuevan una equidad de género. 	Financieros	
Objetivo 3: Promover la participación de todos los docentes de las facultades de investigación.	Realizar una socialización masiva en la Facultad para abarcar a toda la población universitaria y dar conocimiento de que sucede con los techos de cristal.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mediante la radio de la facultad se invitará a todos los docentes y autoridades de las facultades de investigación a formar parte de la ejecución de la presente propuesta. ✓ Se socializará las actividades a realizar mediante trípticos, redes sociales. ✓ Se entregará a los docentes y autoridades folletos con información sobre la problemática de techos de cristal ✓ Se invitará a personal capacitado a brindar 	Humanos Materiales Financieros	Equipo de trabajo

		<p>charlas sobre la problemática investigada.</p> <p>✓ Se fomentará una cultura de paz en equidad de género mediante la participación de las mujeres docentes en foros, charlas, conferencias.</p>		
--	--	--	--	--

Nota: Modelo operativo. Elaborado por: Veloz Amparo

Tabla 26
Presupuesto de la propuesta

ITEM	DETALLE	META		Costo Unit.	Subtotal	Costo total
		U. de Medida	Cant.			
A. TALENTO HUMANO						
A1	Trabajadora Social	No.	1	0,00	0,00	0,00
A2	Docentes	No.	1	0,00	0,00	0,00
A4	Personal Administrativo	No.	1	0,00	0,00	0,00
					Sub total A	0,00
B.1. GASTOS INVERSIÓN						
B1	Equipos electrónicos	No.	3	300,00	300,00	300,00
B2	Infraestructura	No.	1	0,00	0,00	0,00
B3	Muebles	No.	0	0,00	0,00	0,00
B4	Varios	No.	0	0,00	0,00	0,00
					Sub total B	300,00
C. GASTOS OPERATIVOS						
C1	Marcadores	Caja	2	6,00	12,00	12,00
C2	Esferos	Caja	2	5,00	10,00	10,00
C3	Hojas	Resma papel bond	5	3,00	15,00	15,00
C4	Cartulinas	Paquetes	5	4,00	20,00	20,00
C5	Lápices	Caja	2	4,00	8,00	8,00
C6	Marcadores de pizarra	Caja	2	9,00	18,00	18,00
C7	Pizarra liquida	No.	1	40,00	40,00	40,00
C8	Engramadora	No.	1	4,00	4,00	4,00
C9	Perforadora	No.	1	3,50	3,50	3,50
					Sub total C	130,50
SUBTOTAL A + B+ C						430,50
IMPREVISTOS						51.66
COSTO TOTAL						482.16
Son: Cuatrocientos ochenta y dos dólares con diez y seis centavos.						

Nota: Presupuesto de la propuesta. Elaborado por: Veloz Amparo

Plan de monitoreo y evaluación del proyecto

Tabla 27

Plan de monitoreo y evaluación del proyecto

Preguntas Básicas	Explicación
Quiénes van evaluar	Investigadora
Porqué evaluar	Para verificar si la propuesta es viable o no.
Para qué evaluar	Para ver si se ha cumplido o no se ha cumplido con los objetivos de la propuesta.
Qué evaluar	La implementación de talleres para generar inclusión de la mujer en la docencia
Quién va a evaluar	La investigadora para conocer los resultados obtenidos
Cuándo evaluar	Una vez que esta aceptado La propuesta: Inicial, proceso, final
Cómo evaluar	Aplicando Técnicas de Investigación científica
Con qué evaluar	Instrumentos de Investigación Científica

Nota: Plan de monitoreo y evaluación del proyecto. Elaborado por: Veloz Amparo

BIBLIOGRAFÍA

1. Alfonso, E. (2017). Mercado de factores. Recuperado de <http://eco.unne.edu.ar/economia/catedras/micro1/Unidad9.pdf>
2. Álvarez, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa. Recuperado de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
3. Aguirre, R. & Gomez I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 89-106. Retrieved July 18, 2018. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100007
4. Ander-Egg, D. (septiembre 2017). Oportunidad. Recuperado de http://repositorio.ual.es:8080/bitstream/handle/10835/3696/2487_EL%20TECHO%20DE%20CRISTAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
5. Aranda, S., & Hernández, P. (2007). *Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad*. Sevilla: Universitat Jaume.
6. Arcila,L., Hernández, C., Vélez, J. & Pulido, C.(2017). Elementos estructurales de un estado y de una constitución. Recuperado de <https://es.slideshare.net/jorgeanve/concepto-y-elementos-del-estad-o-caro>
7. Aguilera, I., Biencinto, N., & Gómez, R. (2006). *Los Factores de desigualdad de género en el empleo*. España: PardeDÓS.
8. Aldaz, M. (enero de 2014). *artehistoria.com*. Obtenido de arتهistoria.com: <http://www.artehistoria.com/v2/contextos/12978.htm>
9. Barillas, L. (2017). La familia. Naturaleza, tipos de familia y funciones. Recuerado de <https://luisbarillasc.wordpress.com/la-familia-naturaleza-tipos-de-familia-y-funciones/>
10. Bañón, M. (2008). *Fundamentos de Economía*. México: Probooks.
11. Benavides, M. (2017). Análisis de las propuestas de ley presentadas por las asambleístas ecuatorianas en temas de género período 2009-2013. Tesis de posgrado. FRecuperado de

- <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5439/1/T2151-MGD-Benavides-Analisis.pdf>
12. Bourdieu, M. (1998). About Español. Recuperado de About Español: <https://www.aboutespanol.com/significado-de-techo-de-cristal-y-suelo-pegajoso-1271776>
 13. Burin, J. (julio 2004). De los estudios de la mujer a los estudios de género: han recorrido un largo camino. Recuperado de [psi.uba.ar](http://www.psi.uba.ar): http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/105_estudios_genero/material/archivos/de_los_estudios_de_la_mujer.pdf
 14. Butler, 1999, M., & Ramos, A. *Mujeres Directivas: Promoción profesional en España y el Reino Unido*. Valencia: Grafiques Papallona.
 15. Cárdenas, C. (febrero 2016). El techo de cristal en el mercado laboral femenino: caso de la. Quito. Recuperado de : <http://repositorio.uasb.edu.ec>.
 16. Castells, M. (2001). Materiales para una teoría preliminar sobre la sociedad de redes. *Revista de educación*. 41-58
 17. Castillo, C. (junio 2011). El techo de cristal en el mercado laboral femenino: caso de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE en la ciudad de Quito en el periodo 2009-2014. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5327/1/T2070-MDTH-Cardenas-El%20techo.pdf>
 18. Castro, F. (octubre 2015). Ley Orgánica de Educación Superior. *Ley Orgánica de Educación Superior*. Quito, Pichincha, Ecuador: Consejo de Educación Superior.
 19. definicionabc.com. (27 de Abril de 2015). *definicionabc.com*. Obtenido de [definicionabc.com](https://www.definicionabc.com/social/entorno-social.php): <https://www.definicionabc.com/social/entorno-social.php>
 20. CEPAL (2006). Reunión de expertos sobre población, desigualdades y derechos humanos. Recuperado de <https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/ferrer-martinez.pdf>
 21. CEPAL (agosto 2007). Aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2855/1/S3282007_es.pdf

22. CES, 2013:2, R. (2013). El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 13-20.
23. chavez
24. Chuncha, S. (enero de 2005). Agenda de las mujeres. Recuperado de Agenda de las mujeres: <http://agendadelasmujeres.com.ar/index2.php?id=3¬a=5703>
25. Clemente, Y. (2017). La desigualdad en la situación laboral. Recuperado de https://elpais.com/elpais/2017/03/08/media/1488989213_597499.html
26. Diaz, R. (2009). Estudios de Género en educación: una rápida mirada. *Scielo*, 2-24.
27. Domínguez, M. (2003). CAPÍTULO II ELEMENTS DE TEORIA I DE METODOLOGIA SOCIOLÒGICA. *Sociologia de l'empresa*, 65, 39.
28. Ferrer, M. (noviembre 2005). La población y el desarrollo desde un enfoque de derechos humanos: intersecciones, perspectivas y orientaciones para una agenda regional. Recuperado de <http://archivo.cepal.org/pdfs/2005/S05932.pdf>
29. Fraga, R. (Septiembre 2010). *Visión gerencial*. Recuperado de jofilop.files.wordpress.com:
30. Fontela, M. (2008). ¿Qué es el patriarcado?. Recuperado de <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1396>
31. Gaete, R. (2015). El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. Un análisis exploratorio. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*. 17(4), 3-20
32. Gallo, (2012). Sociedad. Recuperado de <https://www.eco-finanzas.com/diccionario/S/SOCIEDAD.htm>
33. Gallegos, S. (enero 2014). Métodos, tips y enfoques de investigación. Recuperado de [blogspot.com](http://sanjahingu.blogspot.com): <http://sanjahingu.blogspot.com/2014/01/metodos-tipos-y-enfoques-de.html>
34. Garcia, D. (2014). El techo de cristal. Recuperado de http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3696/2487_EL%20TECHO%20DE%20CRISTAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
35. Gómez, I. (2017). Ser Ciudadano. Recuperado de <https://es.calameo.com/books/003530137b90a845a5b48>

36. Herrera, B. (septiembre 2013). Histología. Recuperado de <http://articulos.sld.cu/histologia/2013/09/30/matilde-hidalgo-navarro-procel/>
37. Jarrín, J. (2016). Informe Nacional: Ecuador. Recuperado de <http://www.cinda.cl/wp-content/uploads/2016/11/ECUADOR-Informe-Final.pdf>
38. Jiménez, B. & Báez, C. (2017). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidad y buenas prácticas. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
39. Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *redalyc.org*, 2-3. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf>
40. Linares (2017). Oficina de actividades para los empleadores. *La mujer en la gestión empresarial*, 9-11.
41. Maldonado, K. (marzo 2006). *biblioteca.clacso.edu.ar*. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/formacion-virtual/20100719074818/05OCrespo.pdf>
42. Madonado, M. (2003). Apropósito de la dominación masculina de Pierre Bourdieu. *Revista Científica de America Latina y el Caribe*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/996/99617936012/>
43. Machicado, J. (2016). Que es un estado. Recuperado de http://www.la-razon.com/index.php?_url=/la_gaceta_juridica/Gaceta_0_2422557808.html
44. Matus, M. & Gallego, N. (abril, 2015). Techo de cristal en la Universidad. Si no lo veo no lo creo/Glass ceiling in the University. If I don't see it don't believe it. *Revista complutense de educación*, 26(3), 611-626. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/38821522.pdf>
45. Mayorga, S. (2013). “La programación neurolingüística y su influencia en el Proceso de aprendizaje de los niños y niñas del centro de Educación inicial ‘jerusalén’, ciudad de ambato, provincia De tungurahua”. Tesis de pregrado. Recuperado de http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5148/1/tpv_2013_395.pdf
46. Mendoza, J., & Merino, M. (junio 2013). Tasa de empleo. Recuperado de [definicion.de: https://definicion.de/tasa-de-empleo/](https://definicion.de/tasa-de-empleo/)

47. Naranjo, Herrera & Medina. (2002). *Romper el techo de cristal* . Madrid. Recuperado de <http://staging.ilo.org/>.
48. Navarro, Y. (julio 2017). Prevención de la violencia intrafamiliar a través de una intervención psicosocial en el barrio El Triunfo fe Sahagún, Córdoba. Recuperado de <https://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/13063/1/1069466339.pdf>
49. Nieto, S. (2007). Mujeres y desarrollo profesional: ¿Puede romperse el techo de cristal?. Recuperado de http://www.infocop.es/view_article.asp?id=1571
50. Ochoa, G. (2017). Sexualidad humana. Recuperado de <https://es.slideshare.net/gisestefania/educacin-sexual-y-reproductiva>
51. Organización Internacional de Trabajo. (2017). Las mujeres en puestos de dirección. *Romper el techo de cristal*, 46 - 81.
52. Otálvaro, O. (2012). Pautas de comportamiento de micro sociedades. Recuperado de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/trabajosocial/article/download/1776/1713>
53. Padilla, C. (2001). Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer. Recuperado de https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/16827/file_1.pdf?sequence=1
54. Perez, Herrera & Medina. (2002). *Romper el techo de cristal* . Madrid: <http://staging.ilo.org/>.
55. Pérez, Z. (2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación: una experiencia concreta. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/1941/194118804003/>
56. Redueles, M. & Dreber, M. (diciembre 2006). La dualidad sujeto- objeto y la responsabilidad social empresarial. *Telos*. 9(1)115-129
57. Prieto, D. (2002). Problemas contemporáneos de la Axiología. *Humanidades Médicas*, 2(3) Recuperado en 18 de julio de 2018, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202002000300002&lng=es&tlng=es.

58. Román, P., Domínguez, S., Saucedo, M. & Tásnori, J. (2016). Validación de un instrumento sobre cultura de género en instituciones de educación, salud e investigación en el noroeste de México. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/884/88446739006.pdf>
59. Sánchez, P. (2012). Estructura, poder y discurso cultural. Análisis de caso a través de la serie Expediente X. Tesis de posgrado. Recuperado de <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/26927/tmaster24.pdf?sequence=1>
60. Tamayo, M. (2003). El proceso de la Investigación Científica. Recuperado de <https://es.slideshare.net/sarathrusta/el-proceso-de-investigacion-cientificamario-tamayo-y-tamayo1>
61. Taberner, P. (2015). Que es la tasa de paro. Recuperado de <http://economieparapincipiantes.com/2015/07/que-es-la-tasa-de-paro/>
62. Trejo, M., Llaven, G. & Pérez, H. (octubre 2015). El enfoque de género en la educación. *Revista Científica Pedagógica Atenas*, 32(4). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/4780/478047208004.pdf>
63. Valle, C. (2018). ¿De qué manera los estereotipos de género influyen en la forma en que los adolescentes varones y mujeres viven su sexualidad?. Recuperado de <https://brainly.lat/tarea/9452364>
64. Viera, E. (2012). ¿Techo de cristal o de cemento? España: Módulo Economía y Género.
65. Vigo, R. (marzo 2016). Techos de cristal. Recuperado de <https://politikon.es/2016/03/10/techos-de-cristal/>
66. Zambrano, E. (2017). La familia: concepto, tipos y evolución. Recuperado de http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/BV/S0103/Unidad%204/lec_42_LaFam_ConcTip&Evo.pdf
67. Zamorano, E. (abril 2006). Discriminación en un medio meritocrático: las profesoras en la universidad española. *Revista mexicana de Sociología*, 68(2)231-263

ANEXOS

ANEXO 2: ENCUESTA

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Tema: TECHOS DE CRISTAL Y ACCESO DE LA MUJER A CARGOS DE DOCENCIA EN LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y LA FACULTAD DE CIENCIA E INGENIERÍA EN ALIMENTOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.

Definición: El llamado “techo de cristal”, expresión que representa los mecanismos discriminatorios de obstaculizar el desarrollo profesional de la mujer (López, 2014).

OBJETIVO: Investigar de qué manera los techos de cristal influye en el acceso de la mujer a cargos de docencia en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato.

Indicaciones:

Responda las preguntas marcando con una X en la casilla que considere usted, tenga en cuenta que debe responder con total sinceridad lo que permitirá obtener datos más reales que ayudaran a esta investigación.

1. ¿Considera usted que el Techo de Cristal le impide alcanzar niveles jerárquicos altos dentro de la institución?

Sí

No

2. ¿Considera usted que el proceso de reclutamiento y selección de personal toma en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes con perspectiva de género?

Sí

No

3. ¿Cree usted que para ser promovido debe mantener influencias políticas o apariencia física?

Sí

No

4. ¿En la institución existen mecanismos de prevención y sanción para prácticas discriminatorias?

Sí

No

5. ¿Ha considerado usted alguna vez aplazar o ha aplazado la decisión de tener hijos para poder crecer profesionalmente?

Sí

No

6. ¿Cree que los roles que desempeña en su familia limita el adecuado ejercicio de la docencia?

Sí

No

7. ¿En la Institución se facilita la reincorporación laboral de la mujer que hacen uso de licencias de maternidad u otros requerimientos legales?

Sí

No

8. ¿Considera usted que el horario de trabajo establecido dentro de la Institución, respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal?

Sí

No

9. ¿Cree usted que se debe promover una política de conciliación frente a la vida laboral, familiar y personal?

Sí

No

10. ¿Considera usted que el acceso de la mujer a los cargos de docencia es equitativo y transparente?

Sí

No

11. ¿Considera usted que las políticas que le brinda la Universidad Técnica de Ambato le da las oportunidades para crecer profesionalmente?

Sí

No

12. ¿Cómo caracteriza usted a las oportunidades de Desarrollo profesional dentro de la Universidad Técnica de Ambato?

Excelente

Muy Buena

Buena

Mala

13. ¿Cómo considera usted el ingreso a formar parte del cuerpo docente dentro de la facultad?

Bueno

Malo

14. ¿Cree usted que las políticas de formación profesional y capacitación pueden ser aplicadas sin distinción de género?

Sí

No

15. ¿Cree usted que con las leyes existentes de la Universidad Técnica de Ambato para equilibrar la inclusión de personal de género femenino, se han acotado cambios significativos?

Sí

No

16. ¿Cree usted que existe la necesidad de generar estrategias que permitan superar los techos de cristal en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato?

Sí

No

**TECHOS DE CRISTAL Y ACCESO DE LA MUJER A CARGOS DE
DOCENCIA EN LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS
SOCIALES Y LA FACULTAD DE CIENCIA E INGENIERÍA EN
ALIMENTOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.**

**AMPARO NATALY VELOZ
RESUMEN EJECUTIVO**

La mujer con el paso del tiempo ha ido adquiriendo nuevos conocimientos y competencias lo que ha permitido la incursión en nuevos roles y espacios que han aportado al quehacer de la sociedad. Sin embargo, condiciones económicas, sociales, políticas, raciales y hasta religiosas, han obstaculizado la carrera profesional de la mujer en muchos sectores de la producción, generando con ello una desventaja competitiva en el mercado laboral.

Una de las tareas de la universidad es su relación directamente con la sociedad y su orientación a promover cambios estructurales, por lo tanto, el presente trabajo de investigación permitió identificar los factores simbólicos, culturales, legales y sociales del “techo de cristal” en el acceso de la mujer a cargos directivos.

Uno de los principales hallazgos del techo de cristal se esconde bajo una estructura militarizada y masculinizada, representada por una mínima cantidad de mujeres en cargos de dirección, esta precariedad ocupacional desplaza las capacidades, conocimientos y competencias de la mujer para que pueda alcanzar cargos de Rectora o de Vicerrectora, no obstante, la auto discriminación es una arista presente que se evidenció en la falta de mujeres en cargos de responsabilidad.

Descriptor: Techo de Cristal, Factores Simbólicos, Culturales, Sociales

ABSTRAC

The woman with the passage of time has acquired new knowledge and skills that have allowed the incursion in new roles and spaces that have contributed to the work of society. However, economic, social, political, racial and even religious conditions have hampered the career of women in many sectors of production, thereby generating a competitive disadvantage in the labor market.

One of the tasks of the university is its direct relationship with society and its orientation in favor of structural changes, therefore, the present research work allows identifying the symbolic, cultural, legal and social factors of the "glass ceiling" in women's access to managerial positions.

One of the main findings of the glass ceiling is hidden under a militarized and masculinized structure, represented by a minimum number of women in management positions, displaced occupational precarious skills, knowledge and skills of women so that it can reach positions of Rector or Vice Rector, however, self-discrimination is a threat that is evident in the lack of responsibility of women in positions of responsibility.

Descriptors: Glass Ceiling, Symbolic, Cultural, Social Factors

INTRODUCCION

A nivel de Ecuador el sistema social de género establece relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres, las mismas que se reproducen en las instituciones y organizaciones empleando sus propios dispositivos de selección. La educación, como mecanismo de socialización, es una de las instituciones que más reproduce la socialización generalizada (Martinez, 2014).

Desde la educación inicial hasta la educación superior opera un proceso de distribución y selección de roles. La forma en que hombres y mujeres acceden, permanecen y finalizan su educación formal está marcada por diferenciaciones en razón de su sexo, como también por otros condicionamientos como la etnia, raza, clase, orientación sexual y discapacidad. Ser mujer es un factor condicionante y limitante para el goce de las mismas oportunidades que los hombres en la educación superior (Martinez, 2014).

Es importante además hacer mención que la Universidad, para quienes integran su planta docente, es considerado como un medio de realización de aspiraciones personales, académicas y profesionales, aunque en la mayoría de casos no significa lo mismo para las mujeres, debido a que sus expectativas profesionales, académicas y de liderazgo se ven restringidas. Es alarmante conocer que en el Ecuador existen porcentajes de matrículas universitarias femeninas mayores a que los hombres, al igual que el egreso en las carreras y el número de mujeres posgradistas a nivel nacional son superiores a las de los hombres, existiendo un porcentaje mayor de mujeres profesionales que podrían cumplir los requisitos para ser docentes u autoridades universitarias (Martinez, 2014).

En los últimos años se ha evidenciado un incremento de la población femenina que aporta a la Población Económicamente Activa (PEA), pese a que el INEC no determina cuantas de estas mujeres se encuentran en cargos de toma de decisión. Ecuador a partir de la Constitución de la República y la firma de varios tratados internacionales ha promovido el respeto a cada individuo por lo tanto ofrece las mismas oportunidades tanto para hombres como para mujeres. (Cárdenas, 2016).

Es importante hacer alusión cifras de mujeres en cargos directivos en Ecuador, las mismas que reflejan que la integración de la mujer en el mercado aún es escasa, pese a que la tendencia histórica de participación femenina ha ido en aumento.

A nivel de Tungurahua, el lugar de investigación es la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencia e Ingeniería de Alimentos, facultades en las que laboran como docentes femeninas 41 y docentes varones 59, se puede evidenciar que existe un mayor número de docentes varones, quienes permanecen impartiendo clases en las dos facultades varios años.

METODOLOGIA

El tema tomado en consideración en la presente investigación estará sustentado en un modelo mixto, que, para Pérez, (2011) representan:

“El más alto grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo. Ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de investigación, o, al menos, en la mayoría de sus etapas (...) agrega complejidad al diseño de estudio; pero contempla todas las ventajas de cada uno de los enfoques” (Pérez, 2011).

Así también para Caicedo & Díaz (2017) manifiestan que: “Los métodos mixtos se refieren a un único estudio que utiliza estrategias múltiples o mixtas para responder a las preguntas de investigación y/o comprobar hipótesis”, siendo el de mayor relevancia, en esta investigación, el enfoque cualitativo siguiéndole el enfoque cuantitativo.

En cuanto a la investigación cualitativa representa la concreción metodológica de la perspectiva ética que enfatiza conocer la realidad, de captar el significado particular que a cada hecho atribuye su propio protagonista, y de contemplar estos elementos como piezas de un conjunto sistemático (Jiménez & Báez, 2017), en este caso las preguntas e hipótesis surge como parte del proceso de investigación; el énfasis no es medir las variables sino entenderlas.

La metodología cuantitativa parte de cuerpos teóricos y formula hipótesis sobre relaciones esperadas entre las variables que hacen parte del problema que se estudia, así lo confirma Pérez (2011), en su guía didáctica sobre la metodología de la investigación cualitativa y cuantitativa, además menciona que:

“Su constatación se realiza mediante la recolección de información cuantitativa orientada por conceptos empíricos medibles, derivados de los conceptos teóricos con los que se construyen las hipótesis conceptuales. El análisis de la información recolectada tiene por fin determinar el grado de significación de la relación prevista entre las variables” (Pérez, 2011).

RESULTADOS OBTENIDOS

Techos de cristal influyen de manera negativa en el acceso de la mujer a cargos de docencia en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato, en la mayoría de los casos se debe a las ocupaciones y responsabilidades familiares, recursos económicos que necesitan para seguir formándose académicamente y alcanzar un puesto jerárquico superior. En el acceso de la mujer a la docencia en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencia e Ingeniería en Alimentos de la Universidad Técnica de Ambato, se presentan indicadores de techos de cristal como el conformismo de permanecer en un solo puesto jerárquico de docencia, no poder participar en cursos de actualización de conocimientos por el tiempo, recursos y apoyo de autoridades.

REFLEXION CRÍTICA

Existen factores discriminatorios que son ejercidos hacia las docentes mujeres, en relación a su vestimenta, apariencia física, forma de expresarse, la forma en la que imparten la docencia, su título, razones culturales, religiosas hasta familiares, es no imposible conocer estos factores que hasta los estudiantes de las facultades de estudio conocen y comentan que escuchan hablar entre docentes.

BIBLIOGRAFIA

1. Cárdenas, C. (febrero 2016). El techo de cristal en el mercado laboral femenino: caso de la. Quito. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec>.
2. Martínez, D. (2014). El poder en las relaciones de género desde la perspectiva de las mujeres. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/448/44832162006/>
3. Pérez, Z. (2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación: una experiencia concreta. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/1941/194118804003/>
4. Jiménez, B. & Báez, C. (2017). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medida y buenas prácticas. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>