



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Tema:

LABERINTOS DE CRISTAL Y EL ACCESO DE LA MUJER A PUESTOS
DOCENTES UNIVERSITARIOS EN LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y
CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

Trabajo de Graduación previa a la obtención del Título de Licenciado en Trabajo Social

AUTOR:

Sánchez Changoluiza Héctor Bolívar

TUTOR:

Lcda. Mg. Aida Patricia Haro Lara

Ambato – Ecuador

2019

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutora del Trabajo de Investigación sobre el tema: **“LABERINTOS DE CRISTAL Y EL ACCESO DE LA MUJER A PUESTOS DOCENTES UNIVERSITARIOS EN LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”** del Sr. Héctor Bolívar Sánchez Changoluiza, egresado 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 sometidos a Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación

Ambato, 08 de abril 2019



Lcda. Mg. Aída Haro

CC. 1802616944

TUTORA

AUTORÍA

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas en el trabajo de titulación, presentado con el tema: “Laberintos de cristal y el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato”, le corresponde exclusivamente a mi persona, Héctor Bolívar Sánchez Changoluiza, egresado de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato certificando que el contenido del presente trabajo investigativo son de mi completa autoría a excepción de las citas bibliográficas.

Ambato, 08 de abril de 2016



Héctor Bolívar Sánchez

CC.1804905097

Autor

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el tema **“Laberintos de cristal y el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato”**, presentado por el Sr. Héctor Bolívar Sánchez, de conformidad con el Reglamento de Graduación para Obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la U.T.A

Ambato, ____de _____del 2019

Para constancia firma

.....

PRESIDENTE

.....

MIEMBRO

.....

MIEMBRO

DEDICATORIA

La presente investigación quiero dedicarle en primer lugar a Dios por brindarme su fuerza, amor y perseverancia toda mi vida y que en su misericordia infinita ha permitido llegar a este momento.

A mi padre y a mi madre quienes con su trabajo arduo me brindaron la oportunidad de estudiar, convirtiéndose en mi mayor fuerza e inspiración para concluir con éxito este proyecto.

A mis hermanos por su amor incondicional y apoyo constante, a mis extraordinarios docentes que contribuyeron a mi formación profesional a lo largo de los años, dentro del aula de clases.

Héctor Sánchez

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 Licenciado en Trabajo Social.

De manera especial agradezco la dedicación, paciencia y entrega de mi tutora la Lcda. Mg. Aida Haro., 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.

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.

Además, agradezco a mis padres, hermanos y a todas las personas que me alentaban a llegar a este momento, he cumplido una meta más y me faltaran palabras y cariño para agradecerles todo lo que Uds. han hecho por mí.

Héctor Sánchez

ÍNDICES DE CONTENIDOS

Contenido	Pág.
PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	ii
AUTORÍA.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICES DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICES DE TABLAS	xi
ÍNDICES DE GRÁFICOS.....	xii
ÍNDICES DE ANEXOS	xiii
RESUMEN EJECUTIVO	xiv
ABSTRACT.....	xv
CAPÍTULO I.....	1
MARCO TEÓRICO.....	1
SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	1
Contextualización.....	1
PROBLEMA CIENTÍFICO.....	7
Interrogantes (sub problemas).....	7
DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	8
Delimitación de Contenido:	8
Delimitación espacial:.....	8
Delimitación temporal:.....	8
JUSTIFICACIÓN DEL TEMA	8

RESUMEN DE LA ESTRUCTURA DE LA TESIS	10
1.1. Antecedentes Investigativos	11
1.2. Objetivos	16
Objetivo General	16
Objetivos Específicos.....	16
1.3. Desarrollo del marco teórico.....	17
1.3.1 Marco conceptual de la variable dependiente	17
Ideología de Género	17
Techo de Cristal	18
Laberintos de Cristal	20
Factores que influyen en la relación de género.....	21
Estrategias	23
Rol social del trabajo.....	24
Ideología de género	26
1.3.2. Marco conceptual de la variable dependiente	27
Formación académica.....	27
Perspectiva de género.....	29
Acceso de las mujeres a puestos docentes universitarios.....	30
Factores ocupacionales.....	31
Factores de formación profesional	34
Factores de trasfondo	35
EMULIES	37
1.4. Hipótesis.....	40
CAPÍTULO II	41
METODOLOGÍA	41
2.1. Materiales.....	41
2.2. Métodos.....	42

Analítico - Sintético	42
Histórico – Lógico.....	43
2.2.1. Modalidad básica de investigación	43
2.2.2. Niveles de la investigación.....	44
2.2.3. Población y muestra	45
CAPÍTULO III.....	47
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	47
3.1. Análisis y discusión de los resultados	47
3.2. Comprobación de Hipótesis	80
Planteamiento de la hipótesis	80
Nivel de significancia o grados de libertad	80
Estadístico de Prueba	81
Frecuencia observada y esperada	82
Verificación de la hipótesis	85
Regla de decisión	86
CAPÍTULO IV.....	88
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	88
Conclusiones	88
Bibliografía	90
Anexos	103
Propuesta.....	103
Tema.....	103
Datos Informativos.....	103
Antecedentes de la propuesta	103
Justificación.....	104
Objetivos	104
Análisis de factibilidad.....	105

Política	105
Económica.....	107
Tecnológica.....	107
Metodología. Modelo Operativo.....	108
Planteamiento de la elaboración del Plan de Igualdad de Género	109
Financiamiento de la propuesta.....	127
Instrumento	128

ÍNDICES DE TABLAS

Contenido	Pág.
Tabla N° 1: Población.....	46
Tabla N° 2: Edad.....	48
Tabla N° 3: Carrera.....	49
Tabla N° 4: Estado civil.....	50
Tabla N° 5: N° de hij@s	52
Tabla N° 6: Nombramiento que posee el docente	54
Tabla N° 7: Años de trabajo en la institución universitaria	56
Tabla N° 8: Nivel de educación	58
Tabla N° 9: Áreas especialidad en la universidad	60
Tabla N° 10: Factores Influentes Relación Genero (agrupado).....	63
Tabla N° 11: Estrategias (agrupado).....	65
Tabla N° 12: Rol Social del Trabajo (agrupado)	67
Tabla N° 13: Ideología de Género (agrupado).....	69
Tabla N° 14: Actitud hacia el trabajo (agrupado).....	72
Tabla N° 15: Satisfacción con el ambiente laboral (agrupado)	74
Tabla N° 16: Motivación en el Empleo (agrupado).....	76
Tabla N° 17: Expectativas Ocupacionales (agrupado)	78
Tabla N° 18: Frecuencia observada y esperada	82
Tabla N° 19: Chi Cuadrado.....	85

ÍNDICES DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Instituciones participantes EMULIES.....	39
Gráfico N° 2: Edad.....	48
Gráfico N° 3: Carrerea usted trabaja.....	49
Gráfico N° 4: Estado civil.....	50
Gráfico N° 5: Número de hijos	52
Gráfico N° 6: Nombramiento que posee el docente	54
Gráfico N° 7: Años de trabajo en la institución universitaria.....	56
Gráfico N° 8: Nivel de educación	58
Gráfico N° 9: Especialidad en la universidad	60
Gráfico N° 10: Factores influyentes de las relaciones de género	63
Gráfico N° 11: Estrategias	65
Gráfico N° 12: Rol social del trabajo.....	67
Gráfico N° 13: Ideología de género	69
Gráfico N° 14: Actitud hacia el trabajo	72
Gráfico N° 15: Satisfacción con el ambiente laboral.....	74
Gráfico N° 16: Motivación en el Empleo	76
Gráfico N° 17: Expectativas Ocupacionales.....	78
Gráfico N° 18: Verificación de la hipótesis	81
Gráfico N° 19: Grafica de la verificación de la hipótesis	85

ÍNDICES DE ANEXOS

Anexo N°1:	103
Anexo N° 2: Metodología.....	110
Anexo N°3: Cronograma General.....	112
Anexo N°4: Financiamiento de la propuesta	127
Anexo N°5:	128

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación titulada laberintos de cristal y el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato; se ha desarrollado mediante la metodología cualitativa y cuantitativa, se ha utilizado la Escala Ideología de Género (EIG) cuyo objetivo es identificar los laberintos de cristal y el cuestionario sobre la actitud hacia el trabajo de los profesores universitarios que permite medir el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios.

Las teorías sobre la discriminación de género han ido evolucionando a lo largo de la historia, la desigualdad de oportunidades entre hombre y mujeres prevalece en la sociedad básicamente determinadas por circunstancias que están fuera de la ideología de género, la doble responsabilidad trabajo-familia de la mujer se ha denominado como laberintos de cristal manifestándose como una barrera invisible asociada con el estado civil, la maternidad, el éxito profesional y personal, que con el pasar del tiempo se han asignado como responsabilidades de la mujer.

El acceso de la mujer a puestos docentes universitarios está vinculado con los factores de formación profesional, factores ocupaciones y las características personales, de esta manera han logrado conquistar cargos jerárquicos que exclusivamente lo ocupaban los hombres, en los últimos tiempos ya no sólo se realiza como madre o esposa; ha enfrentado nuevos desafíos por lo cual cuando las mujeres hablan no siempre lo hacen como madres, esposas o amigas, también lo hacen como abogadas, ingenieras, licenciadas, etc.

Palabras claves: Segregación; Ideología de Género; Maternidad, Factores de formación profesional, Factores ocupacionales, Características personales.

ABSTRACT

The present research entitled glass labyrinths and the access of women to university teaching positions in the Faculty of Jurisprudence and Social Sciences of the Technical University of Ambato; is developed through qualitative and quantitative methodology has been used the Gender Ideology Scale (EIG) whose objective is to identify the labyrinths of glass and the questionnaire on the attitude towards the work of university professors that allow women's access to positions university teachers.

Theories about gender discrimination have evolved throughout history, the inequality of opportunities between men and women prevails in society basically determined by circumstances that are outside the gender ideology, the double work-family responsibility of the Woman has been termed as glass labyrinths manifesting as an invisible barrier associated with marital status, motherhood, professional and personal success, which over time have been assigned as responsibilities of women.

The access of women to university teaching positions is linked to the factors of professional training, occupational factors and personal characteristics, in this way they have managed to conquer hierarchical positions that were exclusively occupied by men, in recent times it is no longer only carried out as mother or wife; has faced new challenges so when women speak they do not always do it as mothers, wives or friends, they also do it as lawyers, engineers, graduates, etc.

Keywords: Segregation; Gender Ideology; Maternity; Factors of professional training; Occupational factors; Personal characteristics.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Contextualización

Macro:

A nivel mundial, la desigualdad de género dentro de la sociedad actual se da por un número de barreras invisibles, poco conocidas y menos combatidas, de acuerdo con las Naciones Unidas (2016), expresa que “Existen diferencias de igualdad y oportunidades entre hombres y mujeres” surgiendo así, nuevas teorías sobre la discriminación al género femenino acuñando el término laberintos de cristal, representando así, de manera simbólica los obstáculos y desafíos que la mujer se enfrenta día a día en ámbito familiar, personal y laboral.

Los laberintos de cristal están contruidos sobre una base de rasgos que son difíciles de detectar, por eso son invisibles y se llama de cristal, a través de las paredes del laberinto pueden observar a otras mujeres que, como ellas, circulan por el mismo laberinto buscando el mejor camino para seguir avanzando, por otro lado, estas mismas paredes logran impedir a la mujer que está altamente cualificada a alcanzar puestos de responsabilidad en las organizaciones en las que trabajan.

Sin embargo, para hablar de igualdad entre hombres y mujeres es necesario remontar en la historia y situarnos en 1893 en Nueva Zelanda en donde surge el derecho al voto otorgado a la mujer la posibilidad de sufragar en la mayoría de los 194 países, brindándole la oportunidad de estar a la par con el hombre, sin embargo, las desigualdades, exclusiones y discriminación hacia el género femenino continúa asumiendo que el rol principal de la mujer es el ser madre (Acevedo & Uribe, 2015).

En los últimos años dentro de una cultura patriarcal se ha naturalizado diferentes mitos costumbres y tradiciones con referencia hacia la mujer, resaltando que deben estar al frente del hogar cumpliendo diferentes roles con son: madre, esposa, ama de casa. Muchas de estas mujeres deben cumplir estos roles impuestos por la sociedad después de cumplir su jornada laboral dentro del ámbito profesional.

En la lucha de la conquista del mercado de trabajo, la reivindicación del trabajo docente es un tema central así lo manifiesta (Lalamin, 2011):

El ejercicio de todas esas profesiones ha permitido a las mujeres ganar notoriedad en la vida pública. Sin embargo, no se debe ignorar que en la evolución de su carrera profesional—incluso en las actividades “feminizadas”— las mujeres acaban tropezando con el “techo de cristal”: los puestos de máxima responsabilidad están reservados a los hombres. Por ejemplo, en la enseñanza representan el 50% del personal docente, pero solamente un 9,15% de los directores de escuelas secundarias y un 5,6% de los inspectores de educación básica son mujeres (pág. 36).

En los Estados Unidos en 1986 nace el término de ”techo de cristal” “glass ceiling barriers” el primer escrito en Ingles atribuido por Wall Street Journal, Zimmer (2015) describe a los techos de cristal como “barreras invisibles a las que se ven expuestas las mujeres trabajadoras altamente cualificadas que les impedía alcanzar los niveles jerárquicos más altos en el mundo de los negocios, independientemente de sus logros y méritos” (pág. 69).

En la lucha por la igual entre hombre y mujeres nace el concepto de laberintos de cristal de esta manera actualizando del termino ya conocido como Techos de Cristal, Chauvin (2000) afirma que “la gente comenzaba a utilizar el término “techo de cristal” para describir el fracaso de las organizaciones para promover a las mujeres a los principales papeles de liderazgo” (pág. 24).

El termino de laberintos de cristal nos ayuda a entender y a comprender la lucha constante que la mujer realiza al enfrentarse a un sin número de obstáculos que impide el progreso dentro de una trayectoria profesional. En La carrera académica López Mathus & Gallego Morón (2015) da a conocer que “la educación superior no es el mejor ejemplo de igualdad. Pese a que en otros sectores laborales los denominados

techos de cristal han ido disminuyendo con los años, en la universidad prácticamente no se han producido modificaciones”. Por esa razón las mujeres que se enfrentan actualmente a los laberintos de cristal, están sujetas a una comparación con el sexo opuesto al alcanzar diferentes metas de posiciones de liderazgo y decisión. Cuando estas se presentan en el ámbito académico en las diferentes promociones de ascensos requiere más esfuerzo por parte de una mujer recorriendo así caminos más complejos y extensos a pesar de que ambos cuenten con una formación y una experiencia laboral similares.

En últimos tiempos se ha evidenciado que existe un estancamiento de la mujer en su contratación en el mercado laboral (Academia), por lo cual el camino es lejano para ocupar cargos de alta jerarquía (Agut & Martín, 2007).

Al abordar la temática en investigación nos podemos dar cuenta que este fenómeno cuenta con un sin número de desventajas López Mathus & Gallego Morón (2016), afirma que “no sólo es una carencia bibliográfica, sino que además los estudios que se han llevado a cabo reflejan una suerte de invisibilidad del problema por parte de los integrantes de la academia”. En España, el MECyD (2012). Da a conocer que “Existe un catedrático varón por cada 7 hombres en el Personal Docente e Investigador de las Universidades (PDI). En cambio, existe una catedrática mujer por cada 16 mujeres en el PDI”. De acuerdo a este dato proporcionado nos podemos dar en cuenta que existe una diferencia significativa entre hombre y mujeres (desigualdades de género) en la categoría de profesor titular de universidades.

Esta Crisis se pueden ver reflejadas en cifras, como la de 2004 y 2008 en los 14 países del grupo de 27 que comprenden la Unión Europea exponen que ninguna mujer logra ocupados cargos de consejeros en las 50 principales compañías que cotizan la bolsa, la mujer desarrollo puestos de mediana o baja jerarquía. En 2015 África disminuye el número de mujeres ministras de la región en 2017 con un 19,7%. (ONU, 2010); ONU Mujeres Colombia (2017).

A partir de entonces, varios estudiosos de la sociología han descrito este concepto como referido al trabajo femenino dado que las mujeres representan la mitad de la

población mundial, pero ocupan un porcentaje desproporcionadamente bajo de los cargos directivos. Dentro los últimos años las mujeres han podido alcanzar los mismos e incluso niveles superiores por sus niveles de formación superior que los hombres, esta ha brindado la inserción al campo laboral remunerado, sin embargo, en el mundo aún existe la presencia de estereotipos de género que atribuye a la mujer la facultad para el cuidado del hogar y de la familia.

Meso:

En América latina y el Caribe las desigualdades, exclusión y discriminación de género en el mercado laboral has sido notables, por ello la división sexual del trabajo exclusivamente en su mayoría otorgan a las mujeres tareas domésticas de carácter reproductivo y de cuidado, esto contribuye a la usencia del tiempo disponible, influyendo en el mercado laboral (Comisión Económica para América Latina, 2004).

Las mujeres con el pasar del tiempo han logrado involucrarse más en actividades antes eran solo consideradas para los hombres, sin embargo, pocas mujeres llevan a ocupar cargos de poder o autoridad. Dentro de la academia universitaria el hombre se visualiza en carreras inclinadas a ingenierías y a las mujeres en carreras ligadas con la educación, atención y cuidado del ser humano e indirectamente a las relaciones familiares. Mediante investigaciones es denominada segregación ocupacional horizontal (ONU, 2010).

Por otro lado se puede visualizar una segregación ocupacional vertical así lo afirma (Álvarez, Barrios, & Kiss, 2007):

Las mujeres tienen acceso a nuevos roles y opciones dentro del mundo del trabajo, no obstante, la mayoría de ellas mantienen valores del orden patriarcal, que, por una parte, condicionarían las orientaciones disciplinarias y, por otra, inhiben el acceso a los espacios del poder y la decisión en las estructuras administrativas universitarias al constituir, en muchos de los casos, una minoría de género. ... De las Rectorías en las 25 universidades del Consejo de Rectores, sólo una es ocupada por una mujer, el 6.2% son Decanas de Facultad, el 26,5% son Directoras de Escuela y el 11% son integrantes de la Junta Directiva o Consejo (págs. 94-95).

Según la ONU Mujeres Colombia (2017), se menciona que:

En 2017, las Américas progresaron elevando la representación de las mujeres al 25% (del 22,4% en 2015) y estableciendo un nuevo máximo regional. Sin embargo, la región registró una caída drástica en las mujeres Jefas de Estado / de Gobierno, luego de cambios de gobierno en Argentina y Brasil. Canadá y Nicaragua superaron la paridad de género en posiciones ministeriales, mientras que Trinidad y Tobago y Uruguay alcanzaron o superaron el 30%. Por el contrario, Brasil continuó su tendencia a la baja, pasando de una tasa de representación del 25,6% en 2014, al 15,4% en 2015 y finalmente al 4% en 2017 (pág. 63).

Esto estimuló al Estado y a la sociedad la participación y crecimiento de la mujer en el mercado laboral. Este andamiaje normativo ha permitido concebir nuevos modelos de justicia social que de alguna manera garanticen los derechos y la equidad, para el año 2002 en la XV Reunión Regional Americana organizada por la OIT se alcanzó el compromiso de la elaboración e implementación de políticas públicas relacionadas con el desempleo y la discriminación

En el 2005 en la IV Cumbre de las Américas (Mar de Plata) los jefes de Estado se comprometieron a eliminar la discriminación hacia la mujer e incrementar el acceso de trabajo garantizando la igualdad de oportunidades. Para mayo del 2006 en la XVI Reunión Regional Americana tuvo entre sus objetivos el aumento de las tasas de participación de la mujer, así como trabajar en los problemas de discriminación en el mercado de trabajo (Abramo 2006, 17-20).

El Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI), es un sistema de evaluación continua, que permite examinar los avances en la implementación efectiva del contenido de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como la Convención de Belem Do Para, El proceso de evaluación es llevado a cabo a través de la cooperación entre los Estados Parte y el Comité de Expertos/as, y no sólo busca verificar que los responsables de las políticas públicas desarrollen programas para que niñas y mujeres puedan gozar de sus derechos efectivamente, sino que también determina aquellas áreas en las cuales es necesario incrementar el nivel de protección o diseñar estrategias adicionales; por ende en forma estadística los treinta y dos países de los treinta y cinco miembros de la Organización de Estados Americanos (OEA),

han ratificado la Convención de Belem Do Pará. Este hecho, contrastado con las estadísticas de ONU Mujeres de 2017 que establecen que 14 de los 25 países del mundo con la mayor tasa de femicidios son latinoamericanos, nos permite comprender la relevancia de este mecanismo y la necesidad de impulsar acciones dirigidas a visibilizar el resultado de sus evaluaciones, para que los Estados asuman su responsabilidad de manera clara y sin cortapisas (Damiano, 2018).

Micro

La participación en el marco ecuatoriano de la mujer dentro de la sociedad nace desde el gobierno de Eloy Alfaro Delgado quien propicia una educación laica permitiéndole a la mujer ser parte activa de la sociedad, la población femenina estaba a cargo del cuidado del hogar y la familia (Albán & Balarezo, 2012)

La participación política ha aumentado desde el año 2016 hacia cargos ministeriales. el Consejo Nacional de Igualdad de Género (2014), manifiesta que acuerdo a los datos proporcionados por la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (SENESCYT).

Se registra que los hombres acceden mayoritariamente (65%) a la oferta de becas y créditos educativos a nivel superior, mientras que solo el 28% corresponde a mujeres. El acceso de los hombres a becas de formación, se relaciona con las áreas de ciencias de la vida, producción e innovación, recursos naturales y ciertas áreas de ciencias sociales. El poco acceso a becas por parte de las mujeres se debe a varios factores, entre ellos a la dificultad en el ingreso a la educación superior en carreras vinculadas con la ciencia y la tecnología y la imposibilidad de conciliar las actividades de formación con las de reproducción y cuidado (pág. 86).

Según una investigación realizada por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES) en 2013, lado la mujer dentro de la academia universitaria ocupa cargos de poder como son: rectorados y decanatos en donde se ve reflejo que en un 73% de hombres y un 27% en mujeres (Consejo Nacional de Igualdad de Género, 2014).

En el ámbito laboral ecuatoriano la existencia del techo de cristal se evidencia en su trayectoria laboral (laberintos de cristal), cuando la mujer quiere acceder a puestos de decisión y poder, (Chiliquinga Vejar, Quiroga López, Poaquizza Poaquizza, Andrade Zurita , & Garlaza Galarza, 2017) mencionan que se caracteriza por:

- Ser invisible en tanto imperceptible por la mayoría de la sociedad, sin responder a impedimentos expresos.
- Acotado, pues muy pocas mujeres acceden a puestos de decisión y poder.
- Sólida al ser un producto cultural de determinados comportamientos grupales y sociales que acumulan obstáculos y les impide seguir avanzando en sus carreras profesionales (pág. 141).

En la actualidad existe una equidad en la participación femenina, el diario EL Comercio (2018) Afirma que “en muchas universidades se mantienen siempre en alrededor de un 30%.. Algunas universidades tienen menos y hay otras que rebasan ese porcentaje, pero apenas por debajo del 35%”.

PROBLEMA CIENTÍFICO

¿Cómo influyen los Laberintos de cristal y el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato?

Interrogantes (sub problemas)

1. ¿Cuáles son los laberintos de cristal de la mujer en puestos docentes universitarios en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato?
2. ¿Qué factores han determinado el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato?
3. ¿Cuál sería la mejor alternativa de solución a la problemática planteada?

DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Delimitación de Contenido:

Campo: Trabajo social y Género

Área: Académica

Aspecto: Laberintos de cristal y el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios.

Delimitación espacial:

El presente estudio se realizará en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, estará dirigido a las mujeres docentes universitarias de la misma.

Delimitación temporal:

Se llevará a cabo en el presente periodo académico septiembre 2018 – febrero 2019.

JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

Actualmente la realidad de muchas mujeres ha sido transformada de manera significativa durante los últimos años especialmente en lo que se refiere a ocupar cargos en la docencia universitaria. Las mujeres se han incorporado a la academia analizando las desigualdades como una consecuencia derivada de las respectivas posiciones sociales desempeñadas por los hombres y las mujeres en la estructura organizacional (BARBERÁ HEREDIA, RAMOS, MAITE, & CANDELA, 2002). Otorgándole así a la mujer una triple jornada de trabajo como es la del trabajo productivo, la del trabajo reproductivo y los quehaceres domésticos.

El problema se manifiesta por la presencia de prejuicios y discriminación hacia las mujeres por ser mujeres en particular cuando la mujer vincula su vida familiar con el trabajo esto implica para el género femenino:

No sólo una doble jornada de trabajo, sino también un doble funcionamiento mental, atendiendo simultáneamente las leyes de funcionamiento de la vida familiar y las de la vida laboral: unas a predominio emocional y otras a predominio racional, con un esfuerzo estresante por este doble funcionamiento mental (Burin, Jóvenes varones y mujeres. Itinerarios laborales, laberintos de cristal y la construcción de subjetividades, 2008, pág. 16)

Por ello la universidad como una institución pública generadora de conocimiento debe promover un trabajo decente, equitativo y sin discriminación hacia la mujer promoviendo el goce de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

La investigación se justifica porque busca dar respuesta a este problema social, que involucra a las mujeres, quienes buscan obtener un puesto de docente universitario dentro de la universidad, ocasionando este fenómeno como un factor para alcanzar la igualdad de oportunidades.

La investigación es de beneficio para la colectividad de la “Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Social” de la Universidad Técnica de Ambato, en el cual están inmersos, docentes, estudiantes, autoridades, de manera especial para las docentes mujeres, quienes están en la academia de la misma.

La investigación, al ser un tema de actualidad se fundamenta en análisis de in-situ para conocer la situación actual de las mujeres en las áreas de docencia por ende es pertinente, porque no solo se presenta en esta institución, se da a nivel nacional e internacional.

Es factible, por la apertura brindada por la institución y la colaboración de las docentes universitarias y autoridades de la “Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Técnica de Ambato”.

El impacto de la investigación se podrá medir con la implementación de la propuesta y en el cambio que se puede generar en los beneficiarios de la Unidad Educativa Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Técnica de Ambato”.

RESUMEN DE LA ESTRUCTURA DE LA TESIS

En la primera parte se desarrolla una contextualización macro, meso y micro del problema, con el fin de dar a conocer la situación actual de los laberintos del cristal en el acceso de las mujeres a la docencia universitaria; así mismo se desarrolla el problema científico con las interrogantes del estudio, como también la delimitación del problema y su justificación.

Consiguiente en la segunda parte se desarrolla la fundamentación teórica, en la que se revisa bibliográficamente la teoría considerándose como estado del arte y postulados de diferentes autores, que son entendidos en el tema y de los cuales se extrae sus conceptualizaciones para generar criterios propios se formula la hipótesis a defender en la investigación

Así mismo; en el tercera parte se trata la metodología de la investigación, en la que consiste el enfoque cualitativo y cuantitativo; así como se establece la modalidad básica de investigación bibliográfica o documental y de campo; en cuanto al nivel investigativo se utiliza la investigación descriptiva como también la exploratoria y correlacional así mismo se establece la población y muestra de estudio; así como las técnicas y procedimientos de recolección de información y su procesamiento para generar información explícita.

En la cuarta parte se desarrolla el análisis e interpretación de los resultados que se recolectó de la información de campo, con la técnica de la investigación que es la encuesta al personal docente mujer de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato; también se procedió con la interpretación de la hipótesis utilizando el estadístico del chi cuadrado, procediendo a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

En la quinta parte, se genera las conclusiones y recomendaciones que se derivan de los objetivos específicos planteado en la investigación como también del estudio de campo como de la revisión bibliográfica; estos se realizan acorde al alcance y cumplimiento de los objetivos planteados.

Dentro de la tesis en la parte final, podemos encontrar como anexos la propuesta, la misma que se desarrolló cumpliendo el tercer objetivo específico, desarrollando así una guía informativa en donde se plasmara los resultados de la investigación desarrollada en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad técnica de Ambato.

Sin dejar de lado la parte de referencia de material bibliográfico utilizado, así como los anexos correspondientes que sustentan el trabajo de investigación.

1.1. Antecedentes Investigativos

Se ha realizado una investigación prolija en la Universidad Técnica de Ambato así también en trabajos de titulación que reposan en otras universidades que ofertan carreras con un enfoque social, con el fin de poder determinar antecedentes dentro del presente trabajo investigativo del cual hemos podido encontrar las siguientes:

Dentro de la Universidad Técnica de Ambato se realizó una investigación **Tema:** “Segregación en la universidad pública: manifestaciones de techo de cristal en personal vinculado a una universidad de Tungurahua” según (Chiliquinga Vejar, Quiroga López, Poaquiza Poaquiza, Andrade Zurita , & Garlaza Galarza, 2017) en su investigación concluye los siguiente:

Hablar de TC es sinónimo de segregación laboral, de barreras y brechas reales –aunque invisibilizadas- las cuales limitan y dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de mayor poder y decisión, que se gestan desde la misma conformación de las identidades, de acuerdo al proceso cultural que determina ciertos comportamientos y estilos de vida femeninos con diferentes prestigios sociales, tal y como explica Muñoz y Molina Rueda (2010). Teniendo en cuenta la trayectoria en casi medio siglo de la universidad, objeto de análisis y tendencia de los datos aquí presentados, se evidencia la existencia del TC cuando las mujeres intentan acceder a espacios de decisión y poder universitarios. Éste fenómeno se caracteriza por:

- Ser invisible en tanto imperceptible por la mayoría de la sociedad, sin responder a impedimentos expresos.
- Acotado, pues muy pocas mujeres acceden a puestos de decisión y poder.
- Sólida al ser un producto cultural de determinados comportamientos grupales y sociales que acumulan obstáculos y les impide seguir

avanzando en sus carreras profesionales.
También los autores concluyen que se requiere profundizar en el conocimiento de las manifestaciones de la segregación laboral en la universidad ecuatoriana, que sería necesario por un lado profundizar en el análisis del T.C. así como empezar a analizar la variable Suelo Pegajoso.

Según Crespo (2014) en su trabajo final de tesis para optar al grado de Licenciada en Género y Desarrollo con el Tema: “Las mujeres como referente de gestión en la Universidad de Cuenca” en donde encontramos los siguientes objetivos:

Determinar cuantitativamente el número de docentes, diferenciado por sexo, que actualmente conforman la planta docente en la Universidad de Cuenca”, en la cual concluye “Los resultados han confirmado la hipótesis de que entre distintas décadas, que comprenden los años: 1993, 2003 y 2013, la división sexual del trabajo ha dificultado la inserción de las mujeres y su desarrollo profesional en el ámbito docente y directivo de la Universidad de Cuenca. La construcción diferenciada y asimétrica de los géneros en desmedro de las mujeres, promovida por sectores dominantes en un contexto social androcéntrico y patriarcal, perjudica su inserción en el ámbito público (pág. 68).

Según Cárdenas (2016) con el **Tema:** “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” en donde encontramos los siguientes objetivos, “*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”, en la cual concluye;

Las acciones afirmativas nacen en respuesta a una serie de problemas sociales que se basan en tres principios: “compensación, corrección y diversificación” que permiten enfrentar los problemas de discriminación (Giraldo 2009, 106). El Consejo Económico y Social y la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas señalan: “La acción afirmativa es un conjunto coherente de medidas de carácter temporal dirigidas a corregir situaciones de los miembros de grupos al que están destinadas (...) para alcanzar la igualdad efectiva (pág. 31).

Según Martínez (2015), en su trabajo final de tesis para optar al grado de Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales con el Tema: “BARRERAS QUE APUNTALAN EL TECHO DE CRISTAL: UNA REVISIÓN DE SUS CAUSAS EN

LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS DEL IBEX35” encontramos los siguientes objetivos, *“Ahondar en el concepto del TC como fenómeno que sintetiza la baja representación de las mujeres en los puestos directivos de las empresas:*

- a. Confirmar su vigencia y significado conceptual.
- b. Encuadrar su situación en la producción científica.
- c. Constatar su evidencia objetiva, social y jurídica.

En la cual se concluye “De acuerdo con los objetivos de este trabajo de investigación consistente en validar las causas del TC que son de aplicación en los CA de las empresas del IBEX35 hemos realizado, en primer lugar, una amplia revisión de la literatura y estudios de campo previos relacionados con el TC para puestos directivos. Esto ha permitido obtener las trece causas generales del TC, así como las correspondientes hipótesis de trabajo. A continuación, se ha formulado el Modelo de las Barreras del TC, lo que nos ha facilitado la estructuración de las hipótesis en los distintos tipos de Barreras, desarrollando una relación funcional entre las hipótesis y el TC.” (pág. 68).

En los repositorios de la Universidad de Valencia con sociedad de la Universidad Miguel Hernández de la facultad de Psicología, se desarrolla un artículo científico con el tema: “Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres”, con autoría de Barberá, Ramos, & Candela (2012), lo cual concluye que,

La actual concepción profesional precisa el desarrollo de competencias múltiples tales como la flexibilidad, la innovación o la capacidad creadora, así como la necesidad de trabajo en equipo y el aprovechamiento de todos los recursos disponibles. Desde cualquiera de todas estas perspectivas, las mujeres tienen mucho que aportar y no se puede ni se debe prescindir de su valiosa contribución potencial. La diversidad de género en el liderazgo es un derecho de las mujeres, pero, además, es necesaria para que la organización laboral se ajuste a los requerimientos actuales. Para su logro efectivo es imprescindible romper la asimetría entre las obligaciones sociales que asumen las mujeres y su nivel de participación en el control de los recursos y beneficios sociales, que sigue siendo muy limitada (pág. 177).

El objetivo de este trabajo consiste en poner de manifiesto la evolución en las explicaciones del enfoque de género al estudio del liderazgo, incidiendo en las transformaciones desde las hipótesis centradas en la división sexual del trabajo, hasta las formulaciones más recientes de carácter interactivo.

Así mismo en el repositorio de la Universidad Pablo de Olavide se anexa a la Revista Complutense de Educación con el tema: “Techo de cristal en la Universidad. Si no lo

veo no lo creo” con autorías de Matus & Gallego (2014) de se indaga sobre esta situación y determina si existen diferentes percepciones según perfiles y si estas diferencias son realmente significativas, consiguiente lleva a concluir con;

Una visión general de los resultados de este trabajo permite concluir cuatro cuestiones, el reconocimiento del techo de cristal como un problema del mercado de trabajo genérico y la responsabilidad de personas dependientes como barrera para acceder a la categoría más alta, son más bien bajos los niveles de acuerdo con las otras afirmaciones, destacando particularmente la baja, la opinión del profesorado es bastante heterogénea, aunque es posible identificar ciertas diferencias con respaldo estadístico. Existe acuerdo con la existencia de techos de cristal en el mercado de trabajo, pero su reconocimiento dentro del espacio académico es bajo. Las mujeres tienen percepciones más negativas sobre este fenómeno que los hombres. Curiosamente, por edad o antigüedad, son las personas jóvenes las que menos perciben la existencia de esta problemática. Esto último resulta trascendente a la hora de evaluar la igualdad de oportunidades en el ámbito universitario. Si la realidad apunta a una desigualdad de género y las personas que participan en este proceso no lo perciben, es complejo y poco probable que se supere (pág. 623).

Las mujeres de la muestra son en promedio más jóvenes y llevan menos tiempo como funcionarias que los hombres, esta diferencia en edad y antigüedad no llega a ser estadísticamente significativa a más de ello las diferencias entre las percepciones de mujeres y hombres son estadísticamente significativas, pero no así la relación entre el sexo, la antigüedad y la edad del profesorado.

En la 3rd internacional conferencia en la industria energética y la administración de la industrial, XIII Congreso de Ingeniería de Organización de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial de la Universidad Politécnica de Valencia con el tema: “Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El “techo de cristal”, con autorías de Barberá, Estellés, & Dema (2011), mismas que concluyeron que,

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha experimentado un extraordinario desarrollo en las últimas décadas. No obstante, la desigualdad de oportunidades entre los sexos no ha desaparecido. Así, uno de los ejemplos más patentes de la persistencia de la desigualdad es el diferente grado de ocupación de puestos directivos y de responsabilidad por parte de hombres y mujeres en distintos ámbitos y organizaciones. Entre los factores que sustentan y reproducen la desigualdad y la no diversidad nos encontramos con tres grandes grupos: barreras externas: factores socioculturales y organizacionales; barreras internas asociadas a la identidad de género femenino y, por último, las

barreras interactivas, provocadas por el rol reproductivo y las responsabilidades familiares. El techo de cristal lo apuntalan dos consistentes pilares referidos a la cultura organizacional dominante, caracterizada por la persistencia de creencias sociales estereotipadas sobre los géneros, y a las responsabilidades familiares asumidas mayoritariamente por las mujeres. Los datos, nos muestran que las desigualdades de género en el mundo laboral siguen siendo una realidad: la tasa de actividad laboral de las mujeres es inferior a la de los hombres, están sobre representadas en las filas del paro y en el empleo flexible, sobre todo en el empleo a tiempo parcial, se concentran en un número bastante limitado de actividades, les cuesta más que a los hombres acceder a puestos directivos y de responsabilidad y sus salarios son inferiores (pág. 140).

La primera cuestión se interesa por conocer los motivos por los cuales mujeres bien formadas y con aspiraciones directivas no consiguen escalar en la pirámide organizacional de forma similar a como suele ocurrir con los varones; la segunda pregunta trata de indagar las barreras que obstaculizan el desarrollo profesional de las mujeres.

En la revista de Investigación Educativa, del departamento de Psicología Social Universidad de Sevilla se presenta el tema; “Docentes e investigadoras en las universidades españolas: visibilizando techos de cristal” de autoría de la Dra. Guil (2014), en la que concluye que;

Todos los estudios realizados al respecto, es evidente que los estereotipos tradicionales sobre los roles que han de desempeñar mujeres y varones en nuestra sociedad, siguen teniendo un poder inmenso sobre las elecciones vocacionales de las futuras generaciones. Es por ello que, desde la propia universidad, iniciamos hace unos años la tarea de concienciar para el cambio a través de los medios de comunicación, utilizando las prácticas de nuestras asignaturas en la Facultad de Comunicación de Sevilla como un magnífico trampolín desde el que lanzar a la sociedad nuestras propuestas (pág. 18).

Los techos de cristal como las barreras incorpóreas, sutiles, que dificultan la remoción de las mujeres y la ocupación de puestos de poder o de las ofertas laborables como docentes de las universidades y en cualquier ámbito laboral remunerado.

En las memorias académicas del repositorio institucional de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata UNPL – FAHCE de la III Jornadas del Centro Interdisciplinario de Investigaciones en

Género con el tema “Cristal de mujeres”, de autoría de Serna (2014), misma que concluye con;

La concepción de cristal está presente desde los comienzos de la modernidad, período en el que el discurso androcéntrico coloca a la mujer desde la visión de ser de “cristal”, desde ya “considerada como valiosa”, pero frágil, delicada, a quien hay que cuidar y proteger. ¿De qué? ¿De quién? No es material de análisis de este trabajo responder estas preguntas, pero sí partir de ellas para plantear nuevos interrogantes. Con el avance de la mujer en el plano de su desarrollo laboral encontramos que en su profesionalización halla nuevas trabas desde la visión androcéntrica, a partir de la cual la mujer dejó de ser “el cristal”. Esta perspectiva crea nuevas formas de dominación con techos y laberintos del mismo material. Evidentemente hay allí algo que se repite y eso es la imposición del límite. Esta demarcación no casualmente se construye desde el cristal. Cuyas cualidades de transparente, valioso, difícil de franquear, permiten ver, pero no crecer y si se crece se debe lograr a fuerza de golpes, ya que desde el discurso “ancestral” de ser de cristal se ha marcado a la mujer como incapaz (pág. 6).

El terreno donde se desarrolla la mujer se ha ido transformando, conquistando nuevos espacios que determinaron cambios sociales, culturales, gubernamentales que modificaron a su vez las subjetividades tanto de hombres como de mujeres. Se sabe que estas transformaciones responden a años de múltiples luchas en pos de conquistas, que plantean básicamente la igualdad de oportunidades.

1.2. Objetivos

Objetivo General

Determinar la influencia de los laberintos de cristal en el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

Objetivos Específicos

- Identificar cuáles son los laberintos de cristal en el acceso de la mujer a puestos docente universitarios en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

- Conocer los factores que han determinado el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.
- Proponer una alternativa de solución al problema asociado a los laberintos de cristal en el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

1.3. Desarrollo del marco teórico

1.3.1 Marco conceptual de la variable dependiente

Ideología de Género

La ideología de género ha sido globalizada por campañas de persuasión y difusión, elaboradas estratégicamente y fuertemente financiadas, iniciadas a partir de la Conferencia Internacional de las Naciones Unidas sobre la Mujer (Paccini, 2013) cita a (Beijín, 1995). Es por ello que no se pretende tratar aquí de manera completa y en detalle cómo se viene plasmando esta ideología de composición ambigua y con un dinamismo invasivo y un amplio espectro de manifestaciones en un continente tan extenso y de contrastes como América Latina.

La ideología de género es una ideología política de corte neo marxista y sesgo totalitario, que defiende que las diferencias entre el hombre y la mujer, a pesar de la obviedad anatómica y biológica, no corresponden a una naturaleza fija, sino que son construcciones culturales y convencionales, que responden a roles y estereotipos que a lo largo de la historia la sociedad ha ido creando. En torno a este discurso se desarrolla toda una maquinaria sociopolítica que por los intereses que ahora mencionaremos, actúa como ideología impuesta en muchos países, e incluye multas e inhabilitación profesional a quienes se opongan o la critiquen (Varela, 2017, pág. 8).

La ideología de género no se percibe a sí misma como ideología, de hecho, nace en un momento histórico que algunos denominan posmodernidad, y donde parece estar de moda justamente hablar de la “muerte de las ideologías”, es decir, la muerte de aquel sistema que estaba centrado en defender “verdades” absolutas (por cierto, con una visión bastante reducida de la realidad), y que tuvo su punto neurálgico en el escenario

creado por la Guerra Fría. Este desencanto frente a las promesas de la modernidad no solo dio un gran impulso a movimientos de contracultura, sino que particularmente desde el ámbito de la filosofía tomaron fuerza las ideas de la deconstrucción, el relativismo y el existencialismo ateo, dando espacio a una cierta “revolución cultural global” que Campillo (2013) cita a Marguerite A. Peeters describe así:

“Por revolución cultural global entendemos la propagación mundial, al final de la Guerra Fría, de una nueva ética, laicista en sus aspectos radicales, que es fruto de las revoluciones feminista, sexual y cultural occidentales del siglo pasado, y del largo recorrido de Occidente hacia la posmodernidad. Una ética para marionetas que modela conductas y establece un nuevo diseño sobre el bien y el mal, suprimiendo presupuestos antropológicos básicos e imponiendo su ley a mayorías culturalmente indefensas” (pág. 18).

De acuerdo con lo expuesto en lo anterior, la separación entre sexo y género constituye una de las principales características de la denominada ideología de género, para la cual el ser humano nace sexualmente neutro y luego es socializado como varón o como mujer. Por ello, se proponen diversas formas de género que dependen de la orientación sexual como el ser homosexual, lesbiana, bisexual o transexual, equiparándolas al ser heterosexual. Por consiguiente, según las preferencias personales, cada persona se construye a sí misma a lo largo de su biografía con independencia de su sexo biológico y del contexto sociocultural en el que vive.

Techo de Cristal

En los estudios de género, se denomina ‘Techo de Cristal’ a la limitación velada del ascenso laboral de las mujeres al interior de las organizaciones. Se trata de un techo que limita sus carreras profesionales, difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando. Es invisible porque no existen leyes, dispositivos sociales establecidos o normas oficiales que impongan una limitación explícita en la carrera laboral a las mujeres (Salmerón, 2014)

La existencia de un “techo de cristal” para las mujeres en la ciencia, sobre todo en países desarrollados, mientras que son escasos los estudios realizados en países pobres o en vías de desarrollo. En el Ecuador, pocos estudios abordan este problema y menos

a las ciencias sociales. Si bien en los últimos años la producción científica se ha incrementado, no se tiene información real sobre la desigualdad de género en relación a la autoría, financiamiento y los salarios, por estas razones se sugiere realizar más estudios que aborden este problema (Alarco, 2015).

El techo de cristal caracteriza a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres que resulta difícil de traspasar, impidiendo que las mujeres sigan avanzando. Se refiere, por lo tanto, a aquellos límites o barreras implícitos que impiden que las mujeres continúen ascendiendo en su carrera laboral. En un principio, el concepto de techo de cristal fue utilizado para analizar la carrera laboral de mujeres que, contando con una carrera profesional y un nivel de calificación alto en sus lugares de trabajo, en determinado momento de sus carreras se topaban con un freno; todo esto, como resultado de una cultura patriarcal androcéntrica que deriva en una discriminación de género por la que atraviesan muchas mujeres en el ámbito laboral y que les obstaculiza acceder a cargos de alta dirección. Ejemplos de este tipo son los múltiples casos de mujeres que han logrado ocupar cargos muy importantes en una empresa, institución, organización, etcétera, pero que al querer ascender o escalar al puesto más alto como una presidencia, dirección general, etcétera, se encontraron con ese tope o techo de cristal. De este modo, todavía en la actualidad es muy raro ver a mujeres ocupando los más altos niveles o cargos en la empresa, institución u organización (Bustos, 2016)

Para desentrañar los caminos que ha recorrido en el campo profesional, nos interesa abordar este trabajo desde la concepción de “techo de cristal”, que es definido por Mabel Burin (2012) como;

Una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos 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. (...) pero las estadísticas demuestran que existe; es decir, es un término enigmático, secreto, indetectable, pero cuyo resultado es cuantificable, y real: la no existencia de mujeres en los vértices jerárquicos de las organizaciones (Burin, 2012, pág. 12).

Ese famoso techo de cristal que impide a las mujeres alcanzar las metas profesionales para las que están preparadas parece invisible, pero las estadísticas demuestran que existe; es decir, es un término enigmático, secreto, indetectable, pero cuyo resultado es cuantificable, y real: la no existencia de mujeres en los vértices jerárquicos de las organizaciones.

Laberintos de Cristal

La información empírica confirmatoria del laberinto de cristal en el enfoque directiva, administrativas o docentes a las mujeres se basa o bien en mostrar los accesos y desarrollos desiguales entre hombres y mujeres en el desempeño de roles de liderazgo o bien en registrar sus desiguales logros. No obstante, resulta muy difícil demostrar que la única causa sea la discriminación, ya que otras variables, tales como la conciliación familiar o la libre elección de las mujeres, suelen intervenir en la decisión del salario o de la promoción profesional (Barberá, Ramos, & Candela, 2011).

Los laberintos de cristal Berenguer (2016), se lo define como “barreras implícitas derivadas de prejuicios psicológicos y organizativos que obstaculizan el ascenso de las mujeres a puestos de representación y toma de decisiones” (pág. 104).

La idea del laberinto de cristal desde la perspectiva de la autora Mabel Burin (2012) refiere que:

Muchas mujeres perciben sus itinerarios laborales como un laberinto de cristal, como un espacio con varios puntos de entrada y de salida. La imagen de cristal se debe a que sus paredes serían transparentes porque a través de ellas pueden ver otras mujeres que también circulan por el laberinto buscando variados caminos para seguir avanzando (...) El laberinto de cristal pone el acento en las trayectorias que se van haciendo, más que en una búsqueda de un punto definitivo de llegada. En estas marchas y contramarchas, hemos encontrado dos modalidades de reacción. Por una parte, el sentimiento de confusión, la persistencia de estados de perplejidad e interrogantes al estilo de "¿cómo me fui perdiendo en todos los caminos que emprendí?" (Burin, 2012, pág. 12).

En la actualidad con el avance de la mujer en el plano de su desarrollo laboral encontramos que en su profesionalización halla nuevas trabas desde la visión

androcéntrica, a partir de la cual la mujer dejó de ser “el cristal”, por ende, esta perspectiva crea nuevas formas de dominación con techos y laberintos del mismo que puede materializarse, por consiguiente, es evidentemente hay allí algo que se repite y eso es la imposición del límite.

Factores que influyen en la relación de género

- **Genero**

Los estudios de género tienen una fundamentación académica, es un tema de amplio, complejo y abarcador, los primeros estudios sobre el género se han basado en el cuerpo, pero a partir de la teoría feminista han generado un cambio dentro de estudio del género, teniendo como un punto de partida la diferenciación sobre sexo/género (Díaz, 2016, pág. 37).

Contemplando la reflexión de Lamas (2017) en la que indica que “El género se conceptualizó como el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre hombres y mujeres, para simbolizar y construir sociablemente lo que es propio de los hombres y propio de las mujeres” (Lamas M. , 2017, pág. 2).

El género es mal acuñado con la palabra sexo; ya que existe una marcada diferencia puesto que el primero nace a raíz de la Teoría feminista entendiéndose como las diferentes conductas de un individuo basadas en lo cultural y social; mientras el sexo posee un enfoque netamente biológico.

- **Maternidad**

La maternidad es una técnica de reproducción que ha provocado ciertos conflictos jurídicos y éticos, ya que para muchas personas debe ser legalizada mientras que para otros debe ser prohibida. También manifiesta que la maternidad subrogada contrasta de las demás técnicas de reproducción asistida, por los medios en que se desarrolla. Las implicaciones, jurídicas, éticas, morales y sociales que provoca esta técnica

reproductiva hace que resulte difícil darle un nombre concreto a la maternidad subrogada (Camacho, 2011)

En la maternidad se realiza en la sustitución se produce cuando una mujer que no puede embarazarse es sustituida por otra para que geste un niño. También se define a la maternidad subrogada como una práctica en la cual una mujer lleva en su vientre un niño que una vez que nazca será entregado a otra mujer (Reyes, 2008, pág. 63).

La relación se puede decir que la maternidad es un acto en el cual una mujer engendra un bebe que no guarde ningún vínculo genético con ella cuya única finalidad es sustituir. Entre los principales objetivos de la maternidad subrogada es que una vez concluido el proceso de gestación la madre subrogante entregue el niño a los padres subrogados.

- **Sexualidad**

Se manifiesta que una sexualidad bien desarrollada proporciona un equilibrio que repercute sobre la salud física y mental. Pero también es evidente la afirmación inversa, que tanto la salud física como la salud mental pueden influir favorablemente en la sexualidad o la pueden perturbar, y resulta necesario que cada individuo tenga tres cualidades como son: Un cuerpo sano, física, psíquica y sexualmente (Ramos, 2012, pág. 38).

La sexualidad es una parte importante del ser humano, que juntamente con el amor, el afecto y la intimidad sexual representan un papel primordial en las relaciones sexuales saludables dentro del hogar. Al centrarnos en la sexualidad y la reproducción, estos términos vemos que están íntimamente ligadas a lo que es la calidad de vida, tanto en el ámbito de lo individual como de lo social (Navarra, 1998, pág. 259)

La sexualidad se refiere a una dimensión fundamental del ser humano, basada en el sexo, incluye al género, las identidades de sexo y género, la orientación sexual, el erotismo, la vinculación afectiva, el amor y la reproducción. Se experimenta o se expresa en forma de pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, actividades, prácticas, roles y relaciones.

Estrategias

- **Ventajas de género**

Según la OMS El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos. A su vez, esas desigualdades pueden crear inequidades entre los hombres y las mujeres con respecto tanto a su estado de salud como a su acceso a la atención sanitaria (Organización Mundial de la Salud , 2017).

El género en sí no existe; cuestionando la obra de Freud, la Teoría Queer y el feminismo, se pregunta hasta qué punto las conductas que diferencian a los hombres y mujeres son biológicas o sociales. Las marcadas diferencias de género quedan vinculadas así al machismo, propio de sistemas y civilizaciones que son más subdesarrolladas (Butler, 2016, pág. 28).

Así, se entiende que el género es una construcción social a través del cual se asignan diferentes roles a hombres y mujeres; en lo cual se enfrenta a nivel que se lo denominan género a lo que parece diferenciar la identidad femenina de la masculina, consiguiendo, con respecto a la gente que se siente identificada con un sexo que no es el suyo biológico, se dice que su identidad de género no corresponde con su cuerpo físico.

- **Desventajas de género**

Se establece de entrada, que debo luchar contra los hombres para "ganarme" la igualdad, es decir, competir en los mismos ámbitos, eso es bueno, pero no cuando me quito la calidad de mujer u hombre. Hombres y mujeres tenemos los mismos derechos, pero pretender que somos iguales es una discusión bizantina. No pensamos igual ni respondemos de la misma manera a los estímulos exteriores. Está plenamente probado de manera científica que los hombres y las mujeres tienen una naturaleza distinta. Repito, somos iguales en derechos y ninguno es mejor que otro, por eso nos atraemos (Lodiz, 2016).

Las discriminaciones por razón de género existen en la mayoría de las colectividades y las empresas no son una excepción. La discriminación directa es relativamente fácil de detectar y combatir, pero muchas veces la discriminación es indirecta, no es visible, unas veces por falta de sensibilidad de quien discrimina y por resignación de la persona discriminada, otras veces porque la discriminación se esconde sutilmente en procesos que en apariencia parecen neutros pero que terminan produciendo un resultado negativo y perjudicial para un colectivo, en este caso el de las mujeres (Martinez, Calvet, Lusa, & Pons, 2009)

Por ende, el de debe incorporar el plan de igualdad para hacer una estrategia empresarial tendente a la igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo, eliminando estereotipos, actitudes y obstáculos que dificulten a las mujeres acceder a determinadas profesiones y lugares de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres.

Rol social del trabajo

- **Libertad sexual**

Los hombres y las mujeres tienen derecho a vivir su vida y a criar a sus hijos con dignidad y libres del hambre y del temor a la violencia, la opresión o la injusticia. La mejor forma de garantizar esos derechos es contar con gobiernos democráticos y participativos basados en la voluntad popular (Mora, 2016).

La identidad sexual de cada quien que al unir los dos términos como libertad de género o igualdad de género, implica que cada hombre y cada mujer deben recibir los mismo tratos, beneficios y respeto sin violencia, siendo un derecho universal para el ser humano, que como derecho se otorga la igualdad legal, cultural y social a ambos sexos, no excluyéndose de ninguna actividad de la comunidad democráticamente dicha, convirtiendo estos derechos en internacionales, aprobados por la Organización de las Naciones Unidas vinculante con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Arguello, 2014, pág. 1)

La libertad sexual está constituida a la realidad social y enfocada a la inclusión a la sociedad por ende el estado vincula políticas que proteja la integridad de toda persona sin inclusión social; por ende, las mujeres hoy en día toman grandes desavíos en la vinculación de grandes roles sociales, con los mismos derechos que proteja su

bienestar integral.

- **Roles sexuales**

“Las prerrogativas que concede la sociedad a su condición masculina: tener diferentes parejas sexuales, establecer relaciones simultáneas en vivir una sexualidad vinculada fundamentalmente al placer. Justo aquí se hace evidente la inequidad existente en nuestro mundo, en tanto que estas libertades concedidas a los varones imponen sus intereses por encima de sus compañeras, las reducen a simples objetos sexuales.” (Ramos, 2012).

De los roles sexuales se involucra la sexualidad no es sólo un fenómeno psico-fisiológico, sino también socio-cultural. Los valores, costumbres y controles sexuales de la sociedad en que vive en los seres humanos en los que determinan en gran parte su actitud y comportamiento psicosexual (Nash & Travera, 2011, pág. 11).

Los roles sexuales se encuentran vinculados, a una sociedad con apropiada educación de la sexualidad en los roles sexuales pueden cambiar; en los que se enfoca a tener los controles sexuales de la sociedad en que vive el adolescente determinan en gran parte su actitud y comportamiento psicosexual.

- **Relación ideal**

“Las relaciones de pareja se establecían con el único fin de cumplir con la voluntad de la vida, que era la de aparearse para reproducirse y preservar la especie” (Valdez, 2011).

Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de las personas. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato, lo que favorece su adaptación e integración al mismo. Se toma en cuenta los valores más relevantes para así mejor favorecer las relaciones interpersonales (Haro, 2013, pág. 63).

La relación ideal en función con el trabajo entre satisfacción y motivación en el empleo es complicada. Descubrió que la presencia de una característica particular del puesto, como la responsabilidad, podría incrementar la satisfacción en el trabajo.

Ideología de género

- **Igualdad de género**

La igualdad de género es un tema central al reafirmar el papel del Estado en el logro de conseguir el bienestar para toda la población, basándose en la autonomía física, la autonomía en la toma de decisiones y la autonomía económica, tomando como énfasis que la autonomía es un requisito indispensable para poder ejercer plenamente los derechos humanos dentro de la sociedad y poder lograr la igualdad de género, así como para poder tomar una decisión libre en sus vidas y actuar con su elección y no con la de otros (Tobanda, 2017).

La igualdad de género supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera...Por eso se habla de igualdad de oportunidades, es decir, que mujeres y hombres tengan las mismas en todas las situaciones y en todos los ámbitos de la sociedad, que sean libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones. La equidad de género lo que se propone es un tratamiento diferenciado a mujeres y hombres de acuerdo a las desigualdades existentes con el objetivo de alcanzar una igualdad real en materia de oportunidades, capacidades, acceso y control sobre los recursos, etc (Ortega, 2012, pág. 126).

La igualdad de género se fundamenta bajo los principios de toda los hombres y mujeres, tengan las mismas posibilidades de desarrollar sus habilidades y libertades para tomar sus decisiones, y que se han tengan en cuenta sus condiciones específicas, por ende, se han sido apreciadas y favorables; de la misma manera esto no se trata de que hombres y mujeres sean iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de haber nacido con un sexo u otro.

- **Equidad de género**

La equidad de género es la base de una sociedad justa y equilibrada donde prevalezcan los Derechos Humanos y una paz permanente entre todos nuestros conciudadanos. En las escuelas públicas y colegios privados el director es el responsable de liderar, dirigir y coordinar la inclusión de perspectiva de género en los planes, programas y proyectos en concordancia con las políticas nacionales hacia el logro de la equidad y la participación de las mujeres, respecto de sus derechos humanos, constitucionales y legales (Tobanda, 2017)

Según Unesco (2017) define la equidad de género como:

La imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres (pág. 32).

En la ranciedad preexistía la desigualdad de género entre hombres y mujeres, es por eso que la sociedad en la actualidad ha creado un ambiente de machismo el mismo que no ha permitido la intervención de las mujeres en la sociedad, la equidad de género está tipificado en la constitución política del Ecuador, por ende hoy en día se podría manifestar que se ha implementado nuevas leyes y beneficios en favor de la mujer y con la finalidad de incorporar la equidad de género, y así las mujeres puedan tener sus propias ideas y por ende tomar sus propias decisiones en todos los ámbitos que se nos presente.

1.3.2. Marco conceptual de la variable dependiente

Formación académica

La importancia del estudio de la discriminación de género en la formación académica, se fundamenta como uno de los ámbitos preferentes para la investigación psicológica

especialmente el referido al «laberinto de cristal» en la carrera directiva de las mujeres. Y así, aunque la formación profesional de la mujer, ha mejorado mucho en las últimas décadas, esta se ha visto reflejado en un incremento claro en la incorporación de la mujer en puestos administrativos de la docencia como también en los puestos directivos de las empresas con la formación universitaria de vocación (Barbeito, Nieto de Almeida, & Crespo, 2012).

La situación de la mujer en el sistema educacional es abundantes y categóricos, sin embargo, éstos se centran, fundamentalmente, en el análisis de la paridad de género de la matrícula de pregrado, posgrado y exploraciones sobre la participación de la mujer en el desarrollo de la ciencia y la tecnología, en nivel académico. Los informes de la Red Europea de Evaluación de Tecnología sobre las mujeres y la ciencia en el año 2001 y del Centro de Estudios sobre Ciencia, Desarrollo y Educación Superior sobre la participación de la mujer en el sistema de ciencia y tecnología revelan las inequidades imperantes en las estructuras institucionales, pero también en las políticas de desarrollo educativo, científico y tecnológico. Los diagnósticos recientes sobre la participación de la mujer en la educación terciaria, reconocen que existen avances en el mejoramiento de la situación de desigualdad de género, sin embargo, estos esfuerzos no han sido suficientes a pesar de la inversión educativa en las mujeres, persistiendo las dificultades para que las mujeres accedan a puestos estratégicos en la toma de decisiones y en los puestos administrativos (Kiss, Barrios, & Alvarez, 2007).

La formación académica universitaria ha sido intenso y perverso alrededor de los procesos y finalidades del currículo universitario en las mujeres que hace sumido en un periodo interminable de controversia en cuanto al concepto de formación académica donde se hace referencia a la idea de formación excesivamente vinculada a las mujeres a los aprendizajes académicos y al desempeño profesional en las universidades de educación superior y con una dependencia generalizada con las exigencias del mercado laboral que no se discuten, o de un discurso pedagógico de formación que no siempre coincide con la formación universitaria o ideas de la formación que se pueden defender desde otros enfoques del mundo de la docencia como trabajo (Aponte, 2011).

La mujer actualmente potencia el conocimiento en sus distintos niveles que puede presentar, y las competencias correspondientes, determinan las estrategias de formación de los docentes en los diferentes niveles del sistema educativo, las ofertas curriculares de cognición en las instituciones educativas y su adquisición a través de experiencias de aprendizaje en la formación académica- profesional y capacitación de los educandos para el mundo del trabajo.

Perspectiva de género

Hendel (2018) menciona que, “La perspectiva de género es una opción política para develar la posición de desigualdad y subordinación de las mujeres en relación a los varones. Pero también es una perspectiva que permite ver y denunciar los modos de construir y pensar las identidades sexuales desde una concepción de heterosexualidad normativa y obligatoria” (pág. 14). La perspectiva de género lleva a reconocer que, históricamente, las mujeres han tenido oportunidades desiguales en el acceso a la educación, la justicia y la salud, y aún hoy con mejores condiciones, según la región en la que habiten, sus posibilidades de desarrollo siguen siendo desparejas e inequitativas.

El autor Pérez (2013), hace referencia que la categoría denominada como perspectiva de género surge en la segunda mitad del Siglo XX en el ámbito de las ciencias sociales, lo cual responde a la necesidad de abordar de manera histórica y dialéctica, multidisciplinaria e integral, las relaciones entre mujeres y hombres con sus implicaciones económicas, políticas, psicológicas y culturales en la vida social de los géneros.

La perspectiva de género es rebasar la ancestral concepción del mundo, fundamentada en la idea de la naturaleza y la biología como argumento indiscutible para explicar la vida de los seres humanos, su desarrollo y sus relaciones. Colocar en las relaciones de producción y de reproducción social la construcción del género, es la tarea de esta perspectiva. Visualizar a cada mujer y cada hombre en su dimensión biológica, histórica, social y cultural, y encontrar explicaciones y líneas de acción para desestructurar, reestructurar y así transformar las desigualdades; permite entender que la vida, sus condiciones y situaciones son transformables hacia el bienestar si se construyen desde la equidad y para la igualdad (Pérez, 2013, pág. 10).

En la revista de Educación y Cultura con autoría de Marta Lamas (2016), hace referencia a la perspectiva de género como;

La perspectiva de género implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual. Todas las sociedades estructuran su vida y construyen su cultura en torno a la diferencia sexual. Esta diferencia anatómica se interpreta como una diferencia sustantiva que marcará el destino de las personas. Lo lógico, se piensa, es que, si las funciones biológicas son tan dispares, las demás características –morales, psíquicas– también lo habrán de ser. Desde hace varios años, antropólogos, biólogos, psicólogos, etc., se han dedicado a investigar y esclarecer qué es lo innato y qué lo adquirido en las características masculinas y femeninas de las personas. Se ha comprobado que el status femenino es variable de cultura en cultura, pero siempre con una constante: la subordinación política de las mujeres, a los hombres. Hasta hace poco tiempo esto se explicaba en términos "naturales" y hasta "inevitables", contraponiendo otra constante: la diferencia biológica entre los sexos (Lamas M. , 2016, pág. 4).

La perspectiva de género desarrolla una visión explicativa y alternativa de las relaciones de género, proyecta su potencial en los ámbitos académicos, en los movimientos feministas, en las organizaciones ciudadanas, en los organismos públicos e internacionales, también en las agendas de las conferencias internacionales y poco a poco, en cada estado o municipio en donde se ha venido trabajando de forma permanente

Acceso de las mujeres a puestos docentes universitarios

El acceso de las mujeres a la docencia universitaria, nace de la vocación de ser profesoras en promoción del cuerpo catedráticos de universidad, produciendo y reproduciendo lo que conocemos como techos de cristal. Se comprueba, a la luz de los datos, que las profesoras universitarias se concentran en determinadas ramas de conocimiento (segregación horizontal) y en determinadas categorías docentes (segregación vertical). El acceso y la promoción en la Universidad se asientan en la meritocracia, de ahí, su imagen de objetividad, neutralidad, igualdad de oportunidades. Es difícil entender y hacer entender que la propia cultura universitaria tiene sesgos, códigos de género, que aplican mecanismos de discriminación hacia las docentes (Rodríguez, 2017)

En la perspectiva centrada en las personas, el reducido número de mujeres en la docencia y administración es atribuido a rasgos psicosociales, tales como las características de la personalidad, actitudes y habilidades de conducta de las mujeres. Se concentra en la necesidad de adaptación de la mujer para compensar su déficit de socialización. Según este enfoque, la exclusión de la mujer se debe a su baja autoestima y confianza, bajas aspiraciones, falta de motivación y ambición a ciertos retos y las características de sus relaciones interpersonales con sus pares, que impedirían su movilidad (Ovando, 2016, pág. 26).

Las mujeres que decidieron romper con los preceptos de la época y llegar a la universidad lo hicieron por una combinación de motivos ligados entre a la curiosidad intelectual, deseo de formación profesional, preparación para una profesión futura y con un objetivo formar estudiantes en las del saber por ende las investigaciones en su esencia la pluralidad de enfoques contenidos, la multidisciplinariedad, su internacionalismo, su refinamiento intelectual y pujanza, su dinamismo, su capacidad de incorporar nuevas aportaciones u orientaciones y su carácter autoconsciente donde las autoras se convierten en ocasiones en sujetos y objetos de su propia investigación (García L. M., 2012).

La participación de la mujer en la educación superior reconoce que se ha dado ciertos avances en el mejoramiento de la situación de desigualdad de género, sin embargo, estos esfuerzos no han sido suficientes a pesar de la inversión educativa en las mujeres, persistiendo las dificultades para que las mujeres accedan a puestos estratégicos en la toma de decisiones y en los puestos de la docencia universitaria.

Factores ocupacionales

- **Actitud hacia el trabajo**

Caballero (2010), las actitudes son juicios evaluativos, favorables o desfavorables, sobre objetos, personas o acontecimientos, es decir, son enunciados evaluativos o juicios sobre objetos, personas o acontecimientos, manifiestan la opinión de quien habla acerca de algo, si digo que me gusta mi trabajo, expreso mi actitud hacia mi trabajo las actitudes no son lo mismo que los valores, los tres componentes de una actitud son: cognición, afecto y comportamiento.

- Componente cognoscitivo: la parte de la actitud que tiene que ver con las opiniones o creencias.
- Componente Afectivo: La parte de una actitud que tiene que ver con las emociones o sentimientos.
- Componente conductual: intención de conducirse de cierta manera con algo o alguien para contemplar las actitudes de la complejidad y su relación potencial en el comportamiento en el trabajo.

La actitud hacia el trabajo es el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella, es aquella que se refiere a que el empleado se identifica con la empresa, metas, objetivos y que está metido en ello como cualquier otro que labora ahí, es decir este se refiere a identificarse con el servicio (Papalia, 2001)

La actitud en el trabajo es el comportamiento que puede tomar un colaborador, dentro de sus funciones en las que se pueden tornar positivas y actuar en equipo con el fin de cumplir objetivos comunes, tanto empresariales como personales; también se puede ser negativo pensando solo en el bien propio, dejando de trabajar en equipo y es en donde se convierte en una actitud negativa para el ambiente laboral.

- **Satisfacción con el ambiente organizacional**

Satisfacción con el ambiente organizacional el resultado de las varias actitudes que tiene el trabajador hacia su trabajo, y los factores relacionados con él, y hacia la vida en general, es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo. Es la actitud que un empleado asume respecto a su trabajo. De forma lógica aquellas personas que obtienen un alto nivel de satisfacción con sus actividades establece actitudes muy positivas y benéficas (Muñoz, Aular de Durán, Reyes, & Leal, 2010).

Robbins (2007), hace mención que la comprensión del comportamiento del individuo en la organización empieza con el repaso de las principales contribuciones de la psicología al comportamiento organizacional, para ello, se debe hacer referencia a algunos conceptos como a la satisfacción laboral y las actitudes.

La satisfacción en el ambiente laboral se refiere a la manera en que un colaborador cumple con todas sus expectativas laborales, estas pueden ser positiva y sentirse conforme en su área y puesto de trabajo, como podría ser todo lo contrario y de esta manera no podría trabajar con eficiencia y eficacia, y podría tomar una actitud contraria a lo mencionado antes, con consecuencias negativas para la empresa.

- **Motivación en el empleo**

La motivación Guillen Carlos (2000), es un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional, estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin un sobreesfuerzo adicional; aunque para unos el trabajo o las actividades de todo orden pueden representar una carga, para otros es un acicate, un revulsivo y a veces una liberación. Muchos seres humanos encuentran en el trabajo un refugio a sus frustraciones personales y profesionales, y se automotivan en su trabajo por ser la única forma de alcanzar la autoestima y el reconocimiento profesional y social. Existen innumerables individuos que poseen mucho más reconocimiento fuera de su hogar que dentro de él, pues el ser humano necesita buscar cualquier forma de afecto y autoestima, aunque sea fuera de él.

Chiavenato, Idalberto (2000), la motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados.

La motivación indican que son necesidad humana, existen necesidades primarias de seguridad, de afecto, de autoestima, todas ellas necesarias y muy buscadas por el ser humano y todas ellas son de motivación hasta alcanzarlas, es un motor que llevamos dentro de nuestro mundo emocional y que nos impulsa a conseguir anhelos, en ciertos momentos lo conseguimos por nuestros medios, en otros necesitamos ayuda de los demás, vivir motivado o desmotivado es también sinónimo de vivir con ilusión o sin ella, los proyectos de futuro, los retos y desafíos solo los pueden alcanzar personas con capacidad de motivación e iniciativa personal; si el mundo que nos ofrecen los demás no nos satisface, deberemos fabricar nuestro propio mundo estimulante y motivador.

Factores de formación profesional

Los factores de formación profesional son un conjunto de modalidades para el aprendizaje de una manera sistematizada con el propósito de tener una formación profesional, tomando en cuenta el nivel de calificación en la inducción al mundo laboral y su especialización, está conformada por diversas instituciones cualquier que sea su naturaleza, enfocándose a su población y segmento profesional.

- **Expectativas ocupacionales**

Bohoslavsky R (2001), es la autopercepción a lo largo del tiempo en términos de roles ocupacionales, entendiendo por ocupación el conjunto de expectativas de rol, y por rol una secuencia pautada de acciones aprendidas, ejecutadas por una persona en situación de interacción, el sentimiento de identidad ocupacional se ha gestado sobre la base de las relaciones con los otros, en esas relaciones algunos aspectos merecen atención particular, como la génesis del ideal del yo, las identificaciones con el grupo familiar, las identificaciones con el grupo de pares y las identificaciones sexuales.

La palabra expectativa deriva del latín *expectātum*, que significa esperanza de realizar o conseguir algo (Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado), el uso común del concepto tiene diferentes acepciones, entre ellas, la posibilidad razonable de que algo suceda, la posibilidad de conseguir un derecho, una herencia, un empleo u otra cosa, al ocurrir un suceso que se prevé, son considerados los precursores en el estudio de la influencia que tiene las expectativas de unas personas sobre otras, en psicología y educación estas influencias reciben el nombre de "efecto Pigmalión o profecía de autocumplimiento", el cual es definido como el proceso por el cual las creencias y expectativas de una persona afectan de tal manera su conducta que provoca en los demás una respuesta que confirma esas expectativas. Cabe resaltar que la mayoría de las investigaciones realizadas para demostrar tal efecto o profecía se han realizado en el ámbito escolar, centrándose particularmente en la influencia de las expectativas del profesorado sobre los alumnos, tal como lo han comprobado (González Mendoza, 2006).

Las expectativas laborales se tratan de la imagen que puede tener una persona en relación al ámbito profesional, es decir, pueden ser altas desear un puesto de trabajo importante, con una remuneración significativa; o podría ser distinta, tener una expectativa conformista, negativista y solo vivir el momento y aceptarlo, sin buscar algo mejor en el ámbito profesional.

- **Actitud hacia el trabajo**

Para el criterio de Peláyo (2012) la inserción laboral se entiende como:

El proceso que tiene como resultado la inserción a una vacante siempre y cuando se de una adecuada interacción entre elementos de empleabilidad (competencias, formación académica, experiencia laboral, entre otros) y los llamados elementos de ocupabilidad (demande del mercado laboral, coyuntura económica, política laboral, entre otros). (págs. 17-18)

García (2012), menciona que la inserción laboral permite utilizar habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar. (pág. 269)

El término de inserción laboral hace referencia a la inclusión de las personas dentro del área de trabajo, acción que se da por existir un puesto habilito para que una persona realice una tarea o laboral dentro de la institución u organización; dicho en términos económicos es la inclusión o introducción de una persona en una actividad económica, la misma que será remunerada.

Factores de trasfondo

Germán & Gómez (2014), características de las condiciones de trabajo, y sobre todo de su organización, que pueden afectar la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también se les denomina estrés. Los factores psicosociales representan la exposición, la organización del trabajo, el origen de esta,

mientras que el estrés es el precursor del efecto.

Los trastornos asociados al estrés laboral incluyen un amplio abanico y van desde los situados en la esfera psicosocial a corto plazo (ansiedad, depresión y trastornos psicosomáticos) hasta los de la esfera biológica a más largo plazo (infarto agudo, úlceras de estómago o dolor de espalda). Se ha sugerido que el estrés podría afectar las condiciones de salud física y mental, siendo los trastornos más susceptibles aquellos que alterarían los sistemas cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, inmunitario, endocrinológico y muscular, además de la salud mental (LLorens et al, 2010).

Los factores de trasfondo a vinculada al fortalecimiento del acceso de la mujer a la docencia universitaria es muy importante hacer respetar la normativa vigente, como siempre, se fundamenta el esfuerzo por llegar a las academias de las mujeres docentes a la investigación científica, y mantener una postura adecuada en relacionan a los puestos de la docencia Universitaria.

- **Características personales**

Quisbert Ermo (2010), “la característica de la persona es aquel ser o ente con voluntad que tiene derechos y deberes fruto de sus relaciones con sus semejantes. Personalidad es la aptitud legal de una persona para ser titular de esos derechos y deberes.” (pág. 56). La personalidad es una cualidad jurídica, es una condición para ser titular de esos derechos y deberes. La personalidad es esa cualidad, es esa aptitud que le otorga el ordenamiento jurídico a la persona.

Olguín, José Antonio (2005), La meditación sobre la naturaleza humana se ha realizado bajo tres aspectos: desde el punto de vista ontológico, jurídico y ético. La persona humana ontológicamente considerada es sustancia racional dotada de conocimiento, de voluntad y dueña de sus actos. El estudio ontológico comprende la totalidad, la plenitud del ser individual para llegar hasta sus últimas consecuencias: lo absoluto. La persona humana jurídicamente considerada, es el ser capaz de adquirir derechos y de contraer obligaciones. Por su naturaleza las personas jurídicas son individuales y colectivas. Por su aptitud jurídica, las personas son capaces e incapaces.

Por su procedencia, las personas son nacionales o extranjeras. Por la esfera jurídica en que actúan, las personas pueden ser de Derecho Público o de Derecho Privado.

La característica personal de las profesoras innovadoras implica considerar un constructo multidimensional y polisémico de la personalidad; por ello para comprender sus características y manifestaciones como indica los anteriores autores depende de la variedad de teorías que proporcionan un medio para explicar la manera como las personas adquieren y cambian los aspectos de sus conductas e intentan comprender las diferencias entre individuos.

EMULIES

Espacio de Mujeres Líderes de las Instituciones de Educación Superior (EMULIES), es una plataforma para el intercambio académico y el apoyo al desarrollo de capacidades para la gestión universitaria y la cooperación de mujeres líderes de Instituciones de educación superior de las Américas, con el propósito de fortalecer su liderazgo y su participación en la toma de decisiones en el campo de la educación superior por ende se genera una plataforma para el intercambio académico, el desarrollo de capacidades para la gestión universitaria y la cooperación de mujeres líderes de instituciones de educación superior (IES) de las Américas con el propósito de fortalecer su liderazgo y su participación en la toma de decisiones en el campo de la educación superior.

Cuya filosofía corporativa está dada por una misión y visión organizacional estructurada de la siguiente manera en la web (<http://www.emulies-oui-iohe.org/>):

Misión

Construir un espacio interamericano de colaboración, información y comunicación que enlace a mujeres líderes de las IES en el ámbito de la educación superior y que contribuya a crear una agenda para el fortalecimiento del liderazgo y su participación en la toma de decisiones en el campo de la educación superior.

Visión

EMULIES será un espacio de referencia obligada en el campo del liderazgo y la gestión transformadora de la educación superior desde una perspectiva de equidad.

Objetivos

- Contribuir al fortalecimiento del liderazgo y la participación de las mujeres en la toma de decisiones en el campo de la educación superior
- Promover iniciativas y formas de gestión innovadoras que construyan IES crecientemente democráticas, inclusivas y socialmente responsables
- Proveer información rigurosa y actualizada acerca de la situación de las mujeres en las IES, en particular en lo relativo a su participación en la toma de decisiones
- Incidir en las políticas de la educación superior que favorezcan la equidad, en particular la equidad de género. Monitoreo de las nuevas necesidades de formación y capacitación de las mujeres líderes de las IES y del sector educativo

Este gremio cuenta con 53 participantes, 22 institutos y organismos y 5 países integrados por Canadá, Chile, Ecuador, Honduras, y México en las que se hace énfasis al Reporte Ejecutivo Pre-EMULIES Quito, Ecuador, misma que precede al presenta como una oportunidad de acercamiento y motivación para las líderes de las instituciones de Educación Superior de Ecuador en preparación para el gran IV Encuentro EMULIES a llevarse a cabo el 19 de octubre de 2015, en el marco del Congreso de las Américas sobre Educación Internacional donde se espera más de 100 altas autoridades. La participación activa de dirigentes contribuye a fortalecer el Espacio de Mujeres Líderes de las Instituciones de Educación Superior y consolida esta plataforma como un punto de referencia en la visibilizarían del trabajo de liderazgo de las mujeres en las Américas (Eurias, 2015).

El desarrollo del IV Encuentro EMULIES, se presenta como el medio para que las mujeres líderes de las Instituciones de Educación Superior, así como las relacionadas con la Educación del Ecuador abordaran los temas de base de las mujeres líderes de las IES de las Américas. La actividad logró reunir con un foro común a 53 mujeres ejecutadas por rectoras vicerrectoras, directoras generales, decanas, docentes, ministras y embajadora por ende, entre ellas tres rectoras, seis vicerrectoras, 11 directoras generales, cinco decanas, 5 docentes y del área de gobierno se tuvo

presencia de dos asesoras de ministerios ecuatorianos, por parte de Yachay EP participaron más de 15 jóvenes líderes, de la misma forma se contó con la presencia de la Embajadora de Honduras, todas ellas pertenecientes a 22 instituciones educativas y de gobierno (Eurias, 2015).

<i>Instituciones participantes</i>
Escuela Superior Politécnica de Chimborazo
Escuela superior Politécnica del Litoral de Guayaquil
Universidad Agraria del Ecuador
Universidad Andina Simón Bolívar
Universidad Estatal Amazónica
Universidad de las Artes de Guayaquil
Universidad de Especialidades Turísticas
Universidad de Cuenca
Universidad Nacional de Chimborazo
Universidad Politécnica Estatal de Carchi
Universidad Tecnológica Empresarial
Universidad Técnica de Guayaquil
Universidad Técnica del Norte
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Universidad de Concepción
Universidad Yachay TECH
Ministerio de Educación Ecuador
Ministerio Coordinador del Desarrollo Social
FLACSO Ecuador
Embajada de Honduras en Ecuador
Yachay EP
Organización Universitaria Interamericana OUI

Gráfico N° 1: Instituciones participantes EMULIES
Fuente: (Eurias, 2015)

Concluyen

MULIES Ecuador, como lo demuestran los resultados alcanzados logró sus objetivos en cuanto a movilización, sensibilización y conocimiento de la necesidad de la región, a su vez evidenció la oportunidad de crear mecanismos y modalidades de seguimiento a los acuerdos tomados. El reto que se plantea en adelante es el de llegar al mayor

grupo de mujeres de cada región de manera personal y sobre todo generar el contacto directo con las interesadas lo cual permite descubrir la realidad del contexto y da la posibilidad desarrollar acciones concretas y focalizadas que den mejores frutos.

En la última década se incorporaron al mercado de trabajo en América Latina y el Caribe 22,8 millones de mujeres. Con este avance, más de 100 millones de mujeres integran la fuerza laboral en la actualidad, lo que se traduce en cinco de cada diez mujeres en edad de trabajar, en contraposición con ocho de cada diez hombres, por ende, la heterogeneidad de género de la región también se expresa en las diferencias en el nivel de participación laboral de las mujeres por países. El Perú es el país con la mayor tasa de participación laboral femenina, seguido de cerca por Bolivia también se ubican por sobre el promedio regional de 52,6% Brasil, Colombia, Paraguay y Uruguay. En cambio, en Chile, Costa Rica, Honduras y México las tasas de participación femenina son inferiores a 45%, mientras que el Ecuador tiene una participación laboral de la mujer del 48% esto establecido por el CEPAL (Tinoco, 2013).

1.4. Hipótesis

Laberintos de cristal inciden en el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1. Materiales

La aplicación de la encuesta es para determinar la influencia laberintos de cristal en el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica, está compuesta de tres partes, la primera está conformada por los datos de identificación, la segunda constituida por la Escala Ideología de Género(EIG) para identificar los laberintos de cristal y la última parte se utilizó un cuestionario sobre la actitud hacia el trabajo de los profesores universitarios que permite medir el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios.

La información recolectada en la investigación de campo y con los instrumentos de la investigación en donde se transforman siguiendo ciertos procedimientos:

- Realizar la revisión crítica de la información recogida en campo; es decir, depurar la información defectuosa como por ejemplo contradictoria, incompleta, con tachones y borrones, entre otros.
- Si el caso lo amerita se volverá a levantar la información de campo, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.
- Ejecutar la tabulación en cuadros y graficas según variables de cada hipótesis: cuadros de una sola variable, cuadro con cruce de variables, etc.
- Manejo de información (reajuste de cuadros con casillas vacías o con datos tan reducidos cuantitativamente, que no influyen significativamente en los análisis).
- Estudio estadístico de datos para presentación de resultados mediante programas estadísticos; en este caso el SPSS.

Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.

- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- Comprobación de hipótesis para la verificación estadística conviene seguir la asesoría de un especialista.
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones

2.2. Métodos

El método es una herramienta básica para dar sustento a la investigación y alcanzar los objetivos, mediante la organización de las técnicas particulares que se derivan de la problemática planteada, los métodos de investigación perfeccionan el nivel de conocimiento y el acercamiento a la realidad del objeto como apoyo a la estructura teórica, los métodos utilizados en la investigación son:

Analítico - Sintético

Este método forma parte de la búsqueda de información metodológica en la investigación, por tanto, se forma por dos procesos que transigen la unidad la primera analiza cada una de las partes interactuantes en la investigación. (Rodriguez & Perez , 2017)

El método analítico se refiere al análisis de los fenómenos; la palabra análisis, significa examinar, descomponer o estudiar minuciosamente una cosa. comprendiendo su funcionamiento y su relación intrínseca, complementándose con la parte sintética. Se refiere a la síntesis de las cosas o de los fenómenos; el termino síntesis, significa composición de un todo mediante la unión de sus partes, el método sintético, por lo tanto, es aquel que procede de lo simple a lo complejo, donde las partes simples que se separaron en el análisis, una vez revisadas, ahora son integradas por la síntesis.

Histórico – Lógico

El método Histórico – Lógico es utilizado en la investigación, para profundizar teoría relevante de autores que dominan la problemática, sus antecedentes sintetizan teóricamente la racionalidad del método y generan un proceso de información bastante sustentado a la realidad, en este caso el envejecimiento de la población busca explicar la lógica de los procesos en el funcionamiento familiar y el estilo de vida (Rodriguez & Perez , 2017).

Enfoque

La presente investigación se encuentra desarrollada dentro del enfoque cualitativo de las variables de estudio de los laberintos de cristal y el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios, para que con ello se investigue las causas de la problemática de los factores que influyan en los laberintos o, que conlleve a conocer la situación actual de la inclusión de las mujeres a la docencia universitaria con los que se plantea solucionar el problema.

2.2.1. Modalidad básica de investigación

En la investigación bibliográfica documental en que el autor Guanina (2010), indica que “Tiene el propósito de conocer, comparar, ampliar, profundizar y deducir diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre una cuestión determinada, basándose en documentos fuentes primarias, o en libros, revistas, periódicos y otras publicaciones en las fuentes secundarias (pág. 27).

En la presente investigación se utilizará la modalidad bibliográfica porque el objetivo es detectar, ampliar y profundizar mediante teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre los factores que influyan en los laberintos o techos de cristal; además es imprescindible apoyarse en fuentes primarias y secundarias como libros, revistas y artículos científicos para explicar de manera teórica y científica el proceso de la investigación planteada.

En la investigación de campo se demuestra la manipulación de una variable en estudio, en condiciones rigurosamente controladas, con el fin de describir de qué modo o porque causas se produce una situación o acontecimiento particular, en donde se podría definirla diciendo que es el proceso que, utilizando el método científico, permite obtener nuevos conocimientos en el campo de la realidad social. (Investigación pura), o bien estudiar una situación para diagnosticar necesidades y problemas a efectos de aplicar los conocimientos con fines prácticos (investigación aplicada). (Graterol, 2011)

Por ende, en la aplicación de la investigación de campo, en donde se analiza las principales causales que influyen en los factores el los laberintos o techos de cristal con la modalidad que permite poner en contacto directo con el objetivo de estudio, puesto que se desarrolla donde se origina el problema y con esta fuente de investigación el investigador manejará los datos de la variable con mayor enfoque a la realidad para dar solución a la problemática expresada en la presente.

2.2.2. Niveles de la investigación

La investigación exploratoria Bermeo (2016) indica que, “Es el diseño de investigación que tiene como objetivo primario facilitar una mayor penetración y comprensión del problema que enfrenta el investigador” (pág. 56).

Se permitirá identificar, indagar y reconocer variables de carácter investigativo permitiendo estudiarse teóricamente dentro del contexto las causas del problema; a fin de obtener una conceptualización clara de las variables que son temas amplios y relevantes a los factores que influyan en los laberintos o techos de cristal.

Las características de una población, situación o área de interés aquí los investigadores recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento (Eugenio, 2013, pág. 69).

Se llega a este nivel en el momento en el que se determina la característica del

problema, se plantean las variables y se deberán estudiar, es decir se describe el fenómeno tal como se representa en la realidad.

La investigación explicativa parte de tener los problemas bien identificados en los cuales es necesario el conocimiento de relaciones causa- efecto. En este tipo de estudios es imprescindible la formulación de hipótesis que, de una u otra forma, pretenden explicar las causas del problema o cuestiones íntimamente relacionadas con éstas (Jiménez, 2015).

Se permitirá un estudio altamente estructurado, que responda al ¿por qué?, ya que detectara los factores que influyan en los laberintos o techos de cristal que determinan ciertos comportamientos, lo que se facilita una veracidad en los resultados.

La investigación correccional cuenta con dos o más variables, estableciendo su grado de correlación, sin embargo, pretende dar una explicación completa de sus causa y efecto a investigar, por ende, sólo investiga grados de correlación, dimensiona las variables (Álvarez & Ochoa, 2013).

Porque permite medir el grado de relación entre variables con los mismos sujetos de un contexto determinado.

2.2.3. Población y muestra

Para la Dirección Nacional de la Investigación de Argentina (2016) población es:

Universo de discurso o población es el conjunto de entidades o cosas respecto de los cuales se formula la pregunta de la investigación, o lo que es lo mismo el conjunto de las entidades a las cuales se refieren las conclusiones de la investigación, (pág. 2).

La población involucrada en el proyecto corresponderá a las docentes mujeres de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

Tabla N° 1: Población

Proceso	Número de Personas	(%)
Personal docente “Mujer” de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato	21	100%
TOTAL	21	100%

Elaborado Por: Sánchez, H. (2018)

Fuente: Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. UTA.

La muestra será igual a la población por ser una población inferior a 100 personas, por ende, se trabajará con la totalidad del personal docente mujer de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis y discusión de los resultados

Encuesta aplicada al personal docente femenino de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

La aplicación de la encuesta es para determinar la influencia laberintos de cristal en el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica, está compuesta de tres partes, la primera está conformada por los datos de identificación, la segunda constituida por la Escala Ideología de Género(EIG) para identificar los laberintos de cristal y la última parte se utilizó un cuestionario sobre la actitud hacia el trabajo de los profesores universitarios que permite medir el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios

Edad

Tabla N° 2: Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
25-35	2	1,0	9,5	9,5
36-45	3	1,4	14,3	23,8
46-55	14	6,8	66,7	90,5
56-65	2	1,0	9,5	100,0
Total	21	10,1	100,0	

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS – UTA

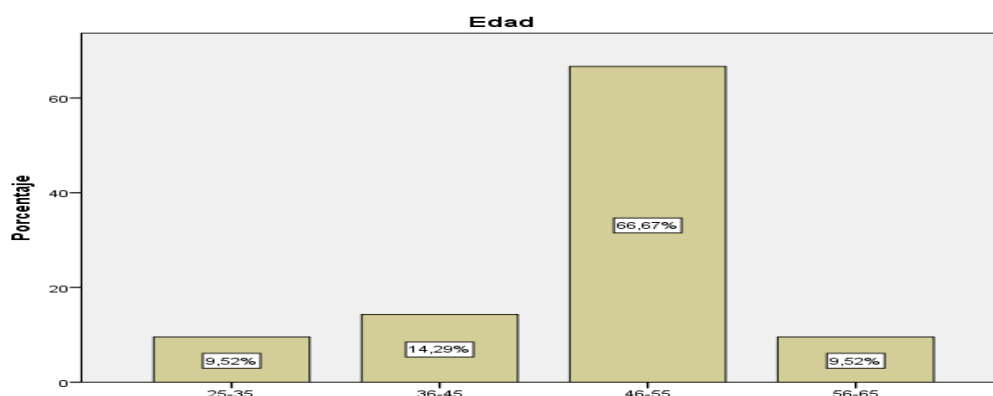


Gráfico N° 2: Edad

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA

Análisis y discusión

El 66,67% de la población encuestada se encuentra entre los 46 y 55 años, el 14,29% se encuentra entre los 36 y 45 años, un 9,52% entre los 56 y 65 años y por último el 9,52% se encuentra cruzando los 25 y 35 años; los datos demográficos obtenidos de las mujeres docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales arrojan que la edad predominante esta entre los 46 y 55 años de edad.

La edad está vinculada con la trayectoria profesional de las mujeres docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, la experticia lograda en el campo sobre el cual se desenvuelven se logra a través de los años, por otro lado, debemos tener en cuenta que según la historia que a finales del siglo XIX las mujeres pudieron acceder a las universidades. A su vez, la edad está ligada a un estatus familiar determinado, con sus respectivas responsabilidades y demandas; lo que a su vez influye en la forma en que se percibe el éxito y la satisfacción laboral.

Carrera

Tabla N° 3: Carrera

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Trabajo Social	12	5,8	57,1	57,1
	Comunicación Social	3	1,4	14,3	71,4
	Derecho	6	2,9	28,6	100,0
	Total	21	10,1	100,0	

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS – UTA

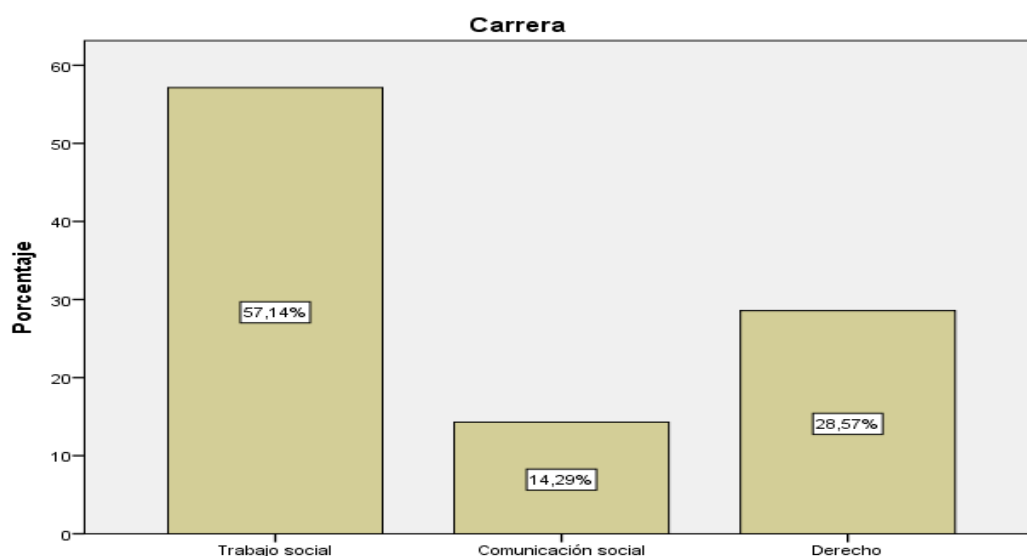


Gráfico N° 3: Carrera usted trabaja

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA

Análisis y discusión

El, 57,14% manifestaron ser docentes de la carrera de Trabajo Social, el 28,57%, de la carrera de Derecho; y un 14,29% de la carrera de Comunicación Social. A través de la información recopilada se puede identificar la predominación del género femenino dentro de la carrera de Trabajo Social.

Estado civil

Tabla N° 4: Estado civil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casadas	16	7,7	76,2	76,2
Divorciadas	5	2,4	23,8	100,0
Total	21	10,1	100,0	

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA

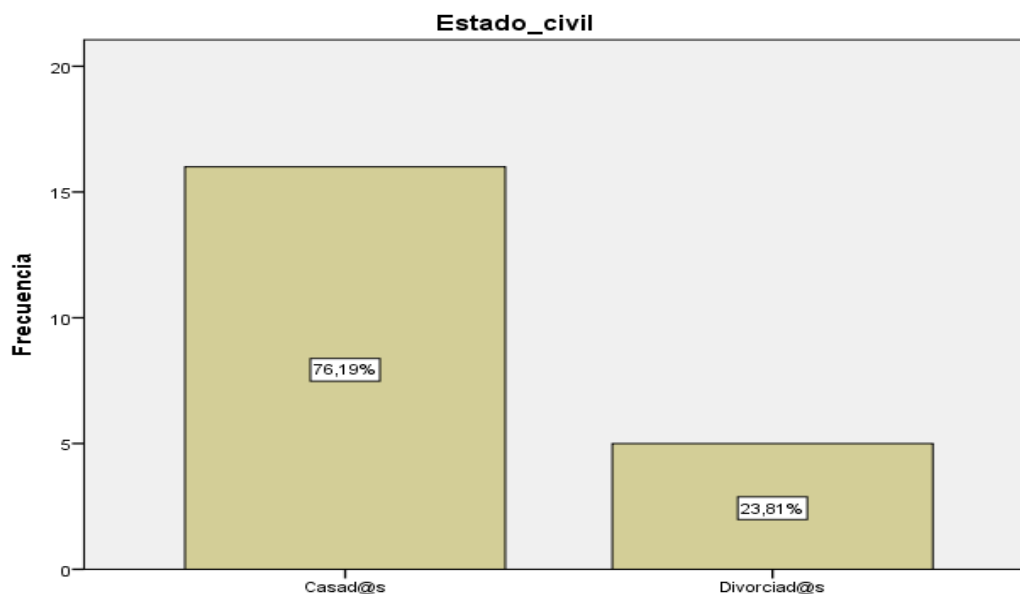


Gráfico N° 4: Estado civil

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA

Análisis y discusión

El 76,19% de las docentes encuestadas son casadas y un 23,81% son divorciadas; A través de la información recopilada se puede identificar que la mayoría de las mujeres docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales son casadas.

Gutierrez Cárdenas (2011) afirma que “El estado civil puede ser un limitante al momento de acceder a puestos de responsabilidad en las empresas. Este fenómeno puede asociarse a las responsabilidades familiares que se ligan al estado civil de las mujeres, lo cual podría convertirse en un factor que limita su promoción laboral”.

Las responsabilidades familiares conllevan a una fuerte carga de trabajo. Elena Rodríguez (2017) manifiesta que “El hecho de que la mujer esté incorporada al mercado laboral y que además se haga cargo en mayor medida de los cuidados y de

las tareas domésticas, se ha traducido en una “doble jornada”.

Existe una desigualdad para el género femenino en el ámbito laboral al desarrollar esta doble jornada, esto con lleva la necesidad de conocer la correlación que puede tener las mujeres docentes en el hogar, el tiempo dedicado a las actividades domésticas, según el diario El Universo (2018) afirma que “la mujer en Ecuador dedica 24,06 horas a ello (casi 4 horas cada día); mientras que los hombres apenas suman 6,00 a la semana. Ni una hora al día”.

Números de hijos

Tabla N° 5: N° de hij@s

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0 Hijos	3	1,4	14,3
	1 Hijos	3	1,4	28,6
	2 Hijos	14	6,8	95,2
	3 Hijos	1	,5	100,0
	Total	21	10,1	100,0

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA

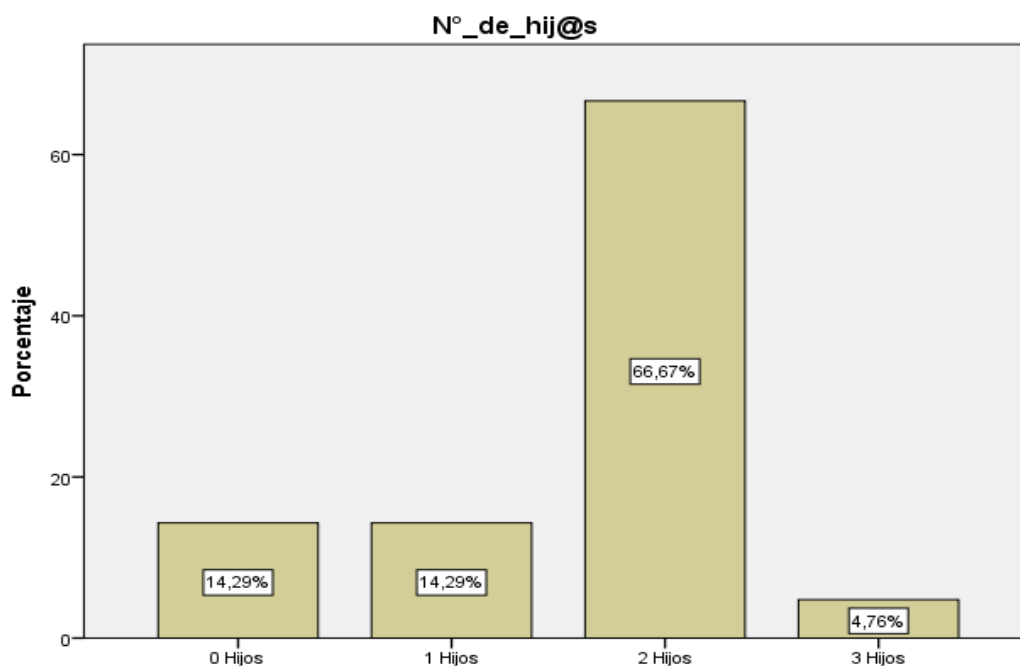


Gráfico N° 5: Número de hijos

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA

Análisis y discusión

El 66,67% tienen dos hijos, el 14,29% tienen 1 hijo, el 14,29% indica que no tienen hijos y el 4,76% indican que tienen 3 hijos. A través de la información recopilada se puede identificar que las mujeres docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales tienen entre 1 y 3 hijos.

Con la inserción de la mujer en el mercado laboral ecuatoriano en los últimos años, surgen nuevas necesidades y expectativas logrando un cambio en la estructura familiar, la concepción del matrimonio y el número de hijos e hijas van cambiando. (Gutiérrez Cárdenas, 2011).

Los hijos se convierten en responsabilidades familiares, comprenden el tamaño y la estructura familiar. Elena Rodríguez (2017) manifiesta que “La mujer de hoy, aunque incorporada al mundo laboral, sigue reproduciendo y manteniendo los rasgos tradicionales de la mujer de ayer”.la mujer desde la antigüedad estaban destinadas a las tareas del hogar y a la crianza de los hijos.

1. ¿Qué tipo de nombramiento posee usted?

Tabla N° 6: Nombramiento que posee el docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Contrato a tarea parcial	1	,5	4,8	4,8
	Permanente	16	7,7	76,2	81,0
	Temporal	4	1,9	19,0	100,0
	Total	21	10,1	100,0	

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA

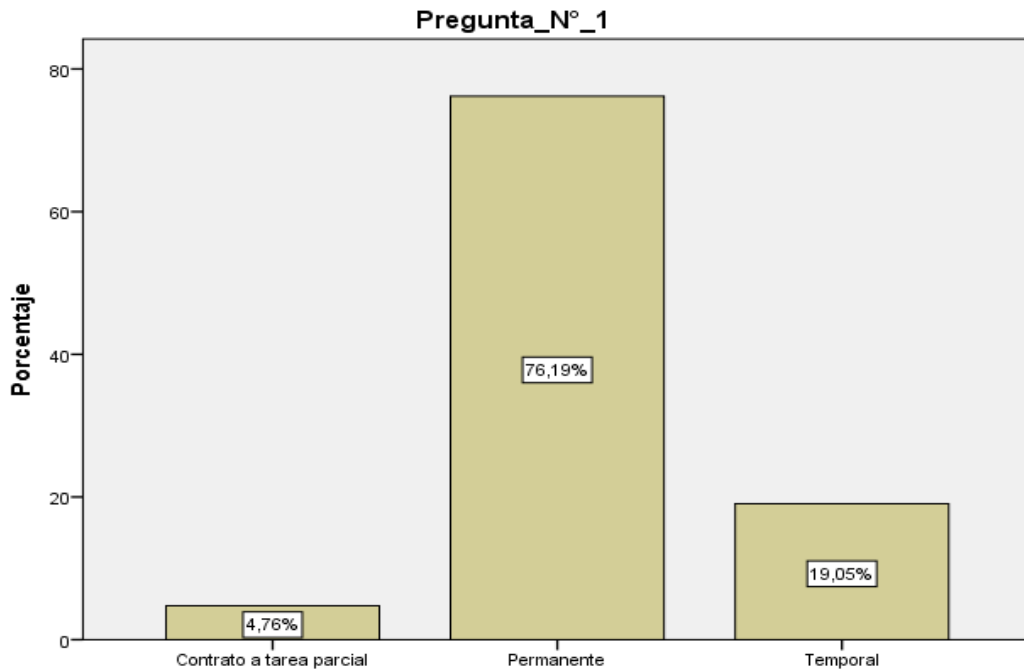


Gráfico N° 6: Nombramiento que posee el docente

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA

Análisis y discusión

El 76,19% de las mujeres encuestadas tienen un contrato permanente (nombramiento), el 19,05% poseen un contrato temporal y el 4,76% poseen un contrato de tarea parcial. A través de la información recopilada se puede identificar de las mujeres docentes cuentan con un nombramiento dentro de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.

Las mujeres que desean pertenecer a las universidades como docentes deben reunir ciertos requisitos así lo establece el Consejo de Educación Superior (2012) en la resolución RPC-SO-037-NO.265-2012 en su artículo 19 en el numeral 1 establece que:

1. Tener al menos grado académico de maestría o su equivalente, debidamente reconocido e inscrito por la SENESCYT, en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación.

Por otro lado dentro de las políticas institucionales se establece bajo la Resolución 0676-CU-P-2015, del 21 de abril de 2015: mediante la cual se aprueba en primera el "reglamento de carrera y escalafón docente del profesor e investigador de la Universidad Técnica de Ambato"; por otro lado la Ley Orgánica de Educación Superior, en el artículo 150, literal d) establece como requisito para ser profesor o profesora titular principal del Sistema de Educación Superior, tener cuatro años de experiencia docente, y reunir los requisitos adicionales, señalados en los estatutos de cada universidad o escuela politécnica, los que tendrán plena concordancia con el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

2. Indique cuales son los años que tiene actualmente trabajando en la institución universitaria

Tabla N° 7: Años de trabajo en la institución universitaria

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 0-1	1	,5	4,8	4,8
2-5	10	4,8	47,6	52,4
5-10	7	3,4	33,3	85,7
10-20	2	1,0	9,5	95,2
Más de 20 años	1	,5	4,8	100,0
Total	21	10,1	100,0	

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA

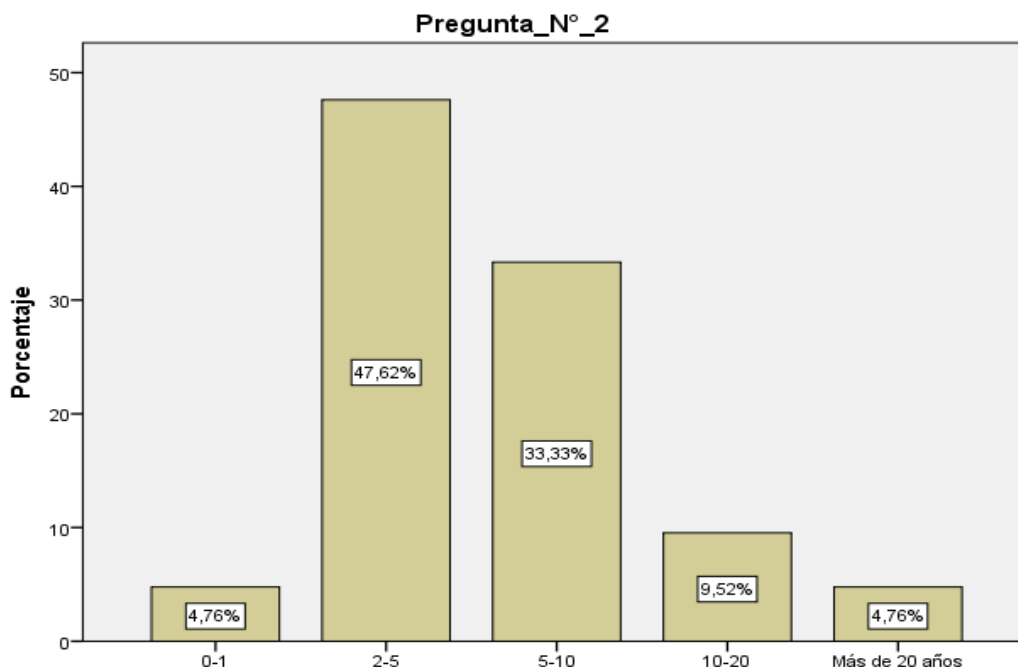


Gráfico N° 7: Años de trabajo en la institución universitaria

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA

Análisis y discusión

De la totalidad de mujeres docentes encuestadas indican que el 47,62% tiene una trayectoria profesional de 2 a 5 años, el 33,33% de 5 a 10 años, el 9,52% de 10 a 20 años y el 4,76% una mínima experiencia entre 0 meses y 1 año, se puede identificar que las mujeres docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales mantienen una amplia trayectoria profesional.

Gutierrez Cárdenas (2011) manifiesta que “ Las personas que llegan a ocupar estos puestos jerárquicos deben haber cumplido determinados requisitos, entre ellos algún tipo de recorrido profesional en el campo sobre el cual se desenvuelven, lo que logran a través de los años” la trayectoria profesional de las docentes universitarias están estrechamente ligadas con la edad.

3. ¿Cuál es su nivel de educación más alto?

Tabla N° 8: Nivel de educación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Maestría	20	9,7	95,2	95,2
	PhD	1	,5	4,8	100,0
	Total	21	10,1	100,0	

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA

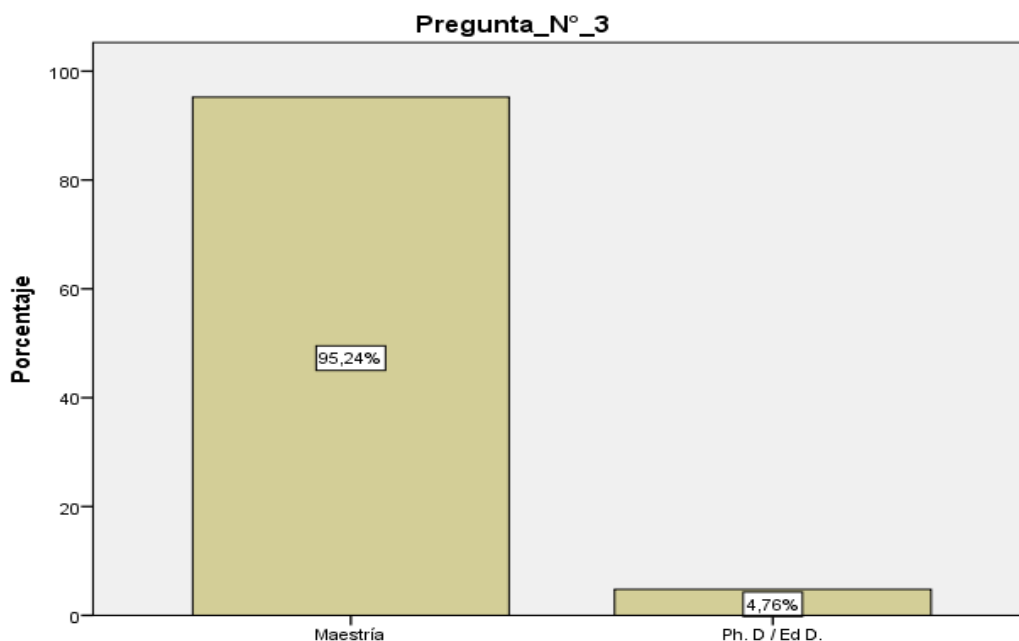


Gráfico N° 8: Nivel de educación

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA

Análisis y discusión

El 95,24 de las mujeres encuestadas manifestaron que cuentan con una maestría en su área de especialidad y el 4,76 % indica tener un PhD, se puede identificar que el nivel de educación que predomina en las mujeres docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales es una maestría.

Con el triunfo de la revolución liberal Eloy Alfaro incorpora a la mujer ecuatoriana la universidad creando colegios femeninos, sin embargo las universidades en su mayoría estaban selladas para ellas, se exaltaba que la maternidad y el cuidado del hogar eran los principales atributos de la mujer y que la educación contribuiría a fortalecer dichas virtudes (Logroño, 2017).

La mujer ha dado pasos agigantados dentro de la academia universitaria por lo cual estudiar una maestría es un paso necesario para crecer personal y profesionalmente, un título universitario no es suficiente para destacarse en el ámbito laboral, mientras más preparada este una mujer, mayores serán las posibilidades de encontrar un cargo de acuerdo a las necesidades de la empresa o institución (Santibañez, 2017).

Por otro lado, tener un título de PhD es fundamental para desenvolverse como docente indistintamente al área al cual pertenece, en esta sociedad patriarcal se ha asignado a la mujer una redoblada carga doméstica por lo cual se crean barreras para la realización profesional, Erika Sylva (2016) nos da un claro ejemplo de esta realidad:

“Justo ahora me dicen ¡aplica para el PhD! Pero no puedo. No puedo por mi hijo [...] Porque mi esposo me dijo: Si te vas, te vas, pero a mí me dejas a mi hijo con papeles. Entonces ya escogí. Escogí quedarme con mi hijo y mi esposo”.

4. ¿Cuál es el área de especialidad en la universidad?

Tabla N° 9: Áreas especialidad en la universidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Gerencia y liderazgo educativo	1	,5	4,8	4,8
Investigación en del trabajo social	3	1,4	14,3	19,0
Educación en jurisprudencia y ciencias sociales	3	1,4	14,3	33,3
Currículo y enseñanza universitaria	11	5,3	52,4	85,7
Investigación científica	3	1,4	14,3	100,0
Total	21	10,1	100,0	

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS – UTA

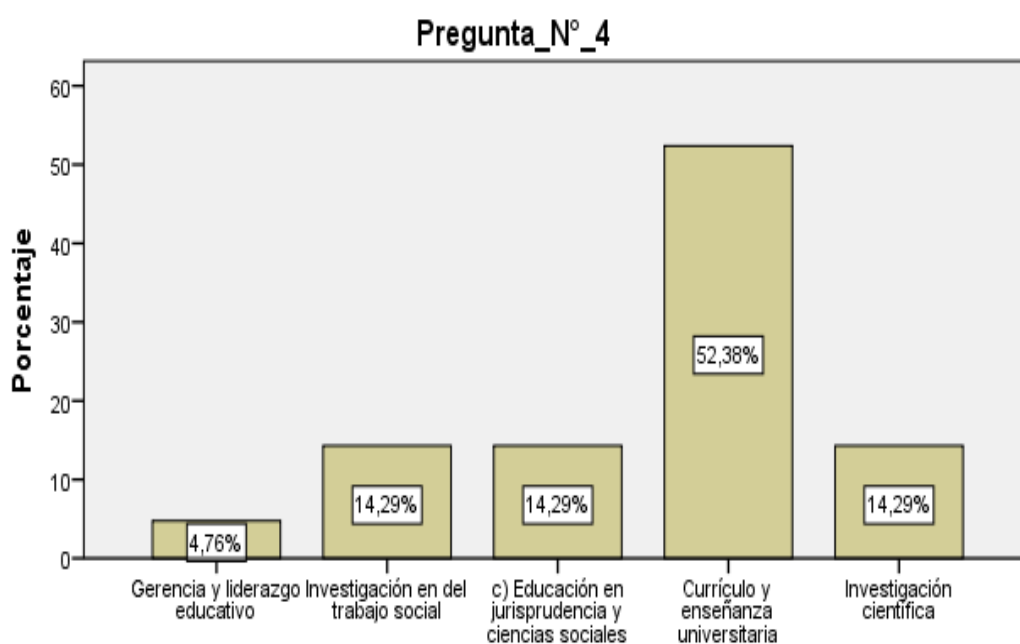


Gráfico N° 9: Especialidad en la universidad

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS – UTA

Análisis y discusión

Del total de mujeres docentes encuestadas indicaron que el 52,38% forma parte de los currículos y enseñanzas universitarias, el 14,29% son parte de la investigación en el trabajo social, el 14,29% pertenecen al área de educación en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, el 14,29 forma parte del equipo de investigación científica y el 4,76% forma parte de gerencia y el liderazgo educativo. Se puede

identificar que el área de especialidad que predomina dentro de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales es currículo y enseñanza universitaria.

La mujer como docente dentro de las universidades están sujetas a un perfil profesional vinculado con funciones, roles y tareas con nuevas competencias para ejecutar adecuadamente sus funciones profesionales vinculándose en un proceso de enseñanza-aprendizaje. La mujer como docente debe seleccionar, diseñar y preparar la metodología; manejar las nuevas tecnologías, comunicarse y relacionarse con los alumnos.

Enrique Neira Fernández (2008) afirma que “El diálogo profesor-alumno alimenta el mutuo aprecio y respeto”, De este aprecio nace fácilmente el contacto directo y personal con la nueva generación de universitarios.

La mujer como docente dentro de las universidades independientemente de su especialidad con el pasar del tiempo constituye un pilar fundamental en la mejora de la calidad de la educación superior, se le ha encomendado dentro de su accionar profesional la formación de las nuevas generaciones, su rol no es único y experimenta modificaciones a medida que cambia el enfoque o perspectiva desde el cual se concibe y gestiona el proceso de aprendizaje. (Aguilar Feijoo & Cerro Ruiz, 2015).

ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DOCENTE FEMENINO SOBRE LOS LABERINTOS DE CRISTAL

ESCALA DE IDEOLOGÍA DE GÉNERO (EIG)

Para la valoración de los laberintos de cristal se usó la versión perfeccionada por Moya, Expósito, & Padilla, (2006), que permitirá medir la ideología de género, la misma que cuenta con 4 dimensiones y 37 ítems a evaluarse en el sistema de cuantificación de Likert generaran respuestas que van desde 1 (totalmente de acuerdo); 2 (en desacuerdo); 3 (Ni en desacuerdo ni de acuerdo), 4 (de Acuerdo) y 5 (Totalmente de acuerdo).

Tipificación: La escala cuenta con 4 dimensiones y la distribución de ítems por dimensión es la siguiente:

Dimensión	Nº de Ítems	Preguntas
Factores influyentes en las relaciones de género	10 ítems	4,7,11,16,17,18,19,26,28,29
Rol social del trabajo	9 ítems	6,8,10,12,14,15,20,27,30
Estrategias	10 ítems	1,2,3,5,9,13,31,32,33,37
Ideología de género	8 ítems	21,22,23,24,25,34,35,36

Interpretación: Para la visibilización de los laberintos de cristal se desarrollará atreves de la ideología de género.

Para obtener la puntuación directa total en cada dimensión en forma individual se suman las respuestas de las preguntas (4,7,11,16,17,18,19,26,28,29), (6,8,10,12,14,15,20,27,30), (1,2,3,5,9,13,31,32,33,37) y (21,22,23,24,25,34,35,36) de cada uno de los ítems que las componen.

El resultado está relacionado con multitud de comportamientos, creencias y actitudes de hombres y de mujeres, especialmente con aquellos relacionados con la discriminación y desventajas del género femenino vinculados con los laberintos de cristal conciben como una dimensión cuyos extremos podrían etiquetarse ideología feminista-igualitaria frente a ideología tradicional.

Factores que influyen en los laberintos de cristal

5. Factores influyentes de la relación de género en los laberintos de cristal

Tabla N° 10: Factores Influyentes Relación Género (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,5	4,8	4,8
	En desacuerdo	9	4,3	42,9	47,6
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	5	2,4	23,8	71,4
	De Acuerdo	3	1,4	14,3	85,7
	Totalmente de acuerdo	3	1,4	14,3	100,0
	Total		21	10,1	100,0

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA

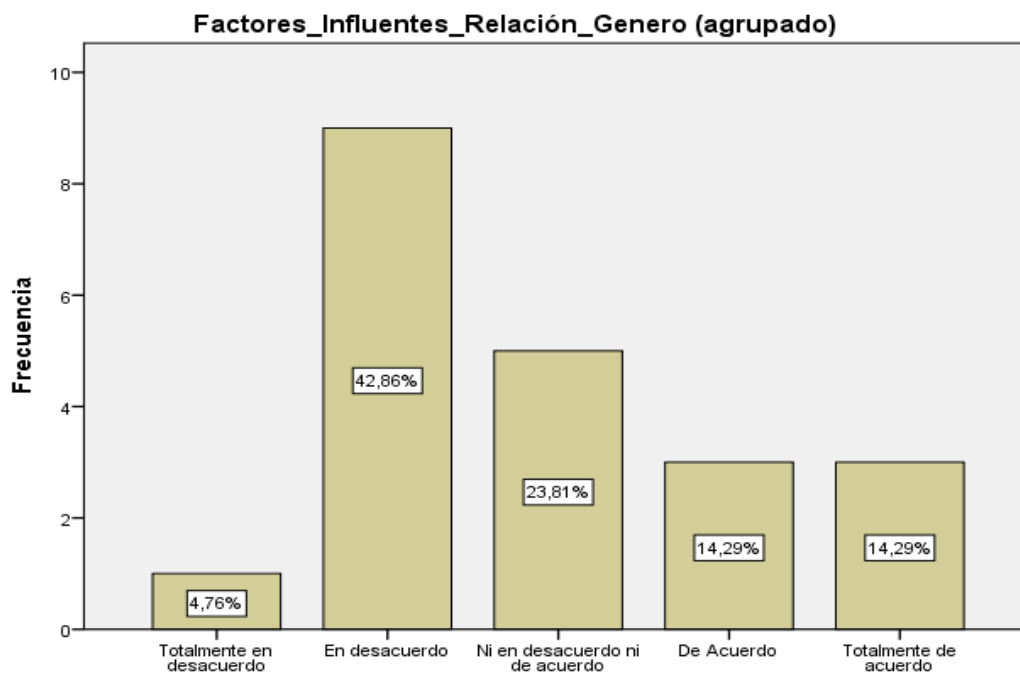


Gráfico N° 10: Factores influyentes de las relaciones de género

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA

Análisis y discusión

A través de la información recopilada sobre los factores que influyentes en la relación de género en los laberintos de cristal se ha obtenido los siguientes resultados el 4,76% indicaron que están en tal desacuerdo, el 42,86% indican que está en desacuerdo; el 23,81%, indicaron que no están de acuerdo ni en desacuerdo, un 14,29% considera que están de acuerdo y el 14,29% indicaron que están totalmente de acuerdo. Se puede identificar que la mayor parte de mujeres docentes de la Facultad de

Jurisprudencia y Ciencias Sociales están en desacuerdo con los factores influyentes en la relación de género.

Los factores influyentes en la relación de género son: género, sexualidad y maternidad; estos se constituyen en las barreras implícitas derivadas de los prejuicios psicológicos. Desde el nacimiento del ser humano se lo determina por su identidad de género basándose en características biológicas que determinan los roles dentro de la sociedad. La discusión social entre sexo y género se convierte en la lucha constante entre hombres y mujeres esto recae en la división del trabajo y el ejercicio del poder atribuyendo características exclusivas a uno y otro sexo en los ámbitos social, político y religioso. (Lamas M. , 2017, pág. 2) Por lo cual es natural que los hombres y mujeres realicen actividades diferentes. Miriela Sánchez Rivera (2016) manifiesta que “las mujeres están predestinadas ser madres, a ser las cuidadoras, protectoras y únicas responsables del cuidado y bienestar de los hijos”.

“No se nace mujer, si no que se define ser mujer”, la maternidad no es la mayor fuente de satisfacción que la mujer puede tener, es una construcción social que a través del tiempo ha sido condicionada arrebatando dentro del proceso la autonomía de las mujeres y vinculándose con la dominación masculina. Transformado a la mujer en heroína, apta para regenerar a la sociedad a partir de su capacidad para mantener las relaciones familiares (Sánchez Rivera, 2016).

Valeria Chavez (2018) expresa que "Comprender que los hijos y los ascensos son compatibles dentro del ejercicio de la profesión" la mujer al ser madre no se deslinda de la motivación y el compromiso con su profesión.

En la sociedad actual los laberintos de cristal se ven reflejados por el conflicto del cuidado filial que gira en torno al deseo de las mujeres docentes por acompañar a sus hijos en su crecimiento, educación y desarrollo personal, y se expresa como un miedo hacia la desconexión entre madre e hijo (Berenguer, 2016).

6. Factores influyentes de las estrategias en los laberintos de cristal

Tabla N° 11: Estrategias (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	6	2,9	28,6	28,6
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	8	3,9	38,1	66,7
	De Acuerdo	4	1,9	19,0	85,7
	Muy de Acuerdo	3	1,4	14,3	100,0
	Total	21	10,1	100,0	

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA

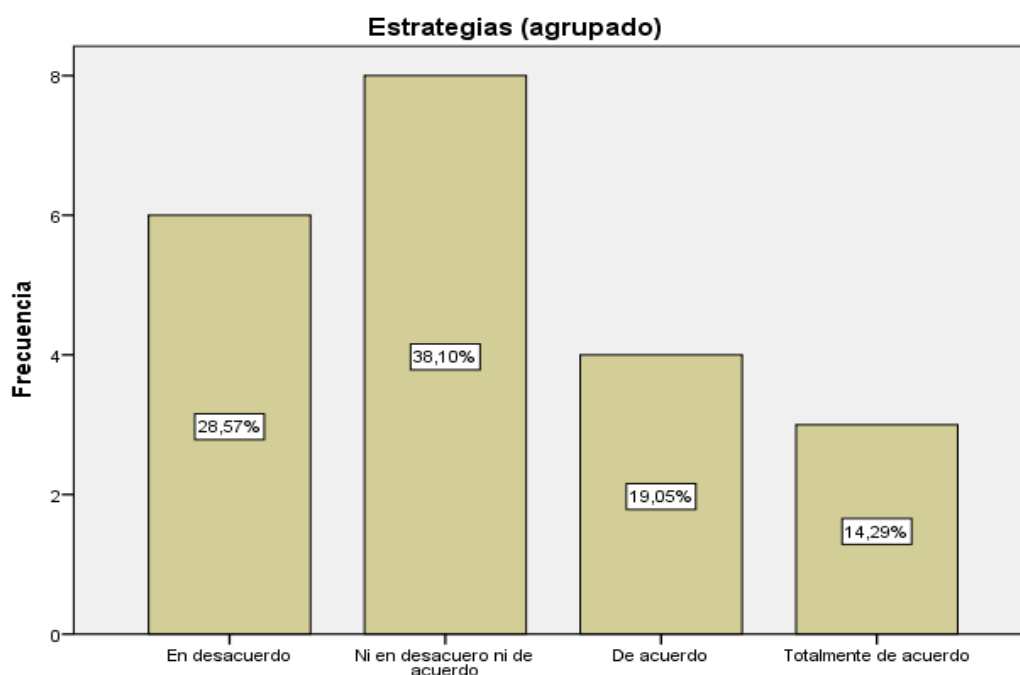


Gráfico N° 11: Estrategias

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA

Análisis y discusión

A través de la información recopilada sobre influencia de las estrategias en los laberintos de cristal se obtiene que el 28,57% están en desacuerdo; un 38,10% expreso que están ni en desacuerdo, ni de acuerdo, el 19,05% que están de acuerdo y el 14,29% muestra que se encuentran totalmente de acuerdo. Se puede identificar que la mayor parte de mujeres docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales están ni en desacuerdo, ni de acuerdo con la influencia de las estrategias dentro de los laberintos de cristal.

Las estrategias dentro de los laberintos de cristal reflejan las ventajas y desventajas de género éstas se ven vinculadas con el machismo y la discriminación de género. Marta Crespo y Fernanda Moretón (2013) expresa que “En el mundo actual y concretamente dentro de nuestra sociedad, existe un avance en el reconocimiento de los derechos de la mujer plasmados sobretodo en el plano laboral”. Existen planes para promover la igualdad de género, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades con la finalidad de evitar la discriminación laboral entre hombres y mujeres (Perretti de Parada, 2010). La incorporación de la mujer al ámbito laboral ha sido una respuesta positiva en aspectos personales, económicos y profesionales, su situación familiar empeora al asumir nuevas responsabilidades, vinculándose con las desventajas de género lo cual aumenta la prevalencia de divorcios e índice de abortos.

En la actualidad persisten algunos obstáculos con los que la mujer tropieza en el campo social y laboral, en muchas ocasiones se ve obligada a elegir entre la familia y el trabajo; Carmen Sabater (2014) manifiesta que “Históricamente, la relación laboral normal funcionó sobre la base de un modelo de familia de padre proveedor-madre cuidadora”, En el ámbito laboral las mujeres suelen tener posiciones que están menos valoradas y pagadas manteniendo una dificultad para combinar el trabajo y la vida personal, pero a pesar de todas las complicaciones y sacrificios las mujeres están dispuestas a formar parte de espacios masculinizados.

Las mujeres docentes cuentan con las cualidades necesarias para ascender, dentro del campo profesional, sin embargo, la desventaja de género forja barreras invisibles (laberintos de cristal) que impiden ascender profesionalmente en los escalones más altos. Pese a su doble responsabilidad trabajo-familia la mujer busca mantener relaciones de igualdad con las personas con las que interaccionan, sean éstas hombres o mujeres. En la actualidad, las mujeres se han enfrentado a diferentes desafíos por lo cual cuando las mujeres hablan no siempre lo hacen como madres, esposas o amigas, también lo hacen como abogadas, ingenieras, licenciadas, etc.

7. Factores influyentes de los roles sociales del trabajo en los laberintos de cristal

Tabla N° 12: Rol Social del Trabajo (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	1,4	14,3	14,3
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	5	2,4	23,8	38,1
	De acuerdo	8	3,9	38,1	76,2
	Totalmente de acuerdo	5	2,4	23,8	100,0
	Total	21	10,1	100,0	

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA

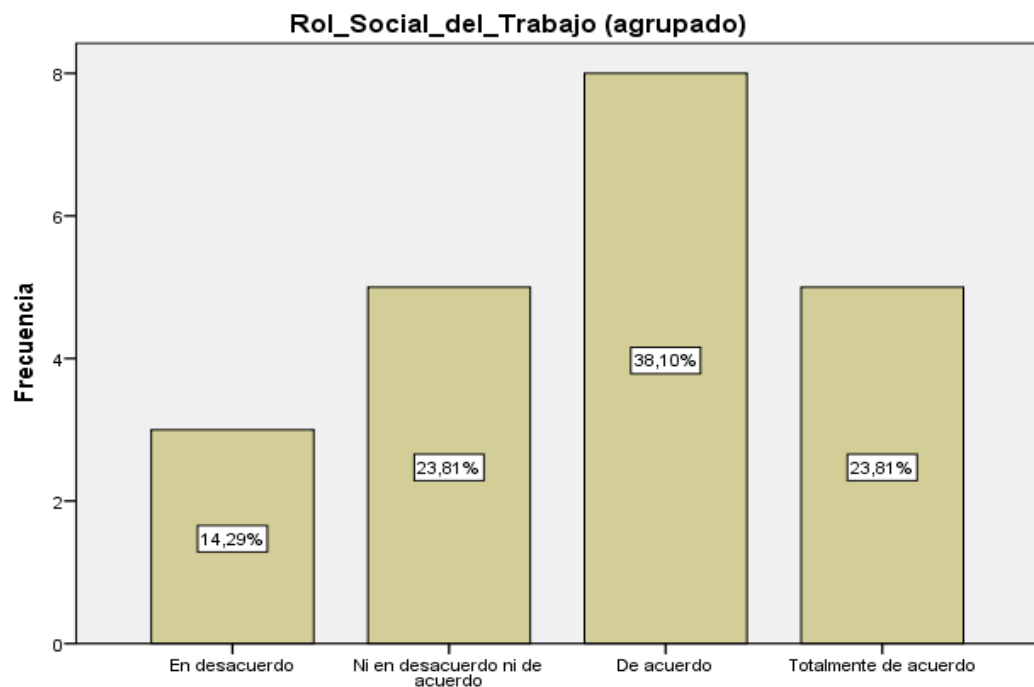


Gráfico N° 12: Rol social del trabajo

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA

Análisis y discusión

A través de la información recopilada sobre la influencia del rol social del trabajo en los laberintos de cristal se obtiene que el 14,29% menciona que está en desacuerdo, el 23,81% indica que están ni en desacuerdo, ni de acuerdo, el 38,10% manifiesta que están de acuerdo y el 14,29% menciona que está totalmente de acuerdo. Se puede identificar que la mayor parte de mujeres docentes de la Facultad de Jurisprudencia y

Ciencias Sociales están de acuerdo, con la influencia del rol social dentro de los laberintos de cristal.

Los factores del rol social del trabajo son: libertad sexual, roles sexuales y la relación ideal. Con el paso del tiempo el avance de la ciencia y la tecnología han dado respuestas a los movimientos feministas favoreciendo la participación de la mujer a nivel socioeconómico, político y cultural. A través del rol sexuales, se prescribe como debe comportarse una mujer dentro de la sociedad y de la familia Todo esto influyo notablemente en la liberación sexual, aumentando autoconfianza, seguridad, independencia y juicios propios.

Las mujeres dentro del campo de la academia han desarrollado características como la valentía, la decisión, seguridad, intelecto, cultura, capacidad para el liderazgo público, la independencia y liderazgo económico en el escenario familiar. Sin embargo las mujeres ocupan puestos de mando intermedio, relacionados con su rol tradicional en sectores y departamentos feminizados (servicios y administración), minimizados por las altas jefaturas de las instituciones públicas y privadas (García, Fatou, & Contreras, 2012).

Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de las mujeres, La relación ideal en función con el trabajo logra una satisfacción y motivación e incrementa la responsabilidad. (Haro, 2013, pág. 63).

8. Factores influyentes de la ideología de género en los laberintos de cristal

Tabla N° 13: Ideología de Género (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	5	2,4	23,8	23,8
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	8	3,9	38,1	61,9
De acuerdo	5	2,4	23,8	85,7
Totalmente de acuerdo	3	1,4	14,3	100,0
Total	21	10,1	100,0	

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA

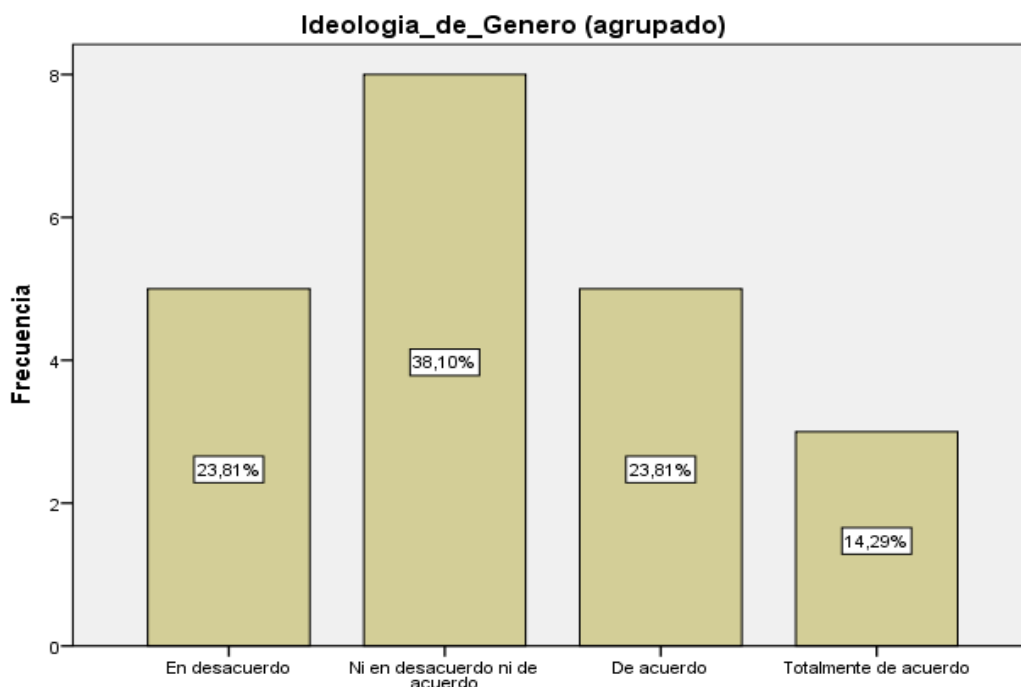


Gráfico N° 13: Ideología de género

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA

Análisis y discusión

A través de la información recopilada sobre la influencia de la ideología de género en los laberintos de cristal se obtiene que el 23,81% está en desacuerdo, el 38,10% indica que esta ni en desacuerdo ni de acuerdo; el 23,81% está de acuerdo y un 14,29%, está totalmente de acuerdo. Se puede identificar que la mayor parte de mujeres docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la influencia de la ideología de género dentro de los laberintos de cristal

Dentro de la ideología de género analizaremos la igualdad de género y equidad de género, La condición histórica y social de las mujeres han dificultado el acceso a la educación, al trabajo bien remunerado, a la participación política y en general, a la igualdad de oportunidades.

La igualdad de género se entiende como la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en el ámbito público y privado, eliminando todas las formas de discriminación en contra de la mujer, La equidad de género se propone que no exista un trato diferente entre mujeres y hombres de acuerdo a las desigualdades existentes con el objetivo de alcanzar una igualdad real en materia de oportunidades, capacidades, acceso a puestos masculinizados, etc. (Ortega, 2012, pág. 126).

La equidad de género precisamente aspira al mejoramiento de las relaciones entre los hombres y las mujeres, es decir, que las mujeres docentes de la facultad tengan las mismas oportunidades que de los hombres en todas las situaciones y en todos los ámbitos de la sociedad, que puedan desarrollar libremente sus capacidades personales y sobretodo que sean capaces de tomar decisiones. Las mujeres ya no piensan que las responsabilidades totales de mantener el hogar les corresponden a los hombres, cuando las mujeres viven en pareja, él ocupa una jerarquía más alta, aun cuando la mujer con más instrucción está son estigmatizadas al ocupar cargos masculinizados.

Las mujeres creen no puede tener una remuneración inferior a la de un hombre, desempeñar las mismas funciones en lo que al ámbito laboral, dentro de las universidades el personal docente considera que los laberintos de cristal ocurren con frecuencia fuera del ámbito universitario, sin embargo la igualdad de oportunidades son las principales dificultades para la mujer teniendo en cuenta que las desigualdades salariales y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, no es igual a la de un hombre.

Cuestionario Sobre La Actitud Hacia El Trabajo De Los Profesores Universitarios

Para la valoración del acceso de la mujer a puestos docentes universitarios se utilizó el cuestionario desarrollado por Trinidad Fernández (2014) que permitirá identificar los factores de trasfondo, los ocupacionales y los de formación profesional, como influye en la actitud hacia el trabajo que tienen los profesionales en el contexto de la educación superior, cuenta con 4 dimensiones y 34 ítems, se evalúa en una escala valorada con afirmaciones positivas (SI) y negativas (NO), esto debido a que las variables pueden explicar la actitud que adopta el individuo y que condiciona su manera de afrontar la relación con el mercado de laboral, de esta manera se representa los resultados con tablas y gráficas generando hitos para su mejor comprensión

Tipificación: el cuestionario cuenta con 4 dimensiones y la distribución de ítems por dimensión es la siguiente:

Dimensión	Nº de Ítems	Preguntas
Actitud hacia el trabajo	11 ítems	38,39,40,41,42,43,44,45,46,47,48
Satisfacción con el ambiente laboral	11 ítems	49,50,51,52,53,54,55,56,57,58,59,
Motivación en el empleo	7 ítems	60,61,62,63,64,65,66
Expectativas profesionales	5 ítems	67,68,69,70,71

9. Actitud hacia el trabajo que influye a los asensos de las mujeres en los puestos de docentes

Tabla N° 14: Actitud hacia el trabajo (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	11	5,3	52,4	52,4
	NO	10	4,8	47,6	100,0
Total		21	10,1	100,0	

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA

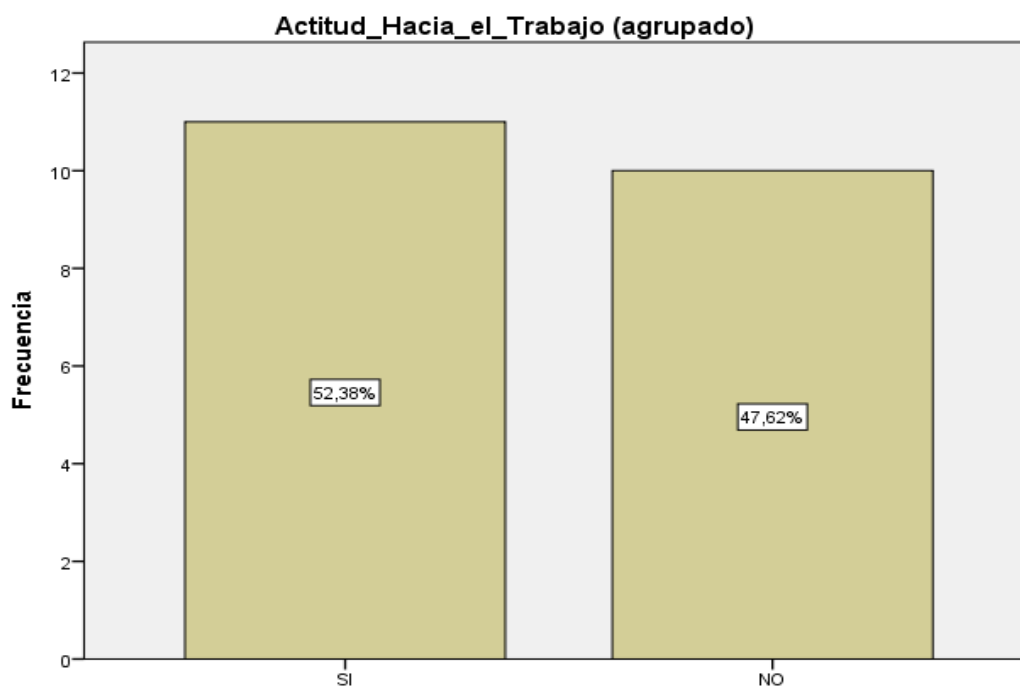


Gráfico N° 14: Actitud hacia el trabajo

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA

Análisis y discusión

A través de la información recopilada se puede identificar que el 53,38% expresan que SI son favorables las actitudes hacia el trabajo y el 47,62% manifiesta que No influyen las actitudes hacia el trabajo. Se puede identificar que la mayor parte de mujeres docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales afirman que SI influye las actitudes hacia el trabajo en el acceso a puestos docentes universitario.

Con el acceso de la mujer a la educación aumento su inserción en el ámbito laboral. Sin embargo, las labores domésticas siguen recayendo principalmente en manos

femeninas, las mujeres que tienen un nivel de educación más alto suelen preferir un trabajo remunerado.

La mujer no sólo se realiza como madre y esposa sino también como profesional, las actitudes hacia el trabajo son normalmente modificables comprende componentes afectivos, cognoscitivos, la satisfacción en el trabajo es un estado emocional placentero o positivo que resulta del valor que uno le da a su trabajo, si actuamos de manera positiva, logramos resultados positivos, Lo mismo sucede en el ámbito laboral, al enfrentar cada día de manera positiva obtendremos resultados positivos

Por otro lado, Papalia (2001) manifiesta que “el empleado debe identificarse con la empresa, sus metas, sus objetivos y sobretodo identificarse con el servicio que brinda la institución”. Los logros, el reconocimiento, el trabajo realizado, la responsabilidad, la calidad de las relaciones interpersonales con las autoridades, la conformidad con las políticas y la administración de la institución, aumentan la posibilidad de las mujeres en el acceso a puestos docentes universitarios.

10. Satisfacción con el ambiente laboral que influye a los asensos de las mujeres en los puestos de docentes

Tabla N° 15: Satisfacción con el ambiente laboral (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	17	8,2	81,0	81,0
	NO	4	1,9	19,0	100,0
	Total	21	10,1	100,0	

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA

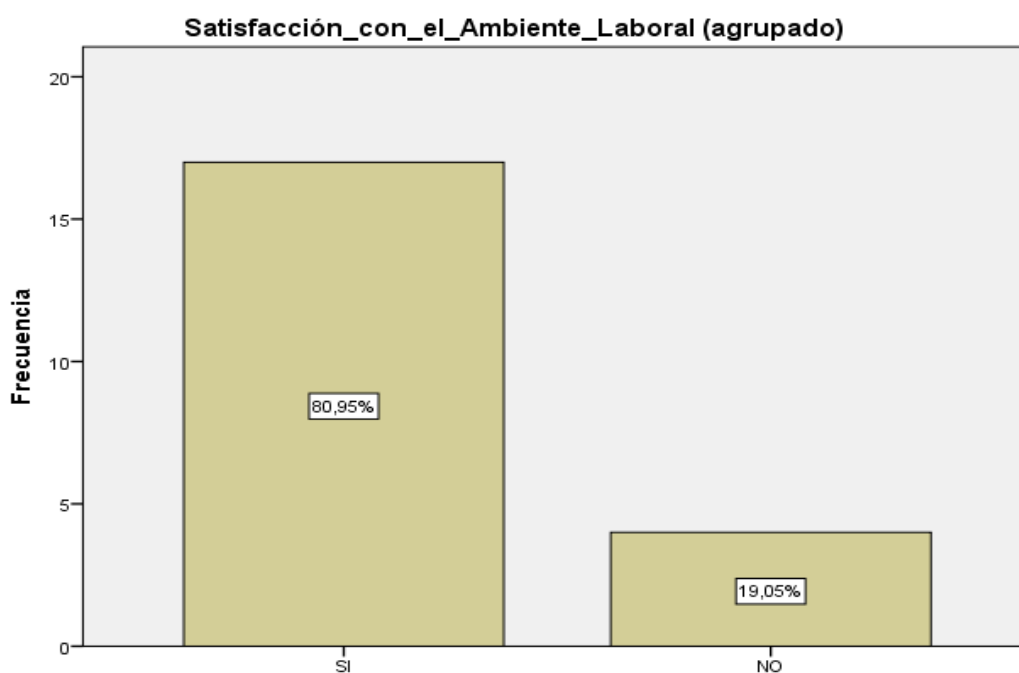


Gráfico N° 15: Satisfacción con el ambiente laboral

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA

Análisis y discusión

A través de la información recopilada se puede identificar que el 80,95% expresan que Si están satisfechas y el 19,05% manifiesta que no están satisfechas. Se puede identificar que la mayor parte de mujeres docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales expresan que SI están satisfechas con el ambiente laboral y que es fundamental para lograr el acceso a puestos docentes universitario.

La incorporación de la mujer al ámbito laboral ha sido una respuesta positiva en aspectos personales, económicos y profesionales, para la mujer crecer

profesionalmente es tan importante como tener una familia, las mujeres pueden tener éxito y un crecimiento profesional por eso la importancia de la satisfacción con el ambiente laboral, es una de las principales actitudes frente al trabajo, no es tangible es más visible, tiende en cuenta el bienestar de las personas en su trabajo y el éxito profesional vinculando con el trabajo y la familia (Sánchez & García, 2017).

Los seres humanos tienen las mismas condiciones para realizarse intelectual, física y emocionalmente sin distinción de género, sexo, edad, etc. La satisfacción laboral esta vincula con la igual de oportunidades entre mujeres y hombres con la finalidad de eliminar la existencia de barreras invisibles (laberintos de cristal) para la mujer.

La satisfacción con el ambiente laboral está vinculada con el desempeño de la mujer dentro de la institución, a su vez se relaciona con la adecuación de la infraestructura, el deseo de seguir participando activamente en los procesos de acreditación, elaboración de indicadores y sobretodo en la toma de decisiones.

11. Motivación en el empleo que influye a los asensos de las mujeres en los puestos de docentes

Tabla N° 16: Motivación en el Empleo (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	16	7,7	76,2	76,2
	NO	5	2,4	23,8	100,0
	Total	21	10,1	100,0	

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA

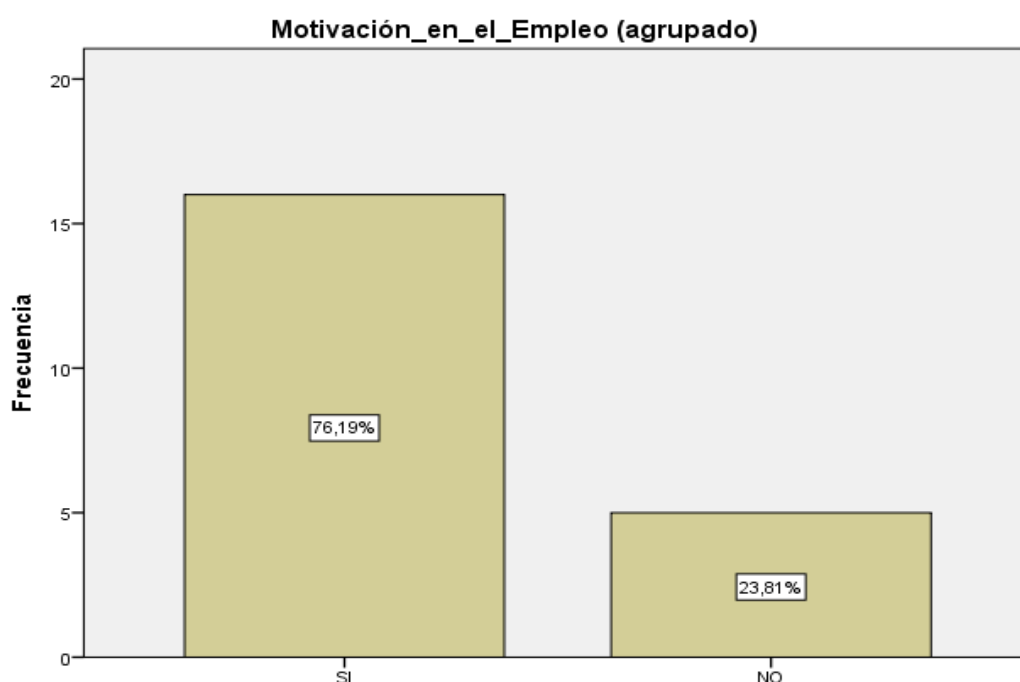


Gráfico N° 16: Motivación en el Empleo

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA

Análisis y discusión

A través de la información recopilada se puede identificar que el 76,19% expresan que si están motivadas con su empleo y el 23,81% manifiesta que no están motivadas con su empleo. Se puede identificar que la mayor parte de mujeres docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales manifestaron que la motivación en el empleo es fundamental para lograr el acceso a puestos docentes universitario.

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se ha hecho evidente en las últimas décadas día a día va ganando terreno en el ámbito laboral accediendo a cargos que venían siendo desempeñados única y exclusivamente por hombres. La posibilidad de poder avanzar en la carrera profesional es un factor de motivación en la mujer, pues cuenta con conocimientos, habilidades y cualificación mediante una carrera profesional tanto teórica como práctica, por tal razón las mujeres como docentes se encuentran motivadas para ofrecer lo máximo en su trabajo.

Chiavenato, Idalberto (2000), indica que “la motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona”; las mujeres motivadas por su empleo van creándose más oportunidades, van rompiendo con los estereotipos que les asignaban simplemente el cuidado de la familia.

En la actualidad en la universidad, le corresponde al docente universitario ser investigador con un enfoque integrador del pensamiento ético con la educación; en el que los valores de solidaridad, tolerancia, autonomía y responsabilidad resulten mediaciones conscientes de las relaciones de hombres y mujeres con su entorno. (Hernández Arteaga, 2009) La carrera de docente no suele ser un trabajo de descanso, siempre hay la necesidad de estar al día con los nuevos conocimientos, emprender proyectos, realizar investigaciones, atender las clases, asistir a encuentros académicos.

12. Expectativas ocupacionales que influye a los asensos de las mujeres en los puestos de docentes

Tabla N° 17: Expectativas Ocupacionales (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	15	7,2	71,4	71,4
	NO	6	2,9	28,6	100,0
	Total	21	10,1	100,0	

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA

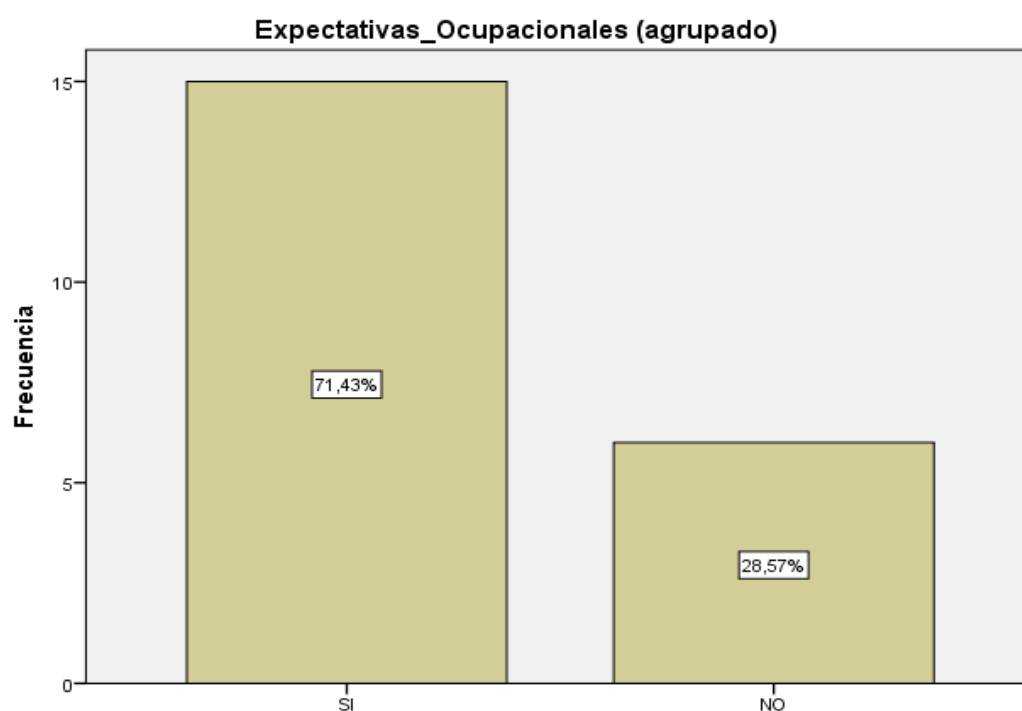


Gráfico N° 17: Expectativas Ocupacionales

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA

Análisis y discusión

A través de la información recopilada se puede identificar que el 71,43% expresan que si están de acuerdo con las expectativas profesionales y el 28,57% manifiesta que no están de acuerdo con las expectativas ocupacionales. Se puede identificar que la mayor parte de mujeres docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales manifestaron que las expectativas ocupacionales son fundamental para lograr el acceso a puestos docentes universitarios.

Las expectativas ocupacionales refleja el desempeño de las mujeres docentes en el ámbito laboral al alcanzar la productividad y reconocimiento puesto que la sociedad asigna conductas a hombres y mujeres. No podemos olvidar los estereotipos de género ya que nos obliga a hacer alusión a los laberintos de cristal, pues a pesar de la inserción de la mujer en el ámbito laboral, aún no se ha conseguido eliminar la segregación de género en los roles ocupacionales.

La discriminación de género dentro de las expectativas ocupacionales puede tener consecuencias negativas por cual la universidad crea espacios de descanso y desconexión en donde los docentes pueden socializar, fomentando la actividad física: deportes o caminatas como parte de los programas curriculares y extra-curriculares de la institución.

3.2. Comprobación de Hipótesis

La comprobación de la hipótesis de la presente investigación se procede realizar la prueba del chi cuadrado que consiente en medir la relación de las dos variables, tanto de la variable independiente laberintos de cristal, como de la variable dependiente el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios, para verificar la comprobación de las hipótesis y saber si es o no viable el tema de investigación. Además, que se ajusta al estudio puesto que el estadístico se lo utiliza cuando la muestra es representativa, normalmente supere los 30 casos, para ellos se desarrolla con la siguiente fórmula:

$$x^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O - E)^2}{E}$$

Planteamiento de la hipótesis

H₀: Laberintos de cristal no inciden en el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios

H₁: Laberintos de cristal inciden en el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios

Nivel de significancia o grados de libertad

$$gl = (nc - 1) (nf - 1)$$

Simbología

e = Margen de error

gl = Grado de libertad

nf = Numero de filas

nc = Numero de columnas

X²t = Chi cuadrado tabulado a nivel de significancia

Error (e) = 0,05; es decir con 95% de confiabilidad

$$gl = (5 - 1) (2 - 1)$$

gl = (4) (1)

gl = 4

$X^2 = 9,49$ Chi cuadrado de tablas

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872

Gráfico N° 18: Verificación de la hipótesis

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA

Estadístico de Prueba

Simbología

X^2 = Valor a calcularse de chi cuadrado

O= Frecuencia observada

E= Frecuencia esperada

$fe = (TC)(TF)/TM$

Datos:

fe = Frecuencia esperada

TC = Total de columnas

TF = Total de filas

TM = Total de muestra

Frecuencia observada y esperada

Tabla N° 18: Frecuencia observada y esperada

Tabla cruzada Laberintos de Cristal*El Acceso de la mujer a puestos docentes

			El Acceso de la mujer a puestos docentes									Total	
			36,00	37,00	38,00	39,00	40,00	42,00	49,00	54,00	60,00		67,00
Laberintos de Cristal	45,00	Recuento	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		Recuento esperado	,5	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	47,00	Recuento	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		Recuento esperado	,5	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	54,00	Recuento	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		Recuento esperado	,5	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	60,00	Recuento	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		Recuento esperado	,5	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	65,00	Recuento	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		Recuento esperado	,5	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	73,00	Recuento	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		Recuento esperado	,5	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	82,00	Recuento	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		Recuento esperado	,5	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	89,00	Recuento	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		Recuento esperado	,5	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0

97,00	Recuento	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Recuento esperado	,5	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	1,0
102,00	Recuento	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Recuento esperado	,5	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	1,0
108,00	Recuento	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Recuento esperado	,5	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	1,0
111,00	Recuento	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	Recuento esperado	1,0	,2	,1	,1	,1	,1	,1	,1	,1	,1	,1	2,0
118,00	Recuento	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Recuento esperado	,5	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	1,0
122,00	Recuento	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	Recuento esperado	,5	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	1,0
131,00	Recuento	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	Recuento esperado	,5	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	1,0
140,00	Recuento	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	Recuento esperado	,5	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	1,0
145,00	Recuento	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Recuento esperado	,5	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	1,0
162,00	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
	Recuento esperado	,5	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	1,0
169,00	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	Recuento esperado	,5	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	1,0

181,00	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	Recuento esperado	,5	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	1,0
Total	Recuento	11	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
	Recuento esperado	11,0	2,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	21,0

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA

En donde la frecuencia observada se determina a la fila del recuento como la frecuencia esperada es el recuento esperado tal cual se le observa en la tabla anterior, por consiguiente, se calcula el chi-cuadrado calculado.

Tabla N° 19: Chi Cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	189,000 ^a	171	,164
Razón de verosimilitud	72,344	171	1,000
Asociación lineal por lineal	13,144	1	,000
N de casos válidos	21		

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Base de datos SPSS

Verificación de la hipótesis

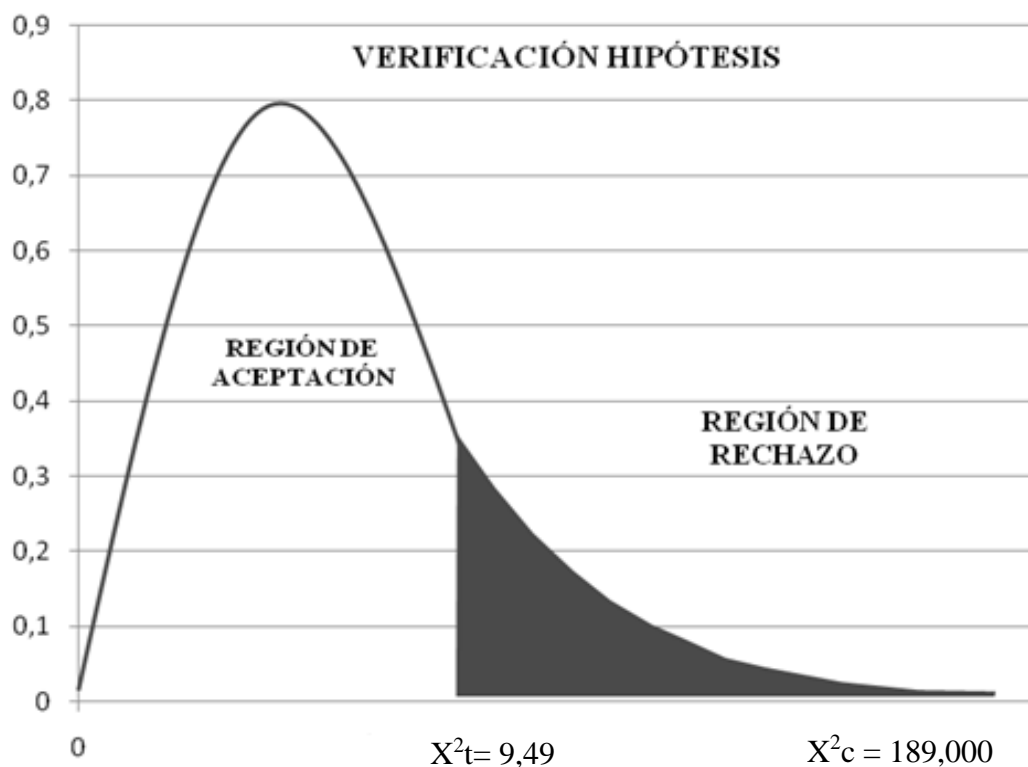


Gráfico N° 19: Grafica de la verificación de la hipótesis

Elaborado por: Sánchez Héctor

Fuente: Resultado base de datos SPSS

Regla de decisión

Si X^2_c es \geq a X^2_t ; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Cumple la condición debido a que: $189,000 > 9,49$.

Conclusión

Luego de haber realizado la prueba de hipótesis chi cuadrado se ha determinado que sí cumple con la condición X^2_c es $>$ a X^2_t , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), es decir que: “Los laberintos de cristal inciden en el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios puesto que los factores que se asocian es la relación de género el 42,86% está en desacuerdo en las barreras implícitas derivadas de los prejuicios psicológicos de los seres humanos; así mismo los factores de las estrategias, muestran que el 38,10% se encuentra ni en desacuerdo ni de acuerdo en la igualdad de género como estrategia instrumental de programas, políticas direccionadas específicamente a las mujeres en donde se fomente la formación vocacional como también la orientación profesional; consiguiente los roles sociales del trabajo son otros de los factores que se obtienen el grado porcentual de 38,10%, revelando que se encuentra de acuerdo que la asignación diferencial de roles sociales de trabajo se traslada a la organización e instituciones a través de la segregación laboral; otro de los factores de los laberintos de cristal es la ideología de género, que el 38.10% indica que ni en desacuerdo ni de acuerdo; que la perspectiva ideología de género no tiene un modelo de la organización de la vida, sino que tiene un modelo de personalidad, y la influencia que este tiene en los laberintos de cristal.

Por otro lado los factores que han determinado el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios generaron los siguientes resultados; conociendo que, la actitud hacia el trabajo, es el factor influyente en dichos accesos a las universidades, por ende el 53,38% indican que si son favorables los juicios valorativos de la actitud que poseen hacia el trabajo; influenciados por los juicios de valor sobre objetos o acontecimientos en las diferentes opiniones que tenga el docente por ende, las actitudes no son lo mismo que los valores; otro de los factores es la satisfacción con el ambiente laboral, obteniendo resultados con afirmaciones positivas en un grado porcentual del 80,95%,

indicando que la institución debe desarrollar, impulsar, conservar un ambiente laboral en confort de los docentes ya que es influyente en la satisfacción en el desempeño de los individuos en sus puestos de trabajo; consiguientemente, el factor de la motivación en el empleo.

Se hace énfasis a las respuestas positivas de las afirmaciones realizadas a los docentes generando un grado porcentual del 76,19%; que contribuye al grado de compromiso de la persona con la empresa y por último las expectativas ocupacionales, aseveran que 71,43%, son influyentes en los términos de roles ocupacionales, a una secuencia pautada de acciones aprendidas, ejecutadas por una persona en situación de interacción, el sentimiento de identidad ocupacional se ha gestado sobre la base de las relaciones con los otros.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Una vez concluida el proceso de investigación, se generaron las siguientes conclusiones:

- Durante el proceso de la investigación mediante el chi cuadrado se determinó la condición X^2_c es $>$ a X^2_t , rechazando la hipótesis nula (H0) y aceptando la hipótesis alternativa (H1), es decir que: “Los laberintos de cristal inciden en el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.
- Los laberintos de cristal identificados en el acceso de la mujer a puestos docente universitarios son: la discriminación de género, el estado civil, la maternidad, el número de hijos, los prejuicios y estereotipos de género. Cuando hablamos de “laberintos de cristal” nos referimos a una barrera asociada con el estado civil, la maternidad, el éxito profesional y personal, desde tiempos remotos la sociedad ha otorgado una serie de privilegios al hombre por el hecho de nacer hombre, las tareas de cuidado maternal, conyugal y la vida familiar se han asignado como una responsabilidad de la mujer, el estado civil, el número de hijos, el éxito profesional y personal se asocia a las responsabilidades de la mujer en una estructura familiar, la desigualdad de oportunidades entre hombre y mujeres prevalece en la sociedad básicamente determinadas por circunstancias que están fuera del control de las personas, a pesar que mujeres y hombres realizan las mismas tareas existe un dominio de género en donde la mujer ve obligada a esforzarse y trabajar más que un hombre. Pese a su doble responsabilidad trabajo-familia la mujer busca mantener relaciones de igualdad con las personas con las que interaccionan, sean éstas hombres o mujeres. En la actualidad, las mujeres se han enfrentado a diferentes desafíos por lo cual cuando las mujeres hablan no siempre lo hacen como madres, esposas o

amigas, también lo hacen como abogadas, ingenieras, licenciadas, etc. Estos aspectos producto de la recopilación bibliográfica coincide con los resultados de la investigación cuali-cuantitativa realizada a las mujeres docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato

- Los factores que han determinado el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios son: la relación de género, la actitud hacia el trabajo, la satisfacción con el ambiente laboral, la motivación en el empleo, las expectativas ocupacionales y el nivel profesional. Un título universitario no es suficiente para destacarse en el ámbito laboral, mientras más preparada este mayores serán sus posibilidades, la mujer no sólo se realiza como madre y esposa sino también como profesional, las actitudes hacia el trabajo son normalmente modificables con las relaciones de género vinculando componentes afectivos y cognoscitivos, la satisfacción en el trabajo es un estado emocional placentero o positivo que resulta del valor que uno le da, la valentía, la seguridad, el intelecto, la cultura, la motivación incrementa su responsabilidad vinculándose con sus expectativas; Las mujeres motivadas por su empleo van creándose más oportunidades, rompiendo con los estereotipos que les asignaban simplemente el cuidado de la familia.
- Basado en los análisis y resultados obtenidos, existe una necesidad latente de buscar alternativas de solución al problema asociado a los laberintos de cristal y el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

Bibliografía

1. Acevedo, Á., & Uribe, C. (Enero - Junio de 2015). Mujeres y ciudadanía: Orígenes de un derecho y un debate sobre la participación política de las mujeres en el Gobierno. *Redalyc - Revista Científica Guillermo de Ockham*, XIII(1), 109-116. Recuperado el 30 de Abril de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/1053/105342821010.pdf>
2. Aguilar Feijoo, R. M., & Cerro Ruiz, J. B. (Febrero de 2015). *Perfiles docentes y excelencia: un estudio en a Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador* *Teacher profiles and excellence: A study at the Universidad Técnica Particular of Loja, Ecuador*. Obtenido de file:///C:/Users/DELL/Downloads/13920-24228-1-PB.pdf
3. Agut, S., & Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental y Universidad de Sevilla*, XXV(2), 201-2014. Recuperado el 28 de Abril de 2018, de http://copao.cop.es/files/contenidos/VOL25_2_7.pdf
4. Alarco, J. J. (2015). El techo de cristal en las investigaciones científicas. https://www.researchgate.net/publication/315664279_El_techo_de_cristal_en_las_investigaciones_cientificas.
5. Albán, M., & Balarezo, D. (2012). La identidad dela mujer en el período liberal de Eloy Alfaro: De amas de casa a empleadas públicas. *La identidad dela mujer en el período liberal de Eloy Alfaro*. Quito, Pichincha, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado el 01 de Mayo de 2018, de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/7545/6.H02.001156.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
6. Álvarez, J., Barrios, O., & Kiss, D. (2007). Inequidad y diferencia. Mujeres y desarrollo académico. *Scielo - Revista Estudios Feministas*, 85-105. Recuperado el 01 de Mayo de 2018, de <http://www.scielo.br/pdf/ref/v15n1/a06v15n1.pdf>
7. Álvarez, M. M., & Ochoa, J. B. (2013). INFORMACIÓN FINANCIERA, BASE PARA EL ANALISIS DE ESTADOS FINANCIEROS. <http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/informacion-financierabase-para-analisis-de-estados-financieros.pdf>.

8. Aponte, H. E. (2011). Formación Académica y Vida Estudiantil Universitaria: Tendencias y Retos de la Era del Conocimiento del Aprendizaje Permanente para Construir Sociedades del Conocimiento. <http://unescoeducacionsuperior.uprrp.edu/wp-content/uploads/2011/11/Formaci%C3%B3n-Acad%C3%A9mica-y-Vida-Estudiantil-Universitaria-Tendencias-y-Retos-de-la-Era-del-Conocimiento-del-Aprendizaje-Permanente-para-Construir-Sociedades-del-Conocimiento.pdf>.
9. Arguello, A. (2014). Definición y Que Es: LIBERTAD DE GÉNERO. <https://definicionyque.es/libertad-de-genero/>.
10. Asamblea Nacional Constituyente . (2008). Constitución Política del Ecuador . Quito : http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal_a/base_legal/A._Constitucion_republica_ecuador_2008constitucion.pdf.
11. Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial. (2011). *Informe sobre el desarrollo mundial 2012: Igualdad de género y desarrollo*. Recuperado el 6 de Diciembre de 2018, de worldbank.org: <https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936231894/Overview-Spanish.pdf>
12. Barbeito, R. S., Nieto de Almeida, A., & Crespo, P. D. (2012). EL EFECTO GÉNERO EN LA EMPRESA FAMILIAR. En *BOLETÍN ECONÓMICO DE ICE N° 3022* . http://www.revistasice.com/CachePDF/BICE_3022_45-54__8935A1197C6463419AB4DDF14B2FC310.pdf.
13. BARBERÁ HEREDIA, E., RAMOS, A., MAITE , S., & CANDELA, C. (2002). Más allá del "techo de cristal" Diversidad de género. *Revista del ministerio del trabajo y asuntos sociales, 40*.
14. Barberá, H. E., Ramos, L. A., & Candela, A. C. (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. Oviedo, España: <http://www.redalyc.org/pdf/727/72717169002.pdf>.
15. Barberá, H. E., Ramos, L. A., & Candela, A. C. (2012). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres . <http://www.americalatina genera.org/newsite/images/LaberintodeCristal.pdf>.
16. Barberá, R. T., Estellés, S. M., & Dema, P. C. (2011). Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: "El techo de Cristal". Barcelona-Terrassa:

- <http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2009/133-142.pdf>.
17. Baute, R. M., Pérez, P. V., & Luque Espinoza de los Monteros, M. (2017). ESTRATEGIA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ENTORNO UNIVERSITARIO.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000400007.
 18. Berasaluze Correa, A. (2009). El devenir del Trabajo Social en clave de género. *ZERBITZUAN* 46, 138. Obtenido de El devenir del Trabajo Social en clave de género:
<http://www.zerbitzuan.net/documentos/zerbitzuan/El%20devenir%20del%20trabajo%20social.pdf>
 19. Berenguer, G. (2016). Economía Social con Perspectiva de Género: Techo de Cristal y Modelo Equitativo de Gestión.
http://www.sendotu.org/documents/files/Estudio_Techo_cristal.pdf.
 20. Bermeo, C. (2016). "ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA Y LA RENTABILIDAD DE LA FERRETERÍA "FERRO METAL EL INGENIERO DE LA CIUDAD DEL PUYO". Ambato :
<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/19780/1/3258i.pdf>.
 21. Bohoslavsky R. (2001). Orientación vocacional. Buenos Aires:
<https://glosarios.servidor-alicante.com/psicologia/orientacion-vocacional>.
 22. Burin, M. (2008). *Jóvenes varones y mujeres. Itinerarios laborales, laberintos de cristal y la construcción de subjetividades*. Obtenido de - Construcción de las subjetividades de la gente adolescente y joven:
http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/1522/Burin_2010_UCA.pdf?sequence=1
 23. Burin, M. (2012). "El techo de cristal, aún en los cielos".
<http://www.pagina12.com.ar/diario/psicologia/subnotas/169304-53957-2011-06-02.html/7-6-2013>.
 24. Bustos, R. O. (2016). Mujeres rompiendo el techo de cristal: el caso de las universidades. México:
http://www.posgrado.unam.mx/publicaciones/ant_omnia/41/07.pdf.
 25. Butler, J. (2016). Importancia de las actividades al aire libre para influir en la cultura . <http://es.catholic.net/op/articulos/48025/cat/1030/importancia-de-las->

actividades-al-aire-libre-para-influir-en-la-cultura.html#modal.

26. Camacho, J. (2011). Una práctica moralmente aceptable. España,: Revista Jurídica.
27. Campillo, V. B. (2013). La ideología de género en el Derecho colombiano. En *ISSN 0120-8942, Año 27 - Vol. 22 Núm. 1 - Chía, Colombia - Junio 2013 / pp.13-54*. Bolivariana: <http://www.scielo.org.co/pdf/dika/v22n1/v22n1a02.pdf>.
28. Cárdenas Calderón , E. C. (2016). 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. *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*. Quito, Pichincha, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador.
29. Chavez, V. (25 de Mayo de 2018). *¿Maternidad vs. crecimiento profesional? Una mujer con hijos hoy gana un 31% menos que su par masculino*. Obtenido de <https://www.infobae.com/tendencias/2018/05/25/maternidad-vs-crecimiento-profesional-una-mujer-con-hijos-hoy-gana-un-31-menos-que-su-par-masculino/>
30. Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Bogotá: Graw-Hill.
31. Chilingua Vejar, L. d., Quiroga López, M., Poaquiza Poaquiza, Á. P., Andrade Zurita , S., & Garlaza Galarza, J. (2017). Segregación en la universidad pública: manifestaciones de techo de cristal en personal vinculado a una universidad de Tungurahua - Segregation in the public university: demonstrations of glass ceiling in personnel linked to a university in Tungurahua . *Polo del Conocimiento*, 141.
32. Chuvín, S. (abril de 2000). *Techos de Cristal o Laberintos: Desafíos en el Camino hacia el Liderazgo*. Obtenido de *Techos de Cristal o Laberintos: Desafíos en el Camino hacia el Liderazgo*: <http://www.mujeresdeempresa.com/techo-de-cristal-o-laberinto-desafios-en-el-camino-hacia-el-liderazgo/>
33. Comisión Económica para América Latina. (2004). *PAnorama Social en América Latina*. Santiago de Chile: LC/G.
34. CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR . (31 de OCTUBRE de 2012). *RPC-*

- SO-037-Nº.265-2012. Obtenido de SECCIÓN I - DE LOS REQUISITOS DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LAS UNIVERSIDADES Y ESCUELAS: https://www.ucuenca.edu.ec/images/bases_concursos_docentes/Reglamento%20de%20Escalafon%20y%20Carrera%20del%20Docente%20e%20Investigador-RPC-SO-037-No.265-2012.pdf
35. Consejo Nacional de Igualdad de Género. (2014). *Serretaría Nacional de Planificación y Desarrollo*. Recuperado el 01 de Mayo de 2018, de <http://www.planificacion.gob.ec>: <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-de-Mujeres-y-Igualdad-de-Genero.pdf>
 36. Crespo Gacía, B. (2014). Las mujeres como referente de gestión en la Universidad de Cuenca. *Trabajo final previo a la obtención del Título de Licenciada en Género y Desarrollo*. Cuenca, Azuay, Ecuador: Universidad de Cuenca.
 37. Crespo Garrido, M., & Moretón Sanz, F. (2013). *Violencia y familia educar para la paz*. MADRID: Colex.
 38. Damiano, D. (2018). CONVENCIÓN BELEM DO PARÁ: HACIENDO CAMINOS PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA . <https://www.amnistia.org/ve/blog/2018/08/7277/convencion-belem-do-para-haciendo-caminos-para-una-vida-libre-de-violencia>.
 39. Díaz, E. C. (2016). La aplicación de la perspectiva de género y la participación en el mercado laboral de las mujeres de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato. En *Universidad Técnica de Ambato*. Ambato: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/24451>.
 40. Dirección Nacional de la Investigación. (2016). Población. Argentina: <http://www.saludinvestiga.org.ar/pdf/tutorias/poblacionymuestra.pdf>.
 41. El Comercio. (26 de Septiembre de 2018). *Una M A y o r Participacion Femenina en la Ciencia todavia es un reto en el país*. Obtenido de Una M A y o r Participacion Femenina en la Ciencia todavia es un reto en el país: <https://www.elcomercio.com/tendencias/genero-investigacion-docencia-senescyt-mujeres.html>
 42. El Universo. (8 de Marzo de 2018). *Las mujeres de Ecuador trabajan más horas y ganan menos que los hombres*. Obtenido de Encuesta sobre el uso del tiempo:

<https://www.eluniverso.com/noticias/2018/03/08/nota/6657202/mujeres-ecuador-trabajan-mas-horas-ganan-menos-que-hombres>

43. Eugenio, A. J. (2013). “LA PLANIFICACIÓN FINANCIERA Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA INCUBANDINA S.A.”. Ambato : <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/3706/1/TA012-2013.pdf>.
44. Eurias. (2015). Reporte Ejecutivo Pre-EMULIES Quito, Ecuador. Quito: <http://www.emulies-oui-iohe.org/reporte-ejecutivo-pre-emulies-quito-ecuador/>.
45. Fernández García, T., & Ponce de León Romero, L. (2012). *TRABAJO SOCIAL INDIVIDUALIZADO Metodología de intervención*. España: Ediciones Académicas.
46. Fernández, M. T. (2014). FACTORES RELACIONADOS CON LA ACTITUD HACIA EL TRABAJO DE LOS PROFESORES UNIVERSITARIOS: IMPLICACIONES EN SU ROL COMO DOCENTE. http://www.anagmendez.net/umet/pdf/biblioteca_tesisedudoc_fernandezmirand at2014.pdf.
47. García, E. R., Fatou, B. L., & Contreras, M. L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español. Madrid España: <https://www.redalyc.org/pdf/1610/161024690004.pdf>.
48. García, L. M. (2012). Las mujeres en la universidad española: la oportunidad para el cambio . En *La voz de las mujeres en la Universidad [RASE vol. 3, núm. 3: 357-368]* . file:///C:/Users/BIOSTAR/Downloads/Dialnet-LaVozDeLasMujeresEnLaUniversidad-3655754%20(1).pdf.
49. Germán F. Vieco Gómez, M. S. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. Cuba : issn 2011-7485 .
50. González Mendoza, L. (2006). La globacultura y sus expresiones sociales y educativas. México: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-75272010000200004.
51. Graterol, R. (2011). Metodología de la Investigación. <https://jofilop.files.wordpress.com/2011/03/metodos-de-investigacion.pdf>.
52. Guanina, Y. A. (2010). El control interno y su insudencia en la rentabilidad en la Escuela de Gastronomía Lesconfiert 2010. Ambato:

- <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1905/1/TA0177.pdf>.
53. Guil, B. A. (2014). Docentes e investigadoras en las universidades españolas: visibilizando techos de cristal. Sevilla: https://www.researchgate.net/publication/41570427_Docentes_e_investigadoras_en_las_universidades_espanolas_Visibilizando_techos_de_cristal.
 54. Guillen Gestoso, C. (2000). Psicología del trabajo para relaciones laborales. . Mexioc: McGraw-Hill.
 55. Gutierrez Càrdenas, P. A. (Septiembre de 2011). *PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR FACULTAD DE ECONOMIA*. Obtenido de Desigualdad laboral en Ecuador: brechas salariales entre hombres y mujeres en la escala superior jeràrquica: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/4895/Tesis%20Brechas%20salariales%20final.pdf?sequence=3>
 56. Haro, C. N. (2013). “LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y SU INCIDENCIA EN EL SERVICIO AL CLIENTE INTERNO EN LA DIRECCION METROPOLITANA DE CATASTRO DEL MUNICIPIO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA”. <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6162/1/FCHE-SSE-48.pdf>.
 57. Hendel, L. (2018). PERSPECTIVA DE GÉNERO: ¿De qué hablamos cuando hablamos de perspectiva de género? En *Comunicación, infancia y adolescencia: Guías para periodistas*. https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf.
 58. Hernández Arteaga, I. (04 de Mayo de 2009). *El docente investigador en la formación de profesionales The Teacher-Researcher's Role in Professional Training*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194215432011.pdf>
 59. <http://www.emulies-oui-iohe.org/>. (s.f.).
 60. Jiménez, P. R. (2015). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: ELEMENTOS BÁSICOS PARA LA INVESTIGACIÓN CLÍNICA . La Habana: http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/bioestadistica/metodologia_de_la_investigacion_1998.pdf.

61. Kiss, D., Barrios, O., & Alvarez, J. (2007). Inequidad y diferencia. Mujeres y Inequidad y diferencia. Mujeres y desarrollo académico desarrollo académico. <http://www.scielo.br/pdf/ref/v15n1/a06v15n1.pdf>.
62. Lagares, B. P., & Puerto, A. J. (2011). Población y muestra. Técnicas de muestreo . http://optimierung.mathematik.uni-kl.de/mamaesch/veroeffentlichungen/ver_texte/sampling_es.pdf.
63. Lalamín, F. (2011). Una Lenta conquista del mercado de trabajo . *EL CORREO DE LA UNESCO*, 36.
64. Lamas, M. (2016). LA PERSPECTIVA DE GÉNERO . En *Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNTE*. <http://convivejoven.semsys.itesi.edu.mx/cargas/Articulos/LA%20PERSPECTIVA%20DE%20G%3%89NERO.pdf>.
65. Lamas, M. (2017). Diferencias de sexo, género y diferencias sexual. *Redalyc*, 1-25.
66. Llorens et al. (2010). Psychosocial risk exposures and labour management practices. En C. A. Llorens. doi: 38/3_suppl/125 [pii]10.1177/1403494809354363.
67. Lodiz, R. (2016). La equidad de género: Ventajas y Desventajas de la igualdad entre géneros. <https://rubenlodiz.blogspot.com/2016/05/ventajas-y-desventajas-de-la-igualdad.html>.
68. Logroño, M. J. (Febrero de 2017). *Universidad de Alicante*. Obtenido de GÈNERO Y EDUCACIÒN SUPERIOR DESDE LAS VOCES DE LAS ACADEMICAS: CASO UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/82647/1/tesis_mercy_julieta_logrono.pdf
69. López Matus, M., & Gallego Morón, N. (2015). Techos de Cristal en la Universidad. Si no lo veo no lo creo. Glass ceiling inthe University. If I don't see it don't believe it. *Complutense de Educación* , 611.
70. Martínez Ayuso, V. (2015). CAUSAS DEL TECHO DE CRISTAL: UN ESTUDIO APLICADO A LAS EMPRESAS DEL IBEX35. *BARRERAS QUE APUNTALAN EL TECHO DE CRISTAL: UNA REVISIÓN DE SUS CAUSAS EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS DEL IBEX35*. Departamento de Organización de Empresas Facultad de Ciencias Económicas

- y Empresariales Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).
71. Martínez, C., Calvet, D., Lusa, A., & Pons, P. O. (2009). Planes de igualdad por ley: Ventajas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para las empresas. <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/7604/calvet.pdf>.
 72. Matus López, M., & Gallego Morón, N. (06 de Enero de 2016). *Igualdad en la universidad. Hombres y mujeres funcionarios frente al techo de cristal. ¿Algo está cambiando?* . Obtenido de Igualdad en la universidad. Hombres y mujeres funcionarios frente al techo de cristal. ¿Algo está cambiando? : https://www.researchgate.net/publication/289505133_Igualdad_en_la_universidad_Hombres_y_mujeres_funcionarios_frente_al_techo_de_cristal_Algo_esta_cambiando
 73. Matus, L. M., & Gallego, M. N. (2014). Techo de cristal en la Universidad. Si no lo veo no lo creo. Sevilla: <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/viewFile/44491/46490>.
 74. MECyD. (2012). *Datos y cifras del sistema universitario español*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
 75. Mora, L. (2016). IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO: APROXIMACIÓN TEÓRICO-CONCEPTUAL. <https://www.entremundos.org/databases/Herramientas%20de%20trabajo%20en%20genero%20UNFPA.pdf>.
 76. Morales, P., & Aday, J. (Julio de 2011). *Una mirada de género a la ciencia y la tecnología*. Recuperado el 6 de Diciembre de 2018, de Contribuciones a las Ciencias Sociales: <http://www.eumed.net/rev/cccss/13/mpaj.htm>
 77. Moya, M., Expósito, F., & Padilla, J. L. (2006). Revisión de las propiedades psicométricas de las versiones larga y reducida de la Escala sobre Ideología de Género. España: ISSN: 1697-2600. Obtenido de http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-200.pdf
 78. Muñoz, C. D., Aular de Durán, J., Reyes, L. M., & Leal, M. (2010). Actitud investigativa en estudiantes de pregrado: indicadores conductuales, cognitivos y afectivos. Venezuela: <https://www.redalyc.org/pdf/904/90430360040.pdf>.
 79. Nash, M., & Travera, S. (2011). *Experiencias desiguales: Conflictos sociales y respuestas colectivas*. Primera edición: Hutado S.A.
 80. Navarra, M. (1998). *Un lenguaje directo y comprensible, proporcionando*

información esencial y remitiendo además a otras voces que completan o amplían la materia tratada, cumpliendo con la misión de orientar la búsqueda del usuario. Editorial Salvat; Artículo: A-ENC-382-SF.

81. Neira Fernández, E. (20 de Agosto de 2008). *PERFIL DEL BUEN DOCENTE UNIVERSITARIO*. Obtenido de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/15652/docenteuniversitario.pdf;jsessionid=1C053D97223300797EA66344F24A2CAF?sequence=1>
82. Olguin, J. A. (2005). La persona Humana. Cochabamba : <http://www.filosofia.org/aut/003/m49a1322.pdf>.
83. ONU. (2010). *Departamento de Asuntos Económicos y Sociales*. Recuperado el 01 de mayo de 2018, de [unstats.un.org: https://unstats.un.org/unsd/publication/Seriesk/SeriesK_19s.pdf](https://unstats.un.org/unsd/publication/Seriesk/SeriesK_19s.pdf)
84. ONU. (2016). *Igualdad de género*. Recuperado el 17 de Diciembre de 2018, de Naciones Unidas: <http://www.un.org/es/sections/issues-depth/gender-equality/index.html>
85. ONU Mujeres Colombia. (21 de Marzo de 2017). *ONU Mujeres Colombia*. Recuperado el 01 de Mayo de 2018, de [colombia.unwomen.org: http://colombia.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2017/03/mujeres-en-politica-2017](http://colombia.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2017/03/mujeres-en-politica-2017)
86. Organización Mundial de la Salud . (2017). Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género. <http://www.who.int/topics/gender/es/>.
87. Ortega, L. (2012). La igualdad de genero: Diferencias y Comportamientos . CEPAL.
88. Ovando, C. C. (2016). Mujeres en la docencia y administración en las instituciones de educación superior. Buenos Aires : <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/formacion-virtual/20100719074818/05OCrespo.pdf>.
89. Paccini, R. (2013). IDEOLOGÍA DE GÉNERO EN AMÉRICA LATINA. <http://ucsp.edu.pe/cpsc/wp-content/uploads/2016/05/articulo6.pdf>.
90. Papalia, D. E. (2001). Comportamiento Humano en el Trabajo. Mexico : Mc Graw Hill .
91. Parra, V. R. (2017). Ideología de género. Bárbula, Venezuela:

<https://www.redalyc.org/pdf/3759/375952385002.pdf>.

92. Pérez, C. C. (2013). Mujeres y Hombres: ¿Qué tan diferentes somos?_: Manual de sensibilización en perspectiva de género. <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Jalisco/jal04.pdf>.
93. Perretti de Parada, M. (2010). *VIOLENCIA DE GÉNERO*. CARACAS: EDICIONES LIBER.
94. Quisbert, E. (2010). Persona en Derecho . Bolivia: ermoquisbert.tripod.com/pdfs/persona.pdf.
95. Ramos, S. C. (2012). "COMUNICACIÓN EN SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA EN LA PLANIFICACIÓN FAMILIAR DE LAS ADOLESCENTES DE HUACHI BELÉN, PERTENECIENTE AL CANTÓN AMBATO, DE LA PROVINCIA TUNGURAHUA.". Ambato : <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5308/1/CS-305-2012-Ramos%20Salvador.pdf>.
96. Reyes, A. A. (2008). Maternidad Subrogada . Centro de Documentación, Información y Análisis.
97. Robbins, S. (2007). Fundamentos de Comportamiento Organizacional. Cartagena de Indias: <http://biblioteca.unitecnologica.edu.co/notas/tesis/0042607.pdf>.
98. Rodríguez Miñón, E. (2017). LA MUJER COMO PROFESIONAL DEL TRABAJO SOCIAL; WOMEN AS SOCIAL WORK PROFESSIONALS. *TRABAJO SOCIAL HOY*, 36. Obtenido de https://www.trabajosocialhoy.com/documentos_ver.asp?id=209
99. Rodriguez, A., & Perez , O. (2017). Metodos cientificos de indagacion y de construccion del conocimiento . *FAN*, 181-200.
100. Rodríguez, P. A. (2017). La segregación docente en la Universidad de León. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/4080>.
101. Sabater Fernández, M. C. (2014). *Dialnet*. Obtenido de LA INTERACCIÓN TRABAJO□FAMILIA.: <file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-LaInteraccionTrabajofamiliaLaMujerYLaDificultadDeL-5029809.pdf>
102. Salmerón, G. D. (2014). EL TECHO DE CRISTAL . http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3696/2487_EL%20TECH%09%20DE%20CRISTAL.pdf?sequence=1.

103. Sánchez Rivera, M. (31 de Octubre de 2016). *Construcción social de la maternidad: el papel de las mujeres en la sociedad*. Obtenido de DEBATE SOBRE EL BINOMIO SEXO-GÉNERO: <https://www.redalyc.org/html/310/31048483044/>
104. Sánchez, T. M., & García, V. M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Pereira, Colombia: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>.
105. Santibañez, P. (14 de marzo de 2017). *Vida Universitaria*. Obtenido de 5 razones para estudiar una maestría: <https://blogs.unitec.mx/vida-universitaria/5-razones-para-estudiar-una-maestria>
106. Serna, M. A. (2014). Cristal de mujeres. En *Instituto Universitario Nacional del Arte (IUNA)*. http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.3400/ev.3400.pdf.
107. Simón, J. D. (2015). Las expectativas de búsqueda del primer empleo de universitarios con formación híbrida. El caso de una universidad pública mexicana. Montevideo Uruguay : http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-93042015000200003.
108. Sylva Charvet, E. (01 de Marzo de 2016). *El Télegrafo*. Obtenido de PhD para mujeres : <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/columnistas/15/phd-para-mujeres>
109. Tinoco, E. (2013). Trabajo decente e igualdad de género Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. Chile: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf.
110. Tobanda, M. E. (2017). “LA IMPORTANCIA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES DE RECREACIÓN”. Latacunga - Ecuador: <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3908/1/T-UTC-0444.pdf>.
111. Troya, M. d. (06 de Marzo de 2015). *Participación femenina en la Educación Superior*. Obtenido de Senescyt - Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación: <https://www.educacionsuperior.gob.ec/participacion-femenina-en-la-educacion-superior/>
112. Unesco. (2017). Rpp.Noticias: "La imparcialidad en el trato que reciben mujeres

- y hombres". <http://rpp.pe/mundo/actualidad/que-es-la-igualdad-de-genero-estas-la-definicion-de-la-unesco-noticia-1034569>.
113. Valdez, M. J. (2011). La Elección Real e Ideal de Pareja: Un Estudio con Parejas Establecidas. En *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology* - 2007, Vol. 41, Num. 3 pp. 305-311. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v41n3/v41n3a05.pdf>.
 114. Vallejo González, M. (Junio de 2015). *TRABAJO SOCIAL, UNA PROFESIÓN FEMINIZADA. APROXIMACIÓN A LA CIUDAD DE VALLADOLID*. Obtenido de Efectos del carácter mayoritariamente femenino de la profesión: fortalezas y oportunidades, amenazas y debilidades, subordinación de la profesión.: <https://core.ac.uk/download/pdf/61545899.pdf>
 115. Varela, J. (2017). Origen y desarrollo de la ideología de género. <http://www.aeesp.net/wp-content/uploads/2017/12/Ideologi%CC%81a-de-Ge%CC%81nero-y-Fundamentos-Matrimonio.pdf>.
 116. Viscarret, J. J. (2017). *Modelos y Metodos de Intervencion en Trabajo Social*. Madrid: Alianza Editorial.
 117. Zimmer, B. (3 de Abril de 2015). *The Phrase 'Glass Ceiling' Stretches Back Decades*. Obtenido de A possible start: a conversation between two women in 1979: <https://www.wsj.com/articles/the-phrase-glass-ceiling-stretches-back-dec1428089010>

Anexos

Anexo N°1:

Propuesta

Tema

“Diseño e implementación de una guía informativa en donde se dé a conocer los resultados de la investigación realizada a las mujeres docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato”.

Datos Informativos

Institución Ejecutora:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.
Provincia:	Tungurahua
Cantón:	Ambato
Dirección:	Campus Huachi: Av. Los Chasquis y Río Payamino.
Beneficiarios Directos:	Docentes mujeres de la FJCS
Beneficiarios Indirectos:	Autoridades de la FJCS, Tutores
Responsable:	Héctor Sánchez
Director del proyecto:	Lcda. Mg. Aida Patricia Haro Lara
Tipo de proyecto:	Social
Tiempo de ejecución:	2 meses
Costo:	\$ 743.00

Antecedentes de la propuesta

La actual propuesta fue planteada al conocer la existencia de los laberintos de cristal en las 20 mujeres docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales basándose en los datos estadísticos arrojados por la investigación del proyecto de tesis denominado “LABERINTOS DE CRISTAL Y EL ACCESO DE LA MUJER A PUESTOS DOCENTES UNIVERSITARIOS EN LA FACULTAD DE

JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO” la guía informativa está direccionada hacia el personal docente dando a conocer así los resultados de la investigación.

Justificación

La presente propuesta pretende diseñar e implementar una guía informativa sobre los resultados obtenidos en la investigación dando a conocer los laberintos de cristal en los que la mujer docente se desenvuelve en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, existe un desconocimiento de esta problemática, por lo cual permitirá generar conciencia en el personal docente ya que existe prejuicios que no son fundamentados en el desarrollo profesional y personal de la mujer.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar una guía informativa en donde se dé a conocer los resultados de la investigación realizada a las mujeres docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

Objetivos Específicos

- Gestionar el contenido de la guía con profesionales en el tema.
- Brindar información clara y verídica sobre los laberintos de cristal en el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la universidad técnica de Ambato.
- Difundir a través de las tres carreras que existen en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

Análisis de factibilidad

La presente propuesta es factible ya que no existe una guía informativa en donde se dé a conocer este tema de investigación logrando así un conocimiento sobre los laberintos de cristal en el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales 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.

Política

Según la Declaración Universal de Derechos Humanos

“...Art. 7.- Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”

“...Art. 23.- Núm. 1.- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual...”

Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer

“...Art. 4.- Llama a que las mujeres disfruten de plenos derechos electorales, incluido el derecho al voto y el derecho a buscar y ocupar cargos públicos.”

“...Art. 10.- Requiere la igualdad de derechos en el lugar de trabajo, incluida la no discriminación en el empleo, igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, y licencia de maternidad paga.

Constitución de la República del Ecuador (2008);

“...Art. 3.- Son deberes primordiales del Estado:

Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes...”

“...Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptara medidas de acción afirmativa que promuevan la realidad real en favor de los titulares de derechos que se encuentran en situación de desigualdad.

“...Art. 33.- El trabajo en un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado...”

Resolución No. 108-2012 Reglamento sustitutivo de concursos de Méritos y Oposición, impugnación ciudadana y Control Social, para la Selección y designación de Servidoras y Servidores de la función Judicial

“...Art. 15.- Medidas de acción afirmativa. - En la fase de méritos se aplicarán medidas de acción afirmativa para promover la igualdad real. Cada condición personal será calificada con dos (2) puntos, acumulables hasta cuatro (4) puntos, sin que esta puntuación exceda la calificación total de 100 puntos, de ser el caso. Serán condiciones para la aplicación del puntaje de acción afirmativa:

- a. Ser ecuatoriana o ecuatoriano en situación de movilidad humana en el exterior, por lo menos durante los últimos tres años, lo que será acreditado mediante el registro migratorio o certificación del respectivo Consulado.
- b. Tener alguna discapacidad debidamente acreditada mediante el carnet del CONADIS, que no le impida el cumplimiento de la función del cargo.
- c. Estar domiciliada o domiciliado durante los últimos cinco años en zona rural, condición que será acreditada con certificado de la Junta Parroquial, pago de servicios básicos o declaración juramentada.

- d. Pertenecer a los quintiles 1 y 2 de pobreza, que se acreditará con la certificación otorgada por el MIES.
- e. Reconocerse como perteneciente a una de las comunidades, pueblos o nacionalidades indígenas, afroecuatorianas o montubias.
- f. Ser mujer.

Económica

La propuesta en el aspecto económico es factible, debido a que la guía informativa contara aspectos de igualdad y equidad de género.

El BIRF (2011), a través del Informe sobre el desarrollo mundial 2012 sobre la Igualdad de género y desarrollo; indica tres alcances que se logrará desarrollar al momento de implementar la igualdad de género en la económica:

1. Eliminar las barreras que impiden que las mujeres tengan acceso a la educación, empleo, toma de decisiones y oportunidades económicas.
2. Optimizar el estatus absoluto y relativo de las mujeres en materia de desarrollo.
3. Proporcionar igualdad entre hombre y mujeres para que gocen de los mismos derechos y oportunidades, y así lograr una toma de decisiones referentes a actividades sociales y políticas.

Tecnológica

Se cuenta también con una factibilidad tecnológica, ya que, con el avance de la ciencia, y la tecnológica y sobretodo con el uso del internet podemos crear la guía informativa.

Morales y Aday (2011) indican que los estudios de género en ciencia y tecnología, han tenido una gran apertura e importancia en la actualidad; debido a que se ocupa en reconocer y eliminar las inequidades existentes entre hombres y mujeres.

Metodología. Modelo Operativo

El modelo estructural propuesto está determinado por cuatro fases, con una serie de actividades y capacitaciones necesarias para gestionar todo el proceso de la elaboración de m la guía informativa; y de esta manera concientizar al personal docente de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

Modelo critico/radical desde el trabajo social el mismo se fundamenta en los postulados de Marx realizadas por Lukacs, Gramsci, Marcuse y Habermas señalan que uno de los sentidos que dividen la teoría de las ciencias social crítica nos señala necesariamente al capitalismo como la fuente de opresión, sino que se fundamentan en el patriarcado y el imperialismo como base sólida de la dominación. Además, estas teorías tienen un fundamento ideal de una sociedad basada en la igualdad y la libertad humana. (Viscarret, 2017)

Este modelo enmarca la postura que los seres humanos producen y son producto de una sociedad, basada en una concepción activista; aunque existan estructuras sociales son capaces de modificar o alterar cambios en el sistema. Produciendo una toma de conciencia significativa para una mayor liberación de los oprimidos y que tengan la posibilidad de elegir y contribuir de una orden social justa. Es así, la teoría crítica/radical busca identificar intereses que satisfagan la orden social y los intereses personales del agente social. (Viscarret, 2017, pág. 27)

Planteamiento de la elaboración del Plan de Igualdad de Género

La guía informativa está estructurada por cuatro fases, mismas que están detalladas de la siguiente manera:

GUIA INFORMATIVA DIRIGIDA A LAS DOCENTES DE LA FJCS				
Fases	Metas	Contenido	Responsable	Técnicas e Instrumentos
Fase 1 Planificación	Gestionar el contenido de la guía con profesionales en el tema.	<p>Actividad 1: Gestionar una reunión con los coordinadores de las tres carreras.</p> <p>Tarea 1: Coordinar el contenido a publicar dentro de las tres carreras de la FJCS</p> <p>Actividad 2: Exponer los resultados del proyecto de investigación.</p> <p>Charla 1: “laberintos de cristal”</p>	Trabajador/a Social	Escucha activa Empatía Parfraseo Observación
Fase 2 Elaboración	Brindar información clara y verídica sobre los laberintos de cristal en el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la universidad técnica de Ambato.	<p>Actividad 1: Diseño de la guía informativa.</p> <p>Tarea 1: Discusión y aprobación del diseño de la guía informativa</p> <p>Tarea 1: Discusión y aprobación del contenido de la guía informativa</p> <p>Tarea 3: Elaboración e impresión de la guía informativa</p>	<p>Coordinadores de cada Carrera.</p> <p>Trabajador/a Social</p>	Escucha activa Empatía Parfraseo Observación

<p align="center">Fase 3 Ejecución</p>	<p>Difundir a través de las tres carreras que existen en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.</p>	<p>Actividad 1: Socialización de la guía informativa</p> <p>Tarea 1: Elaborar un listado del cuerpo docente femenino de la FJCS</p> <p>Tarea 2: Reunión con el cuerpo docente femenino de la FJCS.</p> <p>Tarea 3: Entrega de la guía informativa al personal docente femenino y autoridades de la FJCS</p>	<p>Trabajador/a Social</p> <p>Personal docente femenino</p>	<p>Escucha activa</p> <p>Empatía</p> <p>Observación</p>
<p align="center">Fase 4 Seguimientos y Evaluación de los resultados</p>	<p>Determinar el impacto de la guía informativa dentro de la FJCS</p>	<p>Actividad 1: Seguimiento y evaluación</p> <p>Tarea 1: Elaborar una ficha de seguimiento.</p> <p>Tarea 2: Reunión con los coordinadores de cada carrera de la FJCS.</p>	<p>Coordinadores de la carrera</p> <p>Trabajador/a Social</p> <p>Personal docente femenino</p>	<p>Ficha de seguimiento individual</p> <p>Escucha activa</p>

Anexo N° 2: Metodología
Por: Sánchez, H. (2018)
Fuente: Investigador

GUIA INFORMATIVA DIRIGIDA A LAS DOCENTES DE LA FJCS
Cronograma General

N.º	Fases	Actividad	Tiempo												Observaciones	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	Planificación	1. Gestionar una reunión con los coordinadores de las tres carreras.	■													
		1.1 Exponer los resultados del proyecto de investigación.	■	■												
		2. Charla sobre los “laberintos de cristal”	■	■												
		2.1 Coordinar el contenido a publicar dentro de las tres carreras de la FJCS	■	■												
2	Ejecución	1. Diseño de la guía informativa			■	■										
		1.1 Discusión y aprobación del diseño de la guía informativa.			■	■										
		1.2 Discusión y aprobación del contenido de la guía informativa			■	■										
		1.3 Elaboración e impresión de la guía informativa				■	■	■	■							
3	Realización de iniciativas y difusión de medios de comunicación y publicidad	1. Socialización de la guía informativa								■	■					
		1.1 Elaborar un listado del cuerpo docente femenino de la FJCS								■	■					
		1.2 Reunión con el cuerpo docente femenino de la FJCS								■	■					
		1.3 Entrega de la guía informativa al personal docente femenino y autoridades de la FJCS										■				



UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
Y CIENCIAS SOCIALES





Guía Informativa

**Laberintos de cristal en la Facultad de
Jurisprudencia y Ciencias Sociales
De la Universidad Técnica de Ambato**

Índice

Introducción	4
Justificación	6
Prognosis	9
Antecedentes de la investigación	11
Que son los laberintos de Cristal.....	14
Laberintos de Cristal en el Acceso de la Mujer a Puestos Docentes Universitarios.....	15
doble responsabilidad	17
Número de hijos	18
Ámbito Universitario	21
Instituciones en lucha contra los laberintos de Cristal	26



Introducción

La presente investigación titulada laberintos de cristal y el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios en la facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato; fue desarrollada mediante la metodología cualitativa y cuantitativa, se ha utilizado la Escala Ideología de Género (EIG) y el cuestionario sobre la actitud hacia el trabajo de los profesores universitarios.

Las teorías sobre la discriminación de género han ido evolucionando a lo largo de la historia, la desigualdad de oportunidades entre hombre y mujeres prevalece en la sociedad básicamente determinadas por circunstancias que están fuera de la ideología de género, la doble responsabilidad trabajo-familia de la mujer se ha denominado como laberintos de cristal manifestándose como una barrera invisible asociada con el estado civil, la maternidad, el éxito profesional y personal, que con el pasar del tiempo se han asignado como responsabilidades de la mujer.



El acceso de la mujer a puestos docentes universitarios está vinculado con los factores de formación profesional, factores ocupacionales y las características personales, de esta manera han logrado conquistar cargos jerárquicos que exclusivamente lo ocupaban los hombres, en los últimos tiempos ya no sólo se realiza como madre o esposa; ha enfrentado nuevos desafíos por lo cual cuando las mujeres hablan no siempre lo hacen como madres, esposas o amigas, también lo hacen como abogadas, ingenieras, licenciadas, etc.



Justificación

Los laberintos de cristal y el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios, refiere una problemática la cual se desarrolla en el marco de la masculinización de los puestos en la academia, en la cual se refleja en las procedentes a la relación causa y efecto.

La mujer ha protagonizado en el ámbito laboral un papel importante, la diferencia entre hombres y mujeres es evidente dando paso a la existencia de perfiles profesionales masculinizados, se asume que los hombres tienen mayor acceso a altos cargos este fenómeno es conocido como "escalera de cristal" termino para referirse a las ventajas ocultas en el desempeño laboral para los hombres.

La desigualdad de oportunidades entre hombre y mujeres prevalece en la sociedad básicamente determinadas por circunstancias que están fuera del control de las personas, a pesar que mujeres y hombres realizan las mismas tareas existe un dominio de género en donde la mujer ve obligada a esforzarse y



trabajar más que un hombre ya sea en el sector público como en el privado. La mujer al incursionarse en el ámbito laboral se desenvuelve en una estructura masculina se ven afectadas por una segregación vertical está imposibilita el acceso y progresión en el cargo, por esta razón la existencia de limitados espacios de ejercicio profesional hacia las mujeres en donde la mujer no puede ocupar cargos que son destinados para los hombres.

La mujer se ve sumergida en los suelos pegajosos, un gran obstáculo que impide un equilibrio en la vida laboral y personal, por lo tanto, resulta más completo a la hora de identificar las barreras, impedimentos, obstáculos que tienen las mujeres en el sistema patriarcal. Generando un control difuso por la sociedad que impide el creciendo profesional. Es importante que se promueva la igualdad de oportunidades en los ámbitos laborales, ya que todas las personas que trabajan tienen derecho a ser reconocidas por el desarrollo de sus capacidades, sin importar si es hombre o mujer.



La dominación de poder da paso a la invisibilización de los laberintos de cristal en la academia universitaria, tradicionalmente los hombres han ejercido dominación hacia las mujeres ya que a los hombres se les otorgan una serie de privilegios por el hecho de nacer varones, las tareas de cuidado maternal, conyugal y la vida familiar se han asignado como una responsabilidad de la mujer, en el ámbito académico la mujer desempeñan trabajos mal pagados y de menor jerarquía, algunos de estos sectores profesionales y laborales son feminizados dando paso al gueto de terciopelo, otorgando a las mujeres trabajos con una reducción salarial y con dificultades de ascenso, aun con la existencia de hombres que puedan desarrollar el mismo cargo.



Prognosis

A nivel nacional e internacional laberintos de cristal ha generado una influencia en las mujeres, visibilizando los denominados “Techos de Cristal” se evidencia una gran brecha diferencial entre hombre y mujeres.

Los laberintos de cristal ocasionan múltiples problemas como es la exclusión, la discriminación y un sin número de desigualdades, con el pasar del tiempo la sociedad naturalizara las acciones de un varón impuestas por un sistema patriarcal asumiendo patrones violentos, de no prestarle atención a este fenómeno se atribuirán a las mujeres mayores responsabilidades manteniendo así costumbres y tradiciones en donde aún predominé el pensamiento que el hombre es el sexo fuerte, sumergiéndole a la mujer en un estancamiento laboral adoptando una postura de debilidad ante la figura de un varón.

Dentro de este marco se puede visualizar a futuro repercusiones que provocaría la visibilización de los Techos de Cristal que en la actualidad se conoce como laberintos de cristal



dando como resultado sectores masculinizados con enfoque de progreso y desarrollo dentro de la academia universitaria, los cargos serán ocupados por hombres, minimizando las capacidades y habilidades de la mujer por sus roles desempeñados dentro de su familia, evitando así el éxito profesional y personal.

Por lo tanto, es necesario generar un cambio en nuestra sociedad, promoviendo la importancia de la visibilización de los laberintos de cristal en la academia universitaria, razón por la cual beneficiaría el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios permitiéndole a la mujer progresar y alcanzar la autorrealización que todo ser humano busca en su vida.



Antecedentes investigativos

Dentro de la Universidad Técnica de Ambato se realizó una investigación **Tema:** “Segregación en la universidad pública: manifestaciones de techo de cristal en personal vinculado a una universidad de Tungurahua” según (Chiliquinga Vejar, Quiroga López, Poaquiza Poaquiza, Andrade Zurita , & Garlaza Galarza, 2017) en su investigación concluye lo siguiente:

Hablar de TC es sinónimo de segregación laboral, de barreras y brechas reales –aunque invisibilizadas- las cuales limitan y dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de mayor poder y decisión, que se gestan desde la misma conformación de las identidades, de acuerdo al proceso cultural que determina ciertos comportamientos y estilos de vida femeninos con diferentes prestigios sociales, tal y como explica Muñoz y Molina Rueda (2010). Teniendo en cuenta la trayectoria en casi medio siglo de la universidad, objeto de análisis y tendencia de los datos aquí presentados, se evidencia la existencia del TC cuando las mujeres intentan acceder a espacios de decisión y poder universitarios. Éste fenómeno se caracteriza por:

- Ser invisible en tanto imperceptible por la mayoría de la sociedad, sin responder a impedimentos expresos.



- Acotado, pues muy pocas mujeres acceden a puestos de decisión y poder.
- Sólida al ser un producto cultural de determinados comportamientos grupales y sociales que acumulan obstáculos y les impide seguir avanzando en sus carreras profesionales.

También los autores concluyen que se requiere profundizar en el conocimiento de las manifestaciones de la segregación laboral en la universidad ecuatoriana, que sería necesario por un lado profundizar en el análisis del T.C. así como empezar a analizar la variable Suelo Pegajoso.

Según (Crespo Gacía, 2014) en su trabajo final de tesis para optar al grado de Licenciada en Género y Desarrollo con el Tema: “Las mujeres como referente de gestión en la Universidad de Cuenca” en donde encontramos los siguientes objetivos:

Determinar cuantitativamente el número de docentes, diferenciado por sexo, que actualmente conforman la planta docente en la Universidad de Cuenca”, en la cual concluye “Los resultados han confirmado la hipótesis de que entre distintas décadas, que comprenden los años: 1993, 2003 y 2013, la división sexual del trabajo ha dificultado la inserción de las mujeres y su desarrollo profesional en el ámbito docente y directivo de la Universidad de Cuenca. La construcción diferenciada y asimétrica de los géneros en desmedro de las mujeres,



promovida por sectores dominantes en un contexto social androcéntrico y patriarcal, perjudica su inserción en el ámbito público (pág. 68).

Según Cárdenas (2016) con el Tema: “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” en donde encontramos los siguientes objetivos, “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”, en la cual concluye;

Las acciones afirmativas nacen en respuesta a una serie de problemas sociales que se basan en tres principios: “compensación, corrección y diversificación” que permiten enfrentar los problemas de discriminación (Giraldo 2009, 106). El Consejo Económico y Social y la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas señalan: “La acción afirmativa es un conjunto coherente de medidas de carácter temporal dirigidas a corregir situaciones de los miembros de grupos al que están destinadas (...) para alcanzar la igualdad efectiva (pág. 31).



Que son los laberintos de Cristal

Los laberintos de cristal Berenguer (2016), se lo define como “barreras implícitas derivadas de prejuicios psicológicos y organizativos que obstaculizan el ascenso de las mujeres a puestos de representación y toma de decisiones” (pág. 104).



Gráfico N° 1: laberintos de cristal
Elaborado por: Sánchez Héctor
Fuente: Diferencias entre hombres y mujeres



Laberintos de Cristal en el Acceso de la Mujer a Puestos Docentes Universitarios

Los laberintos de cristal identificados en el acceso de la mujer a puestos docente universitarios dentro de la Facultad de jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato son: la discriminación de género, el estado civil, la maternidad, el número de hijos, los prejuicios y estereotipos de género.



Gráfico N° 2: Estereotipos de Genero
Elaborado por: Sánchez Héctor
Fuente: Actua.pe



El estado civil, la maternidad, el éxito profesional y personal, desde tiempos remotos la sociedad ha otorgado una serie de privilegios al hombre por el hecho de nacer hombre, las tareas de cuidado maternal, conyugal y la vida familiar se han asignado como una responsabilidad de la mujer, el estado civil, el número de hijos, el éxito profesional y personal se asocia a las responsabilidades de la mujer en una estructura familiar, la desigualdad de oportunidades entre hombre y mujeres prevalece en la sociedad básicamente determinadas por circunstancias que están fuera del control de las personas, a pesar que mujeres y hombres realizan las mismas tareas existe un dominio de género en donde la mujer ve obligada a esforzarse y trabajar más que un hombre.



Gráfico N° 3: Ascenso de la mujer
Elaborado por: Sánchez Héctor
Fuente: Diferencias entre hombres y mujeres



Doble Responsabilidad

Su responsabilidad trabajo-familia la mujer busca mantener relaciones de igualdad con las personas con las que interaccionan, sean éstas hombres o mujeres. En la actualidad, las mujeres se han enfrentado a diferentes desafíos por lo cual cuando las mujeres hablan no siempre lo hacen como madres, esposas o amigas, también lo hacen como abogadas, ingenieras, licenciadas, etc.



Gráfico N° 4: Responsabilidades de la mujer
Elaborado por: Sánchez Héctor
Fuente: Diferencias entre hombres y mujeres



El número de hijos

Los hijos se convierten en responsabilidades familiares, comprenden el tamaño y la estructura familiar. Elena Rodríguez (2017) manifiesta que “La mujer de hoy, aunque incorporada al mundo laboral, sigue reproduciendo y manteniendo los rasgos tradicionales de la mujer de ayer”, Miriela Sánchez Rivera (2016) manifiesta que “las mujeres están predestinadas ser madres, a ser las cuidadoras, protectoras y únicas responsables del cuidado y bienestar de los hijos”.



Gráfico N° 4: Número de hijos
Elaborado por: Sánchez Héctor
Fuente: Maternidad

“No se nace mujer, si no que se define ser mujer”, la maternidad no es la mayor fuente de satisfacción que la mujer puede tener, es una construcción social que a través del tiempo ha sido condicionada arrebatando dentro del proceso la autonomía de las mujeres y vinculándose con la dominación masculina. Transformado a la mujer en heroína, apta para regenerar a la sociedad a partir de su capacidad para mantener las relaciones familiares (Sánchez Rivera, 2016).



Gráfico N° 5: relaciones de poder |
Elaborado por: Sánchez Héctor
Fuente: Poder y Liderazgo

Las responsabilidades familiares conllevan a una fuerte carga de trabajo. Elena Rodríguez (2017) manifiesta que “El hecho de que la mujer esté incorporada al mercado laboral y que además se haga cargo en mayor medida de los cuidados y de las tareas domésticas, se ha traducido en una “doble jornada”.



No sólo es una doble jornada de trabajo, sino también un doble funcionamiento mental, atendiendo simultáneamente las leyes de funcionamiento de la vida familiar y las de la vida laboral: unas a predominio emocional y otras a predominio racional, con un esfuerzo estresante por este doble funcionamiento mental (Burin, 2008, pág. 16)

Se puede afirmar que el punto de partida es que a nivel local en el ámbito laboral ecuatoriano la existencia del techo de cristal se evidencia en su trayectoria laboral (laberintos de cristal), cuando la mujer quiere acceder a puestos de decisión y poder, (Chiliquinga Vejar, Quiroga López, Poaquiza Poaquiza, Andrade Zurita, & Garlaza Galarza, 2017) mencionan que se caracteriza por:

- Ser invisible en tanto imperceptible por la mayoría de la sociedad, sin responder a impedimentos expresos.
- Acotado, pues muy pocas mujeres acceden a puestos de decisión y poder.
- Sólida al ser un producto cultural de determinados comportamientos grupales y sociales que acumulan obstáculos y les impide seguir avanzando en sus carreras profesionales (pág. 141).



Ámbito Universitario

El acceso de la mujer a puestos docentes universitarios nace con la vocación de ser docente, formar parte de un cuerpo catedráticos, produciendo y reproduciendo lo que conocemos como laberintos de cristal, las mujeres desean entender y hacer entender que debe existir una igualdad de oportunidades pues en la universidad aún existe discriminación hacia la mujer por ser mujer.



Gráfico N° 6: Mujer docente universitaria
Elaborado por: Sánchez Héctor
Fuente: Derechos de la mujer



La mujer no sólo se realiza como madre y esposa sino también como profesional, las actitudes hacia el trabajo son normalmente modificables comprende componentes afectivos, cognoscitivos, la satisfacción en el trabajo es un estado emocional placentero o positivo que resulta del valor que uno le da a su trabajo, si actuamos de manera positiva, logramos resultados positivos, Lo mismo sucede en el ámbito laboral, al enfrentar cada día de manera positiva obtendremos resultados positivos

Con el pasar del tiempo la mujer ha alcanzado el acceso a puestos docentes universitarios conquistando cargos jerárquicos que exclusivamente lo ocupaban los hombres, dentro de la academia universitaria las mujeres forman a nuevos líderes y lideresas.

En la facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la universidad técnica el cuerpo docente en su mayoría son mujeres, al destacarse el género femenino en la dentro de la misma , Marina vallejo (2015) señala que “el hecho de ser mujeres implica tener más facilidad de trato con los usuarios, expresando más empatía y cercanía”.



El cuerpo docente femenino de la facultad de Jurisprudencia y Ciencias sociales manifiesta que estudiar una maestría es un paso necesario para crecer personal y profesionalmente, un título universitario no es suficiente para destacarse en el ámbito laboral, mientras más preparada este una mujer, mayores serán las posibilidades de encontrar un cargo de acuerdo a las necesidades de la empresa o institución (Santibañez, 2017).

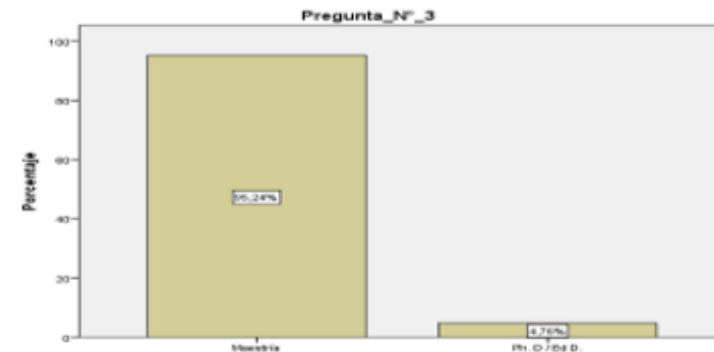


Gráfico N° 7: Nivel de educación
Elaborado por: Sánchez Héctor
Fuente: Encuesta al personal docente femenino FJCS - UTA



Las mujeres dentro del campo de la academia han desarrollado características como la valentía, la decisión, seguridad, intelecto, cultura, capacidad para el liderazgo público, independencia y liderazgo económico desarrollando una relación ideal en función con el trabajo logra una satisfacción y motivación e incrementa la responsabilidad, vinculando sus motivaciones y expectativas



Gráfico N° 8: Expectativas de la mujer
Elaborado por: Sánchez Héctor
Fuente: Motivación de la mujer

Chiavenato, Idalberto (2000), indica que “la motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona”; las mujeres motivadas por



su empleo van creándose más oportunidades, van rompiendo con los estereotipos que les asignaban simplemente el cuidado de la familia.

Las expectativas ocupacionales refleja el desempeño de las mujeres docentes en el ámbito laboral al alcanzar la productividad y reconocimiento puesto que la sociedad asigna conductas a hombres y mujeres. No podemos olvidar los estereotipos de género ya que nos obliga a hacer alusión a los laberintos de cristal, pues a pesar de la inserción de la mujer en el ámbito laboral, aún no se ha conseguido eliminar la segregación de género en los roles ocupacionales.



Gráfico N° 9: Desempeño Profesional
Elaborado por: Sánchez Héctor
Fuente: Laberintos de cristal



Instituciones en lucha contra los laberintos de Cristal

Espacio de Mujeres Líderes de las Instituciones de Educación Superior (EMULIES), es una plataforma para el intercambio académico y el apoyo al desarrollo de capacidades para la gestión universitaria y la cooperación de mujeres líderes de Instituciones de educación superior de las Américas, con el propósito de fortalecer su liderazgo y su participación en la toma de decisiones en el campo de la educación superior por ende se genera una plataforma para el intercambio académico, el desarrollo de capacidades para la gestión universitaria y la cooperación de mujeres líderes de instituciones de educación superior (IES) de las Américas con el propósito de fortalecer su liderazgo y su participación en la toma de decisiones en el campo de la educación superior.



Gráfico N° 10: EMULIES
Elaborado por: Sánchez Héctor
Fuente: Emulies



Cuya filosofía corporativa está dada por una misión y visión organizacional estructurada de la siguiente manera en la web (<http://www.emulies-oui-iohe.org/>):

Misión

Construir un espacio interamericano de colaboración, información y comunicación que enlace a mujeres líderes de las IES en el ámbito de la educación superior y que contribuya a crear una agenda para el fortalecimiento del liderazgo y su participación en la toma de decisiones en el campo de la educación superior.

Visión

EMULIES será un espacio de referencia obligada en el campo del liderazgo y la gestión transformadora de la educación superior desde una perspectiva de equidad.

Financiamiento de la propuesta

Ítem	Detalle	Meta		Costo unitario Por hora	Subtotal	Total
		Unidad de Medida	Cantidad			
A. TALENTO HUMANO						
A1	Trabajador Social	No.	1	\$385.00	\$385.00	\$385.00
					Subtotal A	\$385.00
B. GASTOS INVERSIÓN						
B1	Impresora	No.	1	\$10.00	\$10.00	\$10.00
B2	Computadora	No.	1	\$5.00	\$5.00	\$5.00
B3	Ejemplares	No.	30	\$10.00	\$300.00	\$300.00
					Subtotal B	\$315.00
C. GASTOS OPERATIVOS						
C1	Carpetas	No.	5	\$7.00	\$35.00	\$35.00
C2	Hojas de Papel Bond A4	No.	10	\$2.00	\$2.00	\$2.00
C3	Esferos	No.	10	\$0.50	\$5.00	\$5.00
C4	Papelotes	No.	2	\$ 0.25	\$0.50	\$0.50
C5	Cinta adhesiva.	No.	1	\$ 0.50	\$0.50	\$0.50
					Subtotal C	\$43.00
SUBTOTAL A+B+C					\$653.84	
IVA 12%					\$89.16	
COSTO TOTAL					\$743.00	
SON: setecientos cuarenta y tres /100 centavos						

Anexo N°4: Financiamiento de la propuesta

Elaborado Por: Sánchez, H. (2018)

Fuente: Guía informativa

Anexo N°5:

Instrumento



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL



FECHA:

--	--	--

ESCALA DE IDEOLOGIA DE GÉNERO

Encuesta dirigida al personal docente femenino de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato

OBJETIVO: Determinar la influencia de los laberintos de cristal en el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

INDICACIONES:

- Lea detenidamente el presente cuestionario.
- Evalúe el grado en que estas afirmaciones la describen.
- Marque con una (x) su respuesta.
- Es importante que procure contestar todas las preguntas.
- No se admiten tachones o corrector.

DATOS INFORMATIVOS: Marque con una (x) y conteste la información solicitada.

Edad	Carrera	Estado Civil	N° de hijos/as
-----	Trabajo Social ()	Soltero/a ()	0 hijos ()
	Comunicación Social ()	Unión Libre ()	1 hijo/a ()
	Derecho ()	Casado/a ()	2 hijos/as ()
		Divorciado/a ()	3 hijos/as ()
		Viudo/a ()	4 o más hijos/as ()

1. ¿Qué tipo de nombramiento posee usted?

a) Contrato a tarea parcial	
b) Contrato multianual	
c) Permanente	
d) Temporal	
e) otro	

2. Indique cuales son los años que tiene actualmente trabajando en la institución universitaria

a) 0-1 año	
b) 2-5 año	

c) 5-10 año	
d) 10-20 año	
e) más de 20 años	

3. ¿Cuál es su nivel de educación más alto?

a) Título de tercer nivel	
b) Maestría	
c) Doctorado	
d) Ph. D / Ed D.	
e) Otro	

4. ¿Cuál es el área de especialidad en la universidad?

a) Gerencia y liderazgo educativo		
b) Investigación en del trabajo social		
c) Educación en jurisprudencia y ciencias sociales		
d) Currículo y enseñanza universitaria		
e) Investigación científica		

Escala de medición	
1=	Totalmente en desacuerdo
2=	En desacuerdo
3=	Ni en desacuerdo ni de acuerdo
4=	De acuerdo
5=	Totalmente de acuerdo

PREGUNTAS:

LABERINTOS DE CRISTAL						
Berenguer (2016), se lo define como “barreras implícitas derivadas de prejuicios psicológicos y organizativos que obstaculizan el ascenso de las mujeres a puestos de representación y toma de decisiones” (pág. 104).						
N°	Afirmaciones	1	2	3	4	5
	Aunque a algunas mujeres les guste trabajar fuera del hogar, debería ser responsabilidad última del hombre suministrar el sostén económico a su familia					
	El lugar de una mujer es el hogar.					
	La maternidad es la mayor fuente de satisfacción que una mujer puede tener.					
	A las mujeres debería permitírseles tanta libertad sexual como a los hombres.					

	El aborto debería permitirse a petición de la mujer.					
	Es probable que los niños pequeños sufran si sus madres trabajan.					
	Es natural que hombres y mujeres desempeñen diferentes tareas.					
	Sería una mala cosa para la sociedad que los roles del hombre y de la mujer se vieran radicalmente alterados.					
	Está bien que la mujer continúe trabajando fuera del hogar aun cuando los ingresos del marido sean más que suficientes para mantener a la familia.					
	Una mujer debería poder abortar simplemente porque siente que un hijo podría interferir en su estilo de vida.					
	Los estudiantes varones se toman más en serio sus estudios que las mujeres.					
	Me parece bien que una mujer mantenga económicamente a su familia.					
	El matrimonio y los niños no tienen por qué interferir en la carrera de una mujer más de lo que lo hacen en la carrera de un hombre.					
	Una mujer debería tener exactamente las mismas oportunidades de trabajo que un hombre.					
	Las mujeres deberían llevar la dirección del hogar y dejar que el hombre lleve la dirección de los negocios.					
	Hombres y mujeres deberían sentirse igualmente responsables del trabajo del hogar.					
	Contratar a una mujer sólo trae problemas a los empresarios.					
	Debería haber más guarderías para liberar a las madres del cuidado constante de sus hijos.					
	Una mujer debería apreciar las miradas de admiración que recibe cuando camina por la calle.					
	Si un niño está enfermo y ambos padres están trabajando debe ser generalmente la madre quien pida permiso en el trabajo para cuidarlo.					
	Es mejor que una mujer intente lograr seguridad animando a su marido en el trabajo que poniéndose delante de él con su propia carrera.					
	Hay una necesidad urgente de cambiar la posición del hombre y de la mujer en nuestra sociedad.					
	Las oportunidades de trabajo para las mujeres deberían ser iguales que para los hombres.					
	Una mujer debería tener exactamente la misma libertad de acción que un hombre.					
	Se necesitan más mujeres en los puestos directivos de las empresas.					
	Es más importante para una mujer que para un hombre llegar virgen al matrimonio.					
	Una mujer casada debería sentirse libre de tener como amigos a hombres.					

	Las mujeres no serán respetadas como miembros de la sociedad hasta que obtengan independencia económica de los hombres.				
	Las mujeres deberían contentarse con sus cualidades, talentos y habilidades y dejar de quejarse sobre las cosas que no tienen.				
	Una madre que trabaja puede establecer una relación tan cálida				
	La relación ideal entre marido y esposa es la de interdependencia, en la cual el hombre ayuda a la mujer con su soporte económico y ella satisface sus necesidades domésticas y emocionales.				
	Es más apropiado que una madre y no un padre cambien los pañales del bebé.				
	Las relaciones extra matrimoniales son más condenables en la mujer.				
	La mujer debería reconocer que igual que hay trabajos no deseables para ellas por requerir de la fuerza física, hay otros que no lo son debido a sus características psicológicas.				
	Hay muchos trabajos en los cuales los hombres deberían tener preferencia sobre las mujeres a la hora de los ascensos y de la promoción.				
	Los hombres, en general, están mejor preparados que las mujeres para el mundo de la política.				
	Cuando la mujer trabaja fuera del hogar las tareas domésticas deberían estar repartidas de forma equitativa entre el hombre y la mujer.				
ACCESO DE LA MUJER A PUESTOS DOCENTES UNIVERSITARIOS					
<p>En la perspectiva centrada en las personas, el reducido número de mujeres en la docencia y administración es atribuido a rasgos psicosociales, tales como las características de la personalidad, actitudes y habilidades de conducta de las mujeres. Se concentra en la necesidad de adaptación de la mujer para compensar su déficit de socialización. Según este enfoque, la exclusión de la mujer se debe a su baja autoestima y confianza, bajas aspiraciones, falta de motivación y ambición a ciertos retos y las características de sus relaciones interpersonales con sus pares, que impedirían su movilidad (Ovando, 2016, pág. 26).</p>					
ACTITUD HACIA EL TRABAJO					
	<p>Caballero (2010), las actitudes son juicios evaluativos, favorables o desfavorables, sobre objetos, personas o acontecimientos, es decir, son enunciados evaluativos o juicios sobre objetos, personas o acontecimientos, manifiestan la opinión de quien habla acerca de algo, si digo que me gusta mi trabajo, expreso mi actitud hacia mi trabajo las actitudes no son lo mismo que los valores, los tres componentes de una actitud son: cognición, afecto y comportamiento.</p>	Si	No		

	Me siento satisfecha al realizar las actividades de docente que realiza en la Universidad		
	Me siento satisfecha al realizar las actividades como mujer en mi hogar		
	Me siento satisfecha al Trabajar en las actividades que uno hace para sentirse productivo ya sea en como docente o como ama de casa.		
	Está de acuerdo que el trabajo dignifica y genera oportunidad de crecimiento personal y profesional es decir provee significado de vida		
	Está de acuerdo que el trabajo ayuda a fomentar un sistema económico que brinda las oportunidades de vida para la familia cuyo sustento se genera por el rubro económico recibido y donde se puede requerir hacer cosas poco éticas,		
	Considera que el trabajar es un carga pesada cuando no se tiene vocacional profesional y familiar		
	Cree que el trabajo ocasiona un estrés laboral cuando no existe pasión para realizar las actividades profesionales o del hogar		
	Considera que el trabajo fomenta honestidad y sirve para algo más que pasar el tiempo		
	Considera que lo único importante en un trabajo es tener un buen salario, sin considerar las actividades que hayan que llevarse a cabo		
	Todo trabajo considero que es extenuado, siempre y cuando no se ejecute actividades de relajamiento pasivo.		
	Considero que el trabajo puede hacerme sentir estresada y agobiada si no se siguen los lineamientos de ayuda para minimizar la carga de trabajo tanto en la universidad como en el hogar		
	<p align="center">SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE LABORAL</p> <p>Robbins (2007), hace mención que la comprensión del comportamiento del individuo en la organización empieza con el repaso de las principales contribuciones de la psicología al comportamiento organizacional, para ello, se debe hacer referencia a algunos conceptos como a la satisfacción laboral y las actitudes.</p>	Si	No
	En la facultad en donde usted trabaja existe el libre ejercicio de catedra.		
	Me siento satisfecha con las oportunidades que tengo para acceder como docente a la universidad		
	Me siento satisfecha con la carga académica que poseo en la universidad		
	Me siento satisfecha con los beneficios del plan médico y retiro que la universidad ofrece		

	Me siento satisfecha con las condiciones de las aulas y los espacios en donde imparto clases.		
	Me siento satisfecha con las condiciones en que se da mantenimiento a las oficinas de la facultad		
	Me siento satisfecha con la relación que existe entre la facultad y la administración universitaria		
	Me siento satisfecha con la participación que otorga la facultad en los procesos de la toma de decisiones		
	Me siento satisfecha con la efectividad de la gestión administrativa de la universidad		
	Me siento satisfecha con los servicios bibliotecarios que ofrece la universidad		
	Me siento de haber participado en los procesos administrativos de acreditación de carrera y/o elaboración de indicadores UPE(
	Me siento satisfecha con el modelo educativo de la universidad		
	MOTIVACIÓN EN EL EMPLEO		
	Chiavenato, Idalberto (2000), la motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados.	Si	No
	Me siento motivada a ofrecer el máximo en mi trabajo		
	Me siento motivada a colaborar con lo que me solicitan en la universidad		
	Me siento motivada a trabajar en los comités institucionales como son los auto estudios para las agencias acreditadas de toda índole		
	Me siento motivada a realizar investigaciones.		
	Me siento motivada a participar en cursos de capacitación docente.		
	Me siento motivada a publicar artículos científicos o revistas profesionales		
	Me siento motivada a trabajar en proyectos especiales fuera de mi horario de trabajo		
	Me siento motivada a creer en la universidad como organización		
	EXPECTATIVAS OCUPACIONALES		
	Bohoslavsky R (2001), es la autopercepción a lo largo del tiempo en términos de roles ocupacionales, entendiendo por ocupación el conjunto de expectativas de rol, y por rol una secuencia pautada de acciones aprendidas, ejecutadas por una persona en situación de interacción, el sentimiento de	Si	No

	identidad ocupacional se ha gestado sobre la base de las relaciones con los otros, en esas relaciones algunos aspectos merecen atención particular, como la génesis del ideal del yo, las identificaciones con el grupo familiar, las identificaciones con el grupo de pares y las identificaciones sexuales.		
	La universidad promueve el trabajo en equipo y la formación adecuada.		
	La universidad crea espacios de descanso y desconexión, donde los empleados puedan socializar		
	Se ha analizado los factores de riesgos a los cuales se encuentra expuestos los docentes de la universidad		
	Se ha mejorado el ambiente laboral a lo cual se encuentran expuestos los docentes		
	Usted posee muy buena relación con las autoridades de la facultad		

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN