



Recepción: 26/ 04/ 2017

Aceptación: 30 / 05/ 2017

Publicación: 01/ 09/2017



Ciencias de la educación

Artículo de investigación

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

Segregação na universidade pública: demonstrações de teto de vidro em pessoal ligado a uma universidade em Tungurahua

Lorena del C. Chilingua-Vejar^I
ldc.chilingua@uta.edu.ec

Jeanneth C. Galarza-Galarza^V
jeannethcgalarzag@uta.edu.ec

Malena K. Quiroga-López^{II}
malenakuirogal@uta.edu.ec

Sylvia J. Andrade-Zurita^{IV}
sylviajandradez@uta.edu.ec

Ángel P. Poaquiza-Poaquiza^{III}
angelppoaquizap@uta.edu.ec

Correspondencia: ldc.chilingua@uta.edu.ec

^I Magister en Tecnología de la Información y Multimedia Educativa, Ingeniera de Sistemas y Computación, Licenciada en Ciencias de la Educación mención Informática Educativa, Tecnólogo en Informática, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

^{II} Magister en Mediación Arbitraje y Solución de Conflictos, Magister en Desarrollo Humano, Especialista en Gestión Social, Licenciada en Trabajo Social, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

^{III} Magister en Gestión de la Educación mención en Educación Superior, Magister en Derecho Económico Financiero y Bursátil, Doctor en Jurisprudencia y Abogado de los Tribunales y Juzgados de la Republica, Diploma Superior en Gestión Prospectiva de la Educación, Diplomado Superior en Pedagogía y Docencia, Diplomado Superior en Desarrollo Económico, Especialista en Tributación, Especialista en Diseño Curricular, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

^{IV} Magister en Docencia Universitaria y Administración Educativa, Doctora en Ciencias de la Educación mención Gerencia Educativa, Licenciada en Ciencias de la Educación en la especialidad de Educación Parvularia, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

^V Magister en Genero Equidad y Desarrollo Sostenible, Doctora en Comunicación Social mención Comunicación para el Desarrollo, Licenciado en Comunicación Social, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

Resumen

Se busca responder, desde la perspectiva de género, la siguiente pregunta: ¿cómo se manifiesta y cómo influye la categoría techo de cristal en el acceso, ejercicio y permanencia en los puestos de poder y decisión de las mujeres vinculadas a la Universidad Técnica de Ambato? Para ello se analizan los datos consolidados de las autoridades desde los años 2011 al 2016 por razón de sexo. Se concluye que hay evidencias relativas a segregación laboral, manifestada en barreras de acceso a los cargos de mayor decisión universitaria.

Palabras clave: techo de cristal; suelo pegajoso; segregación; universidad; Ecuador.

Abstract

It seeks to answer, from a gender perspective, the following question: how does it manifest itself and how does the glass ceiling category affect access, exercise and permanence in positions of power and decision of women linked to the Technical University of Ambato ? For this, the consolidated data of the authorities from the years 2011 to 2016 are analyzed by reason of sex. It is concluded that there are evidences related to labor segregation, manifested in barriers of access to positions of higher university decision.

Keywords: glass ceiling; sticky floor; segregation; college; Ecuador.

Resumo

Ele procura responder, na perspectiva de gênero, a seguinte questão: como se manifesta e como a categoria do tecto de vidro influencia o acesso, exercício e permanência em posições de poder e decisão de mulheres ligadas à Universidade Técnica de Ambato? Para isso, os dados consolidados das autoridades dos anos de 2011 a 2016 são analisados por motivo de sexo. Conclui-se que existem evidências relacionadas à segregação do trabalho, manifestadas nas barreiras de acesso a posições de decisão superior da universidade.

Palavras chave: teto de vidro; piso pegajoso; segregação; universidade; Equador.

Introducción

La inclusión del enfoque de género en las políticas públicas de la educación superior -también incorporadas en Ecuador- ha promovido cambios curriculares de singular importancia ya que:

- Ha supuesto la obligatoriedad legal de ubicar a mujeres en cargos de decisión.
- Ha permitido avanzar en la visibilización y deconstrucción de estereotipos de género (Colazo, 2009).

Estos cambios progresivamente han evidenciado la necesidad de estudiar la condición de las mujeres académicas y las barreras que encuentran en el ejercicio de estos nuevos roles.

En el ámbito laboral ecuatoriano, la segregación se manifiesta no sólo en las peores condiciones laborales de las mujeres, sino también, en la escasa presencia femenina en cargos de decisión y poder: según el observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe, sólo el 6,3% de alcaldes y el 28,6% de concejales electos son mujeres, su participación en gabinetes ministeriales llega al 27,8% (CEPAL, SF) y presenta cifras más cercanas a la paridad de acuerdo al número de asambleístas de la legislatura correísta, donde el 43,07% (Asamblea Nacional, SF). Y en el ámbito educativo universitario, en 2014 sólo el 18% de los rectorados y el 33% de cargos intermedios, como decanatos o direcciones de carreras, están a cargo de mujeres (Ministerio coordinador de conocimiento y talento humano, SF).

La constatación de la escasa presencia femenina en las categorías profesionales más altas de poder, dirección y liderazgo – las mejor pagadas- se conoce en la literatura científica como Techo de cristal -TC- (Glass ceiling) caracterizada por ser invisible, acotada y sólida, en tanto que no se le identifica o percibe por la mayoría de la sociedad, ni se manifiesta con impedimentos expresos de discriminación, sino que son productos culturales de determinados comportamientos grupales y sociales los cuales acumulan obstáculos y les impide seguir avanzando en sus carreras profesionales.

En otros contextos latinoamericanos se ha evidenciado como el TC configura el acceso y la permanencia en puestos de poder y en la respuesta diferenciada por género frente a la dicotomía excluyente carrera laboral o familiar (Chávez y Ríos, 2014; De Santamaría, Eagly, Heller, Jáuregui, Rivadeneira y Salgado, 2010); sin embargo, tal condición aún no se ha estudiado en la Universidad Técnica de Ambato.

Una de las explicaciones más reconocidas a nivel internacional sobre la segregación laboral manifestada a través del TC viene dada por la teoría feminista, la cual explica como el imaginario social del sistema cultural androcéntrico, constituido por los símbolos colectivos, tradiciones, costumbres y creencias ha dictaminado qué y cómo corresponde a cada sexo (Díez Gutiérrez; Bañuelos y Martínez, 2009; Gómez-Álvarez Díaz y Patiño Rodríguez, 2013; Matus-López y Gallego-Morón 2014; Reina-Barreto, 2016).

Como se mencionó anteriormente, el TC está muy relacionado con el SP, dada la sobre-representación de las mujeres en la pirámide ocupacional, sus dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, maternidades que naturalizan el abandono de la carrera laboral por el cuidado de la prole, realizar tareas laborales menos gratificantes, así como el doble rol o la organización diferenciada por género del trabajo productivo y reproductivo (Astelarra, 2000; Gómez-Álvarez Díaz y Patiño Rodríguez, 2013; Matus-López y Gallego-Morón, 2014, 2015; Morales, Luna, y Esteban, 2010).

Algunos estudios sobre TC y SP diferencian entre barreras de carácter estructural (cooptación, cultura institucional y problemas de conciliación) y barreras de percepción o subjetivas (procesos de socialización femeninos); Burín (2008), las denomina realidad discriminatoria y realidad subjetiva, mientras que Matus-López y Gallego-Morón (2014), distingue entre problemas de acceso externos e internos respectivamente.

A nivel regional, se encontró un estudio en Argentina en el que las mujeres trabajadoras que se describían más tradicionales en el ejercicio de los roles femeninos, se encontraban con un SP en su carrera profesional del que era muy difícil despegarse (Burin, 2008).

Un par de años después otra investigación realizada con mujeres de diecisiete países latinoamericanos -incluido Ecuador- identificó el machismo como la mayor dificultad de acceso a puestos directivos (78%) y que el mayor desafío percibido por estas mujeres era el balance entre la vida personal y laboral (3,61/5). (De Santamaría, Eagly, Heller, Jáuregui, Rivadeneira y Salgado, 2010).

A nivel Internacional, un estudio en veinticuatro países europeos identificó que la segregación total europea en la academia se agrupaba alrededor del TC (47,7%) y el SP (29,11%) (Gómez-Álvarez Díaz y Patiño Rodríguez, 2013). En el contexto ecuatoriano no se ha encontrado evidencia relacionada con la medición de éste fenómeno, por lo que éste trabajo pretende mostrar la condición de segregación laboral de las mujeres que ocupan puestos de decisión y poder de la Universidad Técnica de Ambato, en relación a si existe o no Techo de cristal en éste ámbito laboral.

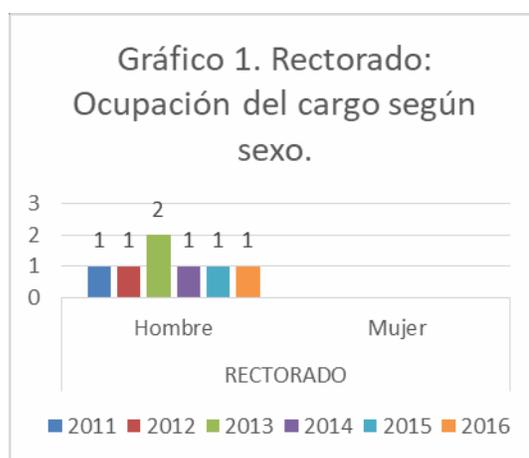
Metodología

Este trabajo se basa en los resultados asegurados anualmente y relativos a la caracterización sociodemográfica de todo el personal que trabaja en la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador, de los años 2011 a 2016.

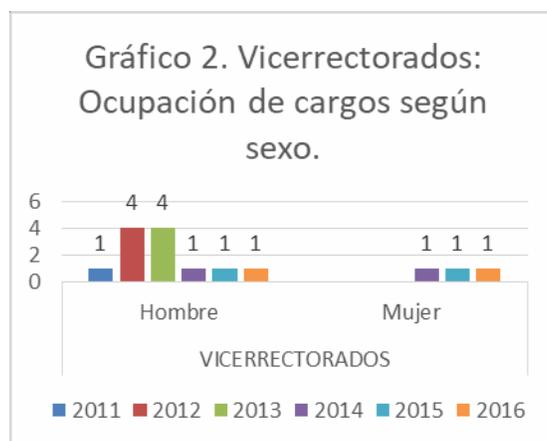
La información consolidada está agrupada por el variable sexo y el cargo del personal, formando en total tres grupos: directivos, docentes y personal administrativo y de servicios. Se presentan datos totales para el periodo analizado. Para el análisis de la información se ha trabajado con Ms. Excel 2016.

Desarrollo

Como se observa en el gráfico 1, en la Universidad Técnica de Ambato no se ha elegido a una mujer para ejercer el máximo cargo de decisión y poder ni durante el periodo estudiado ni en los 48 años de historia de la universidad.



De acuerdo al gráfico 2, en los cargos de vicerrectorado sólo hasta el año 2014 las mujeres empiezan a ocupar uno de los dos posibles cargos de vicerrectoría.



En el gráfico 3 se contabilizan el total de mujeres en cargos de direcciones generales, evidenciando que éstos cargos también están ocupados por hombres. En el año 2011 las mujeres ocupaban apenas el 25% de éstos cargos, cifra que hasta el año anterior apenas ha aumentado 6 puntos, (33,3%).

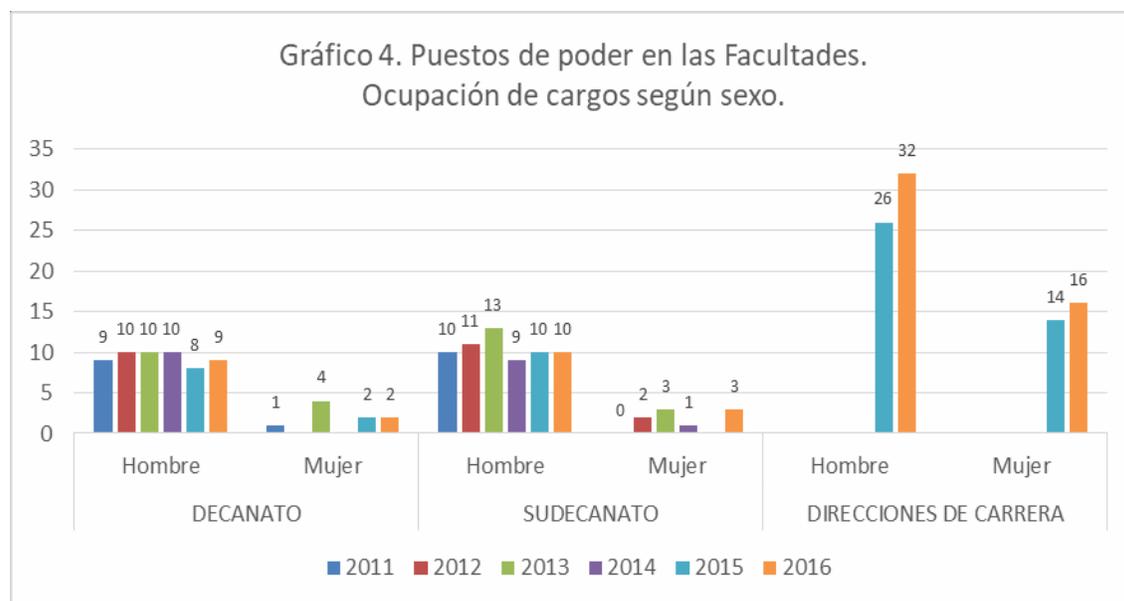


En lo que respecta a decanaturas, sub-decanaturas y coordinaciones de carrera, se evidencia que la participación femenina incrementa levemente en los menores cargos, es decir las direcciones de carrera. Como puede verse en el gráfico 4, la participación femenina en cargos de decanatura

sólo ha llegado al 28,6% en el año 2013; en el resto del periodo analizado alcanzó un 10% en el 2011, un 20% en el año 2015 y un 18% en el 2016.

En lo que respecta a cargos de sub-decanato, la tendencia es la misma, pues sólo hasta el último año las mujeres ocupan apenas un 23% de éstos cargos; en los años anteriores su participación ha sido bastante inferior: 0%, 10%, 19%, 15% y 0% en conteo anual regresivo. Gráfico 4.

En los cargos de menor decisión y poder, es decir las coordinaciones de carrera, se tienen datos a partir del año 2015 y desde entonces el porcentaje de mujeres que los ocupan ha disminuido levemente, pasando del 35% en 2015 al 33% en el 2016.



Conclusión

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.

De ahí que las mujeres construyan diferentes trayectorias laborales para intentar romper el TC y así acceder, como permanecer en puestos de decisión y poder, sin obviar el hecho de que las organizaciones están estructuradas con lógica, criterios, organización, estilos y diseños masculinizados (Andreu, 2002; Calás y Smircich, 1992).

Por otra parte y a nivel de conclusión, los resultados aquí encontrados apoyan los hallazgos de otra investigación recientemente realizada en el vecino país del norte, Colombia (Chávez y Ríos, 2014), donde se realizó un estudio en las siete ciudades más importantes del país tales como: Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Manizales y Pasto para determinar la existencia de discriminación ocupacional en mujeres, donde también se constató la existencia de TC con un tope de cargos bajos y medios para ellas.

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 TC así como empezar a analizar la variable Suelo Pegajoso.

Referencias Bibliográficas

Andreu, S. (2002). La carrera académica por género (a propósito de dos investigaciones recientes). *Revista complutense de educación*, 13(1), 13-31

Asamblea Nacional (SF). Listado general de asambleístas 2013-2017 actualizado 12-05-2016. Disponible en <http://www.asambleanacional.gob.ec/es/pleno-asambleistas> [Consultado 23-01-17]

Astelarra, J. (2000). Políticas públicas de igualdad de oportunidades. En: En torno al mercado de trabajo y las políticas de igualdad de oportunidades en España. Instituto de Investigaciones Feministas. Universidad Complutense de Madrid. pp. 132-144. Madrid. Gramar A.G

Burin, M. (2008). Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. Anuario de psicología/The UB Journal of psychology, 39(1), 75-86

Chávez, N. M. y Ríos, H. (2014). Discriminación salarial por género “efecto techo de cristal”. Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia. Revista Dimensión Empresarial, vol. 12, (2), p. 29-45

(SF). Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe. Autonomía en la toma de decisiones. Disponible en <http://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-la-toma-decisiones> [Consultado el 23-01-2017]

Colazo, C. (2009). Feminismos en la América Latina globalizada/localizada: nuevas democracias, nuevas izquierdas, en deuda con la equidad de género: ¿Un espacio amigable para una utopía posible? Revista venezolana de estudios de la mujer, 14(33), 105-118

De la Rica Goiricelaya, S., & Llorens, V. (2007). ¿Techos o suelos?: Diferenciales salariales por género y educación en España. Cuadernos económicos de ICE, (74), 39-72

Díez Gutiérrez, E.J., Bañuelos, E. T., y Martínez, R. A. (2009). Percepción de las mujeres sobre el "techo de cristal" en educación. Revista Interuniversitaria de formación de profesorado, (64), 27-40

De Santamaría, M. C. C., Eagly, A., Heller, L., Jáuregui, K., Rivadeneira, W., & Salgado, E. (2010). Percepción de mujeres directivas en Latinoamérica sobre determinantes de su ascenso. Trabajo presentado en el congreso internacional “Las políticas de equidad de género en perspectiva: nuevos escenarios, actores y articulaciones” celebrado en FLACSO Buenos Aires del 9 al 12 de noviembre de 2010

Gómez-Álvarez Díaz, R., & Patiño Rodríguez, D. (2013). Análisis multidimensional de la segregación por razón de género en la Universidad en Europa. In Gómez-Álvarez Díaz, Rosario y Patiño Rodríguez, David (2013). Análisis multidimensional de la segregación por razón de género en la Universidad en Europa. En XX encuentro de economía pública. Congreso llevado a cabo en Sevilla

INEC. (2016). Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo. Indicadores laborales diciembre 2016. Disponible en: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Empleo/2016/diciembre-2016/122016_Presentacion_Laboral.pdf [consultado 23-01-2016]

Matus-López, M., y Gallego - Morón, N. (2014). Igualdad en la universidad. Hombres y mujeres funcionarios frente al techo de cristal. ¿Algo está cambiando?. En libro de actas del II Congreso internacional de comunicación y género. Facultad de comunicación de Sevilla 1, 2 y 3 de abril de 2014. (pp.1006-1018). Sevilla: Universidad de Sevilla, Madrid: Dykinson

(2015). Techo de Cristal en la universidad. Si no lo veo no lo creo/Glass ceiling in the university. If I don't see it don't believe it. Revista Complutense De Educación, 26(3), 611-626

Morales, M.J, Luna, M.J, & Esteban, A.I. (2010). Diagnóstico de paridad en la universidad: análisis a través de indicadores. Revista de universidad y sociedad del conocimiento. Vol. 7, (2), pp.1-14

Reina-Barreto, J.A. (2016). CAU-P-841-2016, Acuer. Del 23 de noviembre de 2016, por el cual se da por conocido el Informe de resultados proyecto de sensibilización en género. Aporte desde el trabajo social al análisis y transversalización de la perspectiva de género en la UTA. Aprobación CAU-P 566-2016 Acuer. Consejo académico universitario. Ambato: Universidad técnica de Ambato