



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA ADMINISTRATIVA

TÍTULO DE ECONOMISTA

**Equidad e Igualdad de Género en las Instituciones de Educación
Superior en Ecuador: Caso Universidad Técnica Particular de Loja
para el año 2018**

TRABAJO DE TITULACIÓN.

AUTOR: Pérez Celi, Mireya Anahí

DIRECTOR: Contreras Jaramillo, Mario, Mgs.

LOJA - ECUADOR

2018-2019



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

2019

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister.

Mario Andrés Contreras Jaramillo

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación, denominado: **Equidad e Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior en Ecuador: Caso Universidad Técnica Particular de Loja para el año 2018** realizado por **Pérez Celi Mireya Anahí**, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 08 de Octubre del 2019

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo **Pérez Celi Mireya Anahí** declaro ser autora del presente trabajo de titulación: Equidad e Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior en Ecuador: Caso Universidad Técnica Particular de Loja para el año 2018, de la Titulación de Economía, siendo Mario Andrés Contreras Jaramillo director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, concepto, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad.

f.

Autora: Pérez Celi Mireya Anahí

Cédula: **1104136583**

DEDICATORIA

A mi madre que ha sido y siempre será el pilar fundamental en mi vida, por ser quien me ha brindado todo su amor y apoyo, a ella le debo todo, no me alcanzara la vida para agradecerle y devolver todo lo que ha hecho por mí y mis hermanos.

A mi ángel en el cielo, mi padre que aunque ya no esté conmigo me ha enseñado que el amor persiste aun cuando no se está cerca. Sé lo contento que estaría de verme dar este paso.

A mis hermanos Andrea, Daniel e Ismael con quienes juntos hemos crecido y experimentado muchas cosas buenas como malas.

AGRADECIMIENTO

Este trabajo es un esfuerzo en el cual directa o indirectamente participaron varias personas ya sea opinando, corrigiendo, teniéndome paciencia, dándome fuerzas y ánimos, acompañando en los momentos de crisis y en los de felicidad. Es así que este trabajo me ha permitido aprovechar la experiencia y competencia de muchas personas que deseo agradecer en este apartado.

Expreso mi más sincero agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja y de manera especial a todos los docentes de la Titulación de Economía que me acompañaron y brindaron todo su conocimiento a lo largo de esta etapa universitaria.

Quiero agradecer a mi director de tesis, Mgs. Mario Contreras por su valiosa dirección, paciencia y apoyo a lo largo del desarrollo de este trabajo de investigación. A mis revisores, Dra. Daysi Garcia y Mtro. Daniel Maldonado por su ayuda, consejos y comentarios brindados para la realización del mismo. Cuya experiencia y educación han sido fuente de motivación.

Mi más sincero agradecimiento a mi familia ya que sin ellos esto no hubiera sido posible sin el amparo incondicional que me han otorgado y el cariño que me inspiraron, que de forma incondicional han entendido mis malos momentos. Las palabras nunca serán suficientes para testimoniar mi aprecio y gratitud.

No puedo olvidar en mis agradecimientos a mis amigos, con quienes he compartido muchos momentos. Gracias por escucharme y aguantarme, siempre estando en lo bueno y lo malo, en ocasiones con más confianza en el trabajo que yo mismo. Nos hemos dado ánimos en el camino y eso siempre ayuda. A todos ellos gracias.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I:.....	5
MARCO TEÓRICO Y EVIDENCIA EMPÍRICA.....	5
1.1. Fundamento Teórico.....	7
1.2. Marco Jurídico Básico.....	13
1.2.1. Marco Constitucional de Ecuador.....	13
1.2.2. Plan de Acción de la OIT.....	15
1.2.3. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).....	17
1.3. Evidencia Empírica.....	19
CAPÍTULO II:.....	26
METODOLOGÍA.....	26
2.1. Caracterización.....	27
2.2. Descripción de la metodología.....	27
2.3. Población.....	28
2.4. Descripción de las variables objeto de estudio.....	29
2.4.1. <i>Ámbito económico</i>	29
2.4.2. <i>Ámbito laboral</i>	31
2.4.3. <i>Ámbito Socio-Cultural</i>	32
CAPÍTULO III:.....	34
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	34
3. Análisis de Resultados.....	35
3.1. Discriminación existente en la institución.....	35
3.2. Formas en las que los docentes han sufrido discriminación.....	36
3.3. Relación existente entre Ingresos y Grado de formación por Sexo.....	37
3.4. Características limitantes a la participación en los docentes.....	39

3.5. Ocupación de puestos de trabajo.....	40
3.6. Factores que limitan la ocupación en puestos directivos.	41
3.7. Formas de discriminación hacia las mujeres.....	42
3.8. Organización y funcionamiento de la institución respecto a equidad e igualdad de género.....	44
a) <i>Cumplimiento de la UTPL respecto a las políticas del estado.....</i>	<i>44</i>
b) <i>Remuneración igual entre hombres y mujeres para trabajos similares.....</i>	<i>45</i>
c) <i>Participación entre hombres y mujeres en los cargos directivos.....</i>	<i>46</i>
d) <i>Preferencia de jefe.....</i>	<i>47</i>
3.9. Grado de satisfacción de los docentes dentro de la institución comparado con la discriminación.	48
Discusión de resultados.....	49
CONCLUSIONES.....	52
RECOMENDACIONES	54
BIBLIOGRAFÍA.....	55
ANEXOS	58
ANEXO 1:.....	59
Encuesta.....	59
ANEXO 2:.....	73

ÍNDICE DE GRÁFICAS Y FIGURAS

Gráfico 1. Promedio de años de estudio de la población económicamente activa de 15 años y más según sexo.....	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 2. Barreras a la participación docente.....	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estudios relevantes sobre el tema de investigación	21
Tabla 2. Número de Docentes UTPL-tiempo completo.....	28
Tabla 3. Discriminación por Área y Sexo	35
Tabla 4. Formas de discriminación percibidas por los docentes	36
Tabla 5. Relación entre Ingresos, Grado de formación y Sexo	37
Tabla 6. Cargos ocupados respecto al sexo.....	40
Tabla 7. Factores limitantes para puestos directivos.....	41
Tabla 8. Formas de discriminación mujeres	43
Tabla 9. Cumplimiento de la institución con las políticas del estado	44
Tabla 10. Remuneración igual entre ambos sexos.....	45
Tabla 11. Participación equitativa en cargos directivos entre hombres y mujeres	46
Tabla 12. Preferencia de los docentes hacia el sexo del jefe	47
Tabla 13. Satisfacción y Discriminación por Sexo	48

RESUMEN

La inexistencia de equidad e igualdad respecto a género son consideradas como uno de los mayores problemas sociales que aqueja a la humanidad a nivel mundial, afectan la dignidad del individuo, su bienestar y en conjunto a la sociedad. Es así que, la presente investigación tiene como objetivo analizar la situación de equidad e igualdad de género en los docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja. Así mismo, pretende determinar si la falta de estos aspectos afecta la dignidad del docente y por ende su bienestar. Donde a través de la aplicación de encuestas, se obtuvo que dentro de la institución aún hay presencia del factor discriminatorio aunque el porcentaje es mínimo, y esta situación se presenta en ambos sexos. En términos de remuneración, se encontró que no hay diferencias significativas entre ambos sexos. Respecto a ocupación de puestos, los cargos directivos ya no solo están ocupados por el sexo masculino sino que también las mujeres lideran algunos de ellos. Finalmente se comprobó que a pesar de sufrir discriminación algunos docentes, no en todos su bienestar se vio afectado.

PALABRAS CLAVES: Bienestar, Equidad, Igualdad

ABSTRACT

The absence of equity and gender equality are considered as one of the greatest social problems that afflicts humanity worldwide, affect the dignity of an individual, their well-being and together with that of society. Thus, the purpose of this research is to analyze the situation of gender equity and equality among teachers of the Technical University of Loja. Likewise, it tries to determine if the lack of these aspects affects the dignity of the teacher and therefore his well-being. Where through the application of surveys, it was obtained that within the institution there is still the presence of the discriminatory factor although the percentage is minimal, and this situation occurs in both sexes. In terms of remuneration, it was found that there are no significant differences between both sexes. With regard to the occupation of positions, the managerial positions are no longer only occupied by the male sex but also the women lead some of them. Finally it was found that despite suffering discrimination some teachers, not at all their welfare was affected.

KEYWORDS: Wellbeing, Equity, Equality

INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) tiene como objetivo principal promover el trabajo decente¹. De manera que la equidad y dignidad humana es el elemento central de la Agenda de Trabajo Decente, donde la equidad se refiere a las distintas formas de exclusión y desigualdad que afectan a una sociedad, ya sea por cuestiones de género, socioeconómicas, color, raza, ideología política, etc. Por lo que para la consecución del objetivo propuesto es necesario otorgar mayor atención a las trabajadoras, debido a que ellas son más vulnerables en distintos aspectos.

A escala mundial, la brecha de remuneración entre mujeres y hombres bordea el 20%, lo que representa que las mujeres ganan menos que los hombres. Esta brecha salarial entre ambos varía según el sector, tiempo, ocupación, edad y el país. El Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019 por parte de la OIT, concluyó que en las naciones de ingresos más altos la diferencia de retribución entre ambos sexos es superior en el extremo superior de la escala salarial, mientras que, en los países más pobres, es superior entre trabajadores peor remunerados. Para el caso de Ecuador, según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) en el 2018 el ingreso promedio de un hombre con empleo superó con \$80,2 al de una mujer (Telégrafo, 2018). Por lo general en el sector público la brecha es inferior respecto al privado, y es mayor en trabajadores con más edad (Oelz, Olney y Tomei, 2014).

A pesar de los avances en la legislación de la mayoría de los países de América Latina y los objetivos y programas planteados por la OIT Y ODS respecto a equidad e igualdad de género, que han permitido que la mujer ahora tenga mayor participación en el mercado laboral que lo que tenía antes, como es el caso del Programa de Fortalecimiento Institucional para la Igualdad de Género, Erradicación de la Pobreza y Generación de Empleo (GPE), por parte de la OIT, que desde 1999 ha brindado asistencia técnica y actividades de cooperación en 10 países (Brasil, Chile, Argentina Bolivia, Ecuador, Perú, Uruguay, Honduras, Paraguay, Nicaragua)², siguen existiendo brechas tanto a nivel salarial como en la ocupación de puestos de trabajo. Como consecuencia de este problema surge el proyecto de investigación: “Equidad e

¹ Por trabajo decente se entiende un trabajo productivo y adecuadamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Abramo, L. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. OIT. Chile

² Información tomada de Informe de actividades presentado a la 37a Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional de la Mujer para América Latina y el Caribe. Superar la pobreza mediante el trabajo decente y la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: el enfoque de la organización internacional del trabajo (OIT). Noviembre 2004

Igualdad de género en las Instituciones de Educación Superior de América en Ecuador: Caso Universidad Técnica Particular de Loja”.

El objetivo principal de este trabajo es analizar la situación de equidad e igualdad de género existente en los docentes de la UTPL, el mismo que a través de la aplicación de encuestas, permitirá conocer la situación en la que se encuentra la UTPL, identificando sus causas o características limitantes, factores determinantes respecto a ocupación de puestos de trabajo y su implicación en el bienestar de los docentes y como esto puede afectar a la institución.

Es importante reconocer que la igualdad de oportunidades proporciona un acceso equitativo a los empleados de los beneficios empresariales, promoviendo de esta manera la equidad en el trabajo. Combatir la inequidad y desigualdad, y utilizarlas como una herramienta para llegar hacia un desarrollo sustentable de las sociedades, quizás es el reto más indispensable e importante en la actualidad, no solo en las Instituciones de Educación Superior de nuestro país, sino también en el resto del mundo, de esta manera se podrá construir y fortalecer sociedades del conocimiento para lograr una mejor convivencia de la humanidad y su bienestar. Dicha desigualdad e inequidad podrá disminuir a través de avances en programas de inclusión, participación y mayor equidad, los cuales tienen que ver con las expectativas y metas de las sociedades y así mismo reconocer lo que no es aceptable, siendo necesario hacer en lo posible lo que es deseable y sobretodo que esto sea impostergable.

Para lograr los objetivos planteados, en el primer capítulo se aborda una revisión general de los fundamentos teóricos y la evidencia empírica respecto al tema de investigación, en el siguiente capítulo se explica la metodología y se realiza la descripción de las variables. En el capítulo tres se analizan los resultados obtenidos. Finalmente se exponen las conclusiones y recomendaciones referentes al tema de investigación.

CAPÍTULO I:
MARCO TEÓRICO Y EVIDENCIA EMPÍRICA

En este capítulo se describe los fundamentos teóricos en los que se basa la presente investigación tomando en cuenta tres aspectos principales: bienestar, equidad e igualdad. Considerando más relevantes el aporte de Sen (1976) respecto a bienestar, seguido del de equidad descrito por Mladinic e Isla (2002) y, finalmente el de Ruiz (2007) en relación a la igualdad.

La necesidad de estudiar el tema de equidad e igualdad de género se basa fundamentalmente en que, al no cumplirse uno de ellos producirá malestar en los individuos; es decir que su bienestar se verá afectado, provocando que su satisfacción laboral o personal disminuya, perjudicando el rendimiento en el trabajo. Tal como lo describe el Síndrome de Burnout, el mismo que se produce como respuesta a presiones prolongadas que un individuo sufre en respuesta a factores emocionales, estresantes e interpersonales con el trabajo. Forbes (2011) refiere que el síndrome suele caracterizarse por horarios de trabajo excesivo, altos niveles de exigencia, (...) condiciones organizacionales (deficiencias en la definición del puesto, ambiente laboral o inexistencia de mecanismos que promuevan la equidad). Lo que provoca una disminución en la calidad o productividad del trabajo.

A continuación, se realiza una descripción de los fundamentos teóricos que son de gran importancia para el desarrollo de esta investigación, seguido del marco legal que la acompaña y, finalmente una revisión de la evidencia empírica relacionada con el tema principal.

1.1. Fundamento Teórico

Esta investigación se basa en dos conceptos clave, que son equidad e igualdad de género, y donde se habla sobre el bienestar por la implicación que estos principios (igualdad y equidad de género) tienen sobre el individuo. Cuando se habla de bienestar, se abarca todo aquello que influya de manera positiva en la calidad de vida de un individuo como tener un empleo digno, recursos económicos para satisfacer necesidades básicas, tener acceso a la salud y educación, e incluso tener tiempo para actividades de ocio. Sin embargo, el bienestar puede verse afectado por factores como la inequidad o discriminación (trato desigual), así como una desigual distribución de la renta. Lo que conlleva a disminuir las posibilidades de ingresar al mercado laboral y, si esto se prolonga durante un tiempo determinado puede provocar situaciones de pobreza. En primera instancia se describe cada uno de estos conceptos. Es importante mencionar que cuando se habla de igualdad se ha considerado el término igualdad de oportunidades.

Para Amartya Sen (1976) citado por Bedoya (2010), el bienestar humano es un estado en el que las personas tienen la capacidad y posibilidad de llevar una vida con motivos para valorarla, dicho bienestar implica tener seguridad personal, así como acceso a bienes materiales para llevar una buena salud, relaciones sociales y una vida digna, con libertad de tomar decisiones y actuar. De manera similar Levi y Anderson (1980), sostienen que el pleno bienestar de un individuo es la suma de bienestar físico, mental y social. Otro autor que aborda la misma temática para definir el concepto de bienestar es Neef (1992), para él, el bienestar depende de la posibilidad que tenga un individuo de satisfacer sus necesidades humanas fundamentales, siendo la satisfacción de estas necesidades la base de la satisfacción de la vida. El concepto de Veenhoven (1991) citado por Castro (2000), no es lejano al de los anteriores el cual expresa que, el bienestar es el grado en que un individuo caracteriza su vida como “un todo” en términos favorables.

Por otro lado, haciendo hincapié en la parte emocional del individuo, Campbel (1976), se refiere al bienestar como una dimensión cognitiva, resultado de la diferencia entre las aspiraciones o metas y los logros alcanzados. Para ellos el bienestar es de juicio cognitivo, mientras que la felicidad es una situación de un aspecto positivo o negativo. Así mismo, Diener et al. (1997) citado por Casullo (2000), manifiestan que “el bienestar es entendido como el grado en que una persona evalúa su vida, incluyendo como componentes la satisfacción con la vida, con el matrimonio, la ausencia de depresión y la experiencia de emociones positivas”. Añadido a esto, el bienestar es el

alto grado de satisfacción que un individuo pueda tener en su vida, si su estado de ánimo es con frecuencia bueno y si experimenta emociones poco placenteras como tristeza o rabia ocasionalmente (Martina y Castro, 2000) .

Por su parte, Aguado, Calvo y Desall, (2012) expresan que: *“El término bienestar social (social welfare), está asociado a una forma economicista y mercantil de entender el vivir bien que se aproxima antes al nivel de vida que a la calidad de vida, siendo referido siempre a la generalidad de un grupo dominante”*.

De esta manera, considerando las definiciones de los distintos autores, se puede decir que el término bienestar se refiere a que todas las personas tengan un alto nivel de satisfacción en su vida, tanto en el ámbito laboral como en el personal entendido como la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales, que se sienta incluido en el entorno y que su estado emocional sea bueno, dicha satisfacción puede ser alcanzada únicamente si su entorno no se ve afectado por procesos de injusticia laboral así como social, que afecten su dignidad, entendido esto según los derechos humanos como falta de equidad e igualdad.

Una vez explicado el término de bienestar, es necesario conocer la definición de los otros conceptos relevantes para el estudio. Los mismos que tienen que ver con la igualdad referida como igualdad de oportunidades, la equidad desde un punto de vista general y, la equidad de género por cuanto este es uno de los puntos principales que aborda la investigación. Además, hay que hacer mención que se ha considerado también describir lo contrario a esta, que es la inequidad.

Adams (1963) citado por Pérez et al. (2010), plantea que la inequidad existe en situaciones de una remuneración o paga inferior de un individuo respecto a otro. Para Adams, el uso de reglas como equidad, no solo están dadas por procedimientos organizacionales, sino que estas también están influenciadas por la cultura.

Por otro lado, el término equidad relacionado con justicia nace de uno de los más grandes y antiguos exponentes del tema, Aristóteles, quien utilizó el vocablo griego *isos* para referirse a justicia que también significa equidad: *“Una acción es justa, es equitativa, si se otorga a cada quien lo que le corresponde. Así, equidad implica tratar igual a los iguales y diferente a los desiguales en la proporción de esa desigualdad”* (Aristóteles, 1973). Al mismo tiempo, haciendo referencia a la equidad como la asignación de un recurso, en la proporción que merezca un individuo, además de su aporte sobre la igualdad, Mladinic e Isla (2002) proponen que los individuos analizarán los resultados en base a ciertas reglas como la igualdad, y una de las más comunes que es la equidad. La igualdad se refiere a que todos los individuos deben tener la

misma oportunidad de recibir una recompensa dada. Mientras que la equidad implica comparar lo que un individuo aporta y obtiene con eso, en relación con lo que otro aporta y obtiene. Determinando que las distribuciones que no son equitativas producen efectos negativos, haciendo que el individuo cambie su conducta, provocando que la insatisfacción aumente junto con la inequidad.

No obstante, la equidad laboral es la relación de justicia que se presenta en los espacios laborales, además de la formación de hombres y mujeres para acceder a las ofertas de trabajo en condiciones de igualdad, con el fin de tener una mejor calidad de vida (GRUPO ECOGUATE, 2015).

En cuanto a la equidad e igualdad de género, Rodríguez (2016) menciona que la igualdad entre la mujer y el hombre está amparada por la equidad en el uso de bienes y servicios sociales, es decir suprimir la discriminación entre sexos y, no favorecer al hombre respecto a la mujer en los aspectos que conforman la vida social. Rodríguez también aborda la equidad de género en el trabajo, que consiste en que, tanto hombres como mujeres deben recibir lo mismo en función de sus méritos, dicho de otra manera, independientemente del género se debe recibir igual remuneración en un trabajo de igual valor, con las mismas responsabilidades.

(Carbonell, 2007) cita a John Rawls (1975) quien en su libro *Teoría de la Justicia*, expresa que, los principios fundamentales de la justicia están relacionadas con la igualdad. Para Rawls el principio de igualdad de oportunidades comprende que los empleos y cargos sean asequibles para todos los miembros de una sociedad, y no solo afirmar que son asequibles en cuanto no hay impedimentos para llegar ellos, sino que se debe generar las condiciones necesarias para que en realidad exista la posibilidad de acceder a ellos. Al igual que Rawls lo expresa, la igualdad de oportunidades y de trato hace referencia a que todos los trabajadores deben gozar del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor; “es decir que todos aquellos que realicen el mismo trabajo, trabajos similares o inclusive aquellos que realicen trabajos diferentes pero que tengan el mismo valor, deben ser retribuidos de la misma manera” (OIT, Herramientas para la equidad, 2009).

En concordancia con lo anterior, para Ruíz (2007), la igualdad de oportunidades es dar a cada persona las mismas oportunidades de acceso, lo que significa que nadie puede ser discriminado por motivos de sexo, raza, religión u otros atributos intrínsecos, basándose en un conjunto de principios de intervención cuyo objetivo es eliminar las desviaciones sociales engendradas por la actividad humana. De manera similar,

Arellano (2015), expone que la igualdad en términos de un producto de un proceso equitativo es distinta a la equidad como fin. *“La igualdad puede llevar a inequidades (tratar a todos por igual, siendo que las personas tienen dotaciones de recursos naturales o biológicos diferentes), así como las inequidades pueden generar mayor igualdad (cobrar más impuestos a los que tienen mayor ingreso, con el fin de redistribuir servicios o recursos de igual manera sin importar el nivel de ingreso de las personas)”*.

Cabe mencionar que no existe conceptos específicos del tema, ya que las definiciones de cada autor no tienen similitud exacta entre ellas, por lo que se consideran como conceptos proxis. En base a lo expuesto anteriormente, se puede decir que el término igualdad de oportunidades desde el punto de vista laboral, se refiere a que todos los individuos tengan la misma posibilidad de acceder a un empleo y/o cargo, sin excluir a nadie independientemente de su sexo, edad, color, raza, etc. Así mismo la equidad hace referencia a que a cada individuo se le asigne lo que corresponda, en base a lo que ha aportado, y comparar lo que este hace y recibe, con lo que otro aporta y recibe independientemente del género.

Es necesario recalcar que no siempre se cumplen los principios de equidad e igualdad de género en las instituciones o cualquier ámbito laboral, existen diversos factores por los cuales los empleados pueden verse afectados al no recibir el mismo trato que el resto de los trabajadores, varios autores describen algunas de estas características-causas:

Según la Organización Internacional del Trabajo (2017), la discriminación puede ser directa o indirecta. La directa se da cuando se establece una distinción, una preferencia o una exclusión por una o varios motivos, por ejemplo, un anuncio laboral dirigido solo para hombres. Por otro lado, la discriminación indirecta hace referencia a situaciones o prácticas aparentemente neutrales pero que en realidad se traducen en un trato desigual para aquellas personas con determinadas características, un ejemplo es organizar cursos de formación después del trabajo ya que puede excluir a personas que quieran asistir, pero por responsabilidades familiares no pueden asistir.

Así mismo, haciendo referencia a la desigualdad por cuestiones de género, un factor que provoca un trato desigual en la ocupación, es la segregación en la ocupación por razón de sexo, la misma que ha afectado más a las mujeres que a los hombres, debido a que las ocupaciones femeninas por lo general son menos atractivas ya que tienden a estar menos remuneradas, a tener categorías inferiores y menor posibilidad de ascenso. Otros aspectos que ella considera que provocan un acto discriminatorio

es el bajo nivel de educación y la edad, que principalmente afecta más a mujeres (Gonzalez, 2004).

De igual forma, día a día la persona encargada de contratar personal, además de considerar los requisitos que les imponen sus superiores, revisan el no incurrir en una discriminación laboral, pero otro porcentaje no siempre considera esto aun cuando se va en contra de los derechos humanos. Algunas de las causas para incurrir a esto son: la edad, la apariencia física, condición socioeconómica, experiencia laboral, género, color de piel, idioma, embarazo, responsabilidades familiares e ideología política (Macías, 2015). Paralelamente para Avarca (2002), una de las causas más frecuentes por las que se da un trato distinto o desigual, es el sexo el mismo que no solo debe ser considerado por las diferencias de género, sino también las diferencias en la inclinación sexual, estando este aspecto ligado al respeto de la dignidad humana; otra causa que puede prestarse para que exista desigualdad es la raza de un individuo que, aunque parezca añejo, es una realidad que se da día a día. Abarca también considera que el color, ascendencia nacional, origen social y nacionalidad son factores que pueden generar dicho trato.

Otros tipos de discriminación según la literatura económica son: salarial, en el empleo, ocupacional, y en la adquisición de capital humano. La salarial explica que las diferencias en ingresos no se deben por diferencias en productividad. En la discriminación en el empleo, las mujeres deben soportar una parte desproporcionada del desempleo, mientras que en la ocupacional esta discriminación existe cuando las mujeres ocupan cargos en los que no suelen estar excesivamente calificadas. Y la discriminación en la adquisición de capital humano se da cuando las mujeres tienen menor acceso a oportunidades que aumentan la productividad (Pascuale y Atucha, 2003).

En contraposición, González (2004), menciona que no todas las diferencias pueden significar un trato desigual, cuando esta diferenciación se debe a cualidades exigidas para un empleo, es una práctica legítima, como por ejemplo actividades que requieran de ciertas cualidades físicas, o afiliación política para ocupar determinados cargos directivos. Tampoco se puede hablar de discriminación cuando las distinciones que se hacen para el empleo se basan en méritos personales.

Sumado a estas características que pueden incitar a que exista un trato desigual, otro aspecto del cual se debe hablar es el capital humano. El nivel de formación y conocimiento que tengan los individuos es fundamental en varias ocasiones para acceder a un determinado puesto de trabajo, de manera que, si no cumplen con las

competencias específicas o tienen falta de conocimiento en comparación a otros, pueden ser descartados para acceder al puesto.

Para Schultz (1972) el capital humano es:

“...aquel que incluye componentes cualitativos, tales como la habilidad, los conocimientos y atributos similares que afectan la capacidad individual para realizar el trabajo productivo, los gastos introducidos para mejorar estas capacidades aumentan también el valor de la productividad del trabajo y producirán un rendimiento positivo”.

Igualmente, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (1998) se refiere a capital humano como el conocimiento, las competencias y otros atributos que tienen los individuos y que resultan importantes para la actividad económica (Díaz, Ana M., 2009).

Determinando así que las principales características o aspectos que afectan a los trabajadores en términos de equidad e igualdad, es decir que puedan ocasionar que reciban un trato distinto al resto de trabajadores son factores como la edad, raza, color, nivel de educación, ideología política, religión, y principalmente y el que ha presentado niveles más altos de diferenciación es el sexo, según lo que han considerado los autores mencionados anteriormente. Sin embargo, en la actualidad y gracias a los lineamientos establecidos por la Constitución ecuatoriana, la OIT y los ODS, la mujer tiene un rol más importante en el mercado laboral, y no solo con un mayor grado de inserción laboral sino también para ocupar cargos directivos (aunque este porcentaje sea mínimo), aspecto que en el pasado le era limitado.

1.2. Marco Jurídico Básico

Para el cumplimiento de los derechos de los trabajadores el principal componente estructural de la igualdad de oportunidades es el legislativo, de manera que, si se cumple esta, se podrá lograr una regulación más equitativa.

Existen varias leyes, documentos y organizaciones que amparan a los trabajadores tales como la Constitución de un país, donde se establecen los deberes y derechos de las personas. Sumado a esta, la intervención de la mayor organización internacional: Organización de las Naciones Unidas (ONU), que busca mantener la paz, mejorar la calidad de vida de los habitantes y defender los derechos humanos, enfocándonos en este apartado sobre las políticas propuestas por la OIT, la cual es una organización descentralizada que pertenece a las Naciones Unidas. Finalmente se habla sobre las metas y objetivos planteados por parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) enfocados hacia la igualdad de género.

1.2.1. Marco Constitucional de Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador fue aprobada en referéndum el 28 de septiembre del 2008, en ella se establecen los derechos humanos y una serie de garantías constitucionales. Entre los principales avances de esta nueva Constitución está, la incorporación del enfoque de género en el marco constitucional, el reconocimiento de igualdad entre hombres y mujeres, derecho a una vida digna, una vida libre de violencia, y la progresividad de derechos y libertades.

Con el propósito de eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres, el Artículo 11.2 establece que todas las personas son iguales, y que deberán gozar de los mismos derechos y oportunidades, sin sufrir ningún tipo de discriminación por cuestiones de género, entre otras.

Art. 11.2.- 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 adoptará medidas de acción afirmativa

que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad

Atribuido a esto, también amplia el principio de igualdad y no discriminación ya existente en la Constitución de 1998. Así el artículo 156 establece:

Art. 156.- Los consejos nacionales para la igualdad son órganos responsables de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Los consejos ejercerán atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, y de discapacidades y movilidad humana, de acuerdo con la ley. Para el cumplimiento de sus fines se coordinarán con las entidades rectoras y ejecutoras y con los organismos especializados en la protección de derechos en todos los niveles de gobierno.

En lo que respecta a los derechos en el trabajo y seguridad social, los artículos 33, 34 y 331, garantizan el respeto a la dignidad, trabajo saludable, atención de necesidades individuales y colectivas, y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para las mujeres:

Art. 33.- El trabajo es 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.

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo (ASAMBLEA CONSTITUYENTE, 2008)

Concluyendo que la Constitución del 2008, considera más al individuo y a su bienestar, reconociendo la igualdad de derechos, de trato y oportunidades como ejes fundamentales en la actual constitución, brindándole una importancia especial como principio fundamental y eje transversal de la acción del Estado a la igualdad, poniendo mayor énfasis a la igualdad de género, haciendo valer los derechos de las mujeres que en la actualidad forman parte del sector vulnerable. Teniendo en cuenta que para lograr la no discriminación, igualdad de género y la ampliación de oportunidades, es importante cumplir cada uno de los artículos mencionados anteriormente.

1.2.2. Plan de Acción de la OIT

La relación entre las normas, legislación, programas y/u objetivos, por parte de organizaciones grandes y sus efectos sobre el sector informal es una cuestión de política clave. Dicho así, otro de los mecanismos cuya intervención es fundamental para asegurar los derechos humanos, en este caso de las mujeres trabajadoras y mejorar su nivel de vida, es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que persigue el cumplimiento de la justicia social para alcanzar la paz universal, así como la promoción de los derechos laborales reconocidos internacionalmente. Actualmente la OIT a través del Programa de Trabajo Decente, contribuye no solo a mejorar la situación económica de los trabajadores, sino también sus condiciones laborales, logrando así el establecimiento de una paz duradera que conduzca a la prosperidad y el progreso (OIT, 2014).

La OIT (2012) se ha propuesto promover la igualdad entre mujeres y hombres para que puedan acceder a un trabajo decente. Esta organización considera que la igualdad de género es un elemento importante para la consecución de sus cuatro objetivos principales:

- Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Generar mayores oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan tener un empleo e ingresos dignos.
- Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos.
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

Con el fin de lograr una mayor representación, inclusión y participación de las mujeres, sobretodo de las que tienen bajos ingresos en los estudios, gracias a la OIT se han formulado una serie de políticas para su beneficio. Estas políticas fueron aprobadas en la IV Cumbre de las Américas (Mar de Plata, Noviembre 2005) y se contó con la

presencia de 34 jefes de Estado, así como el gobierno del hemisferio americano (Abramo, 2006). El tema sobre promover la igualdad de género y combatir la discriminación apareció claramente en el Plan de Acción y la Declaración de esta cumbre. Donde se afirmó que es necesario diseñar y aplicar políticas que promuevan el trabajo decente y así crear las condiciones para generar un empleo de calidad. Siendo el desafío más grande para los países, sostener altas tasas de crecimiento con equidad e inclusión social.

Los jefes de Estado que asistieron, se comprometieron a combatir la discriminación de género en el trabajo, a través de la promoción de igualdad de oportunidades, cuyo fin es eliminar la disparidad existente entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, incorporando la perspectiva de género en las políticas de empleo y promoviendo oportunidades para que las mujeres tengan su propia empresa.

El Plan de Acción de Mar de Plata, entre sus compromisos orientados a crear trabajo decente, incluye tres párrafos dirigidos específicamente a la igualdad de género:

- a. *“Eliminar la discriminación de las mujeres en el trabajo a través de, entre otros, la implementación de una serie de políticas que incrementen el acceso de las mujeres a trabajo decente, digno y productivo, incluyendo políticas de capacitación y educación, y la protección de los derechos de la mujer, y políticas proactivas que aseguren que el hombre y la mujer gocen de igualdad en el lugar de trabajo.” (Párrafo 4).*
- b. *“Asegurar acceso equitativo a hombres y mujeres a los beneficios de la protección social y la atención a los temas de género en las políticas laborales y sociales.” (Párrafo 5).*
- c. *“Implementar políticas que aseguren igual remuneración para igual trabajo, o, según corresponda, para trabajo de igual valor.” (Párrafo 7).*

Combatir la discriminación y promover la igualdad de género son consideradas como una política general fundamental e indispensable para alcanzar los objetivos centrales para la creación de trabajo decente, definido en la Memoria presentada en la XVI Reunión Regional Americana por parte del Director General de la OIT, cuyo tema principal fue Promoviendo el Trabajo Decente en las Américas: Agenda Hemisférico 2006-2016, realizada en Brasilia (OIT, 2006).

1.2.3. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Como se mencionó anteriormente la intervención por parte de organismos grandes, tienen grandes efectos sobre una economía, tal es el caso de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, antes conocidos como Objetivos de Desarrollo del Milenio. Estos objetivos se pusieron en marcha en enero de 2016 y seguirán orientado tanto las políticas como la financiación del PNUD, en los siguientes 15 años. El PNUD, en calidad de organismo principal de las Naciones Unidas, está en posición única de ayudar a implementar estos objetivos en 170 países, de manera que se espera que las metas establecidas en los ODS se cumplan antes del 2030.

Los ODS son una agenda inclusiva, donde su objetivo principal es poner fin a la pobreza, proteger el medio ambiente y asegurar que todas las personas gocen de paz y prosperidad, para ello se han planteado 17 objetivos que contienen 196 metas (ODS, 2016). Siendo de principal interés para la presente investigación, el objetivo número 5 referente a la igualdad de género:

Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas

Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas no es solo un derecho humano básico, sino que además es crucial para acelerar el desarrollo sostenible. Ha sido demostrado una y otra vez que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial.

En cuanto las metas, este objetivo cuenta con nueve:

- 1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo*
- 2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación*
- 3. Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina*
- 4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas*

de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

5. *Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.*
6. *Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.*
7. *Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.*
8. *Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.*
9. *Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.*

Recapitulando, para que todos los individuos que conforman una sociedad, gocen plenamente de sus derechos como ciudadanos, sin discriminación tanto en el ámbito personal como laboral, especialmente la mujer, es necesario el cumplimiento y consecución de cada uno de estos mecanismos a favor de la equidad e igualdad de género: artículos establecidos por la Constitución ecuatoriana, políticas propuestas por la OIT y, los objetivos impuestos por los ODS. Todo esto permitirá no solo alcanzar un mejor ambiente laboral sino también un mayor bienestar en las mujeres, debido a la inclusión que representan estas medidas para ellas, incrementando las oportunidades para ingresar al mercado laboral, acceder a un determinado puesto de trabajo, e incluso que la brecha salarial entre hombres y mujeres sea casi nula. De manera que se alcance justicia social y un empoderamiento de las mujeres ecuatorianas.

1.3. Evidencia Empírica

A través de la evidencia empírica que se detalla a continuación se apoyan las teorías que se explicaron anteriormente, siendo estudios que permitirán conocer más a fondo la realidad no solo de otros países sino también de Ecuador respecto a la equidad e igualdad de género.

Las diferencias en remuneración entre hombres y mujeres han dado origen a numerosas investigaciones cuyo resultado es que el sexo masculino está mejor remunerado que el femenino. En Argentina la diferencia entre géneros asciende a un 14% en el conjunto de trabajadores, y un 13% en el caso de asalariados. Con el objetivo de mostrar cómo se genera la brecha de ingresos entre ambos géneros, surge el interés de estudiar la ciudad Mar de Plata. Tras analizar la historia laboral de las mujeres considerando la acumulación de capital humano se obtuvieron tres etapas diferentes: 1) las mujeres jóvenes suelen adquirir menor entrenamiento en el trabajo por la expectativa de discontinuidad laboral; 2) en la etapa de criar a los hijos, el extenso periodo de no participación laboral de la mujer, conlleva a la depreciación de las calificaciones obtenidas hasta el momento, y 3) con el crecimiento de los hijos, las mujeres tienen expectativas más grandes de incorporarse en el mercado laboral. Los resultados del estudio de las diferencias en ingresos entre ambos grupos fueron que, en Mar de Plata hay una brecha promedio de ingresos entre estos grupos de 26%, siendo favorable para los hombres. Por lo que el ingreso femenino representa 74% del masculino (Eugenio Actis Di Pascuale, 2003).

Para el caso de Ecuador, Torresano (2009) menciona que, la población indígena y femenina han sufrido continuamente desigualdades en el ingreso respecto a la población masculina y la no indígena, como consecuencia de la discriminación salarial por raza y género. Las obtenciones de estos resultados fueron a través de la estimación de ecuaciones mincerianas de ingresos, y se corrigió el problema de sesgo de selección muestral, también se utilizó la metodología de Oaxaca y Newmak para la descomposición de las brechas salariales, determinando que, la población femenina recibe un 18% menos en su salario respecto a la población masculina, mientras que los indígenas perciben un 22% menos respecto del grupo no indígena.

Koenig et al. (2012) compararon la Teoría del Rol Social y el Paradigma del Think Manager-Think Male, analizando si existe o no una atribución de rasgos diferencial y conductas en hombres y mujeres que realicen el mismo rol laboral y que tengan un estatus similar, y si dichas atribuciones varían de acuerdo al sexo del perceptor. Para lo cual se estudiaron qué conductas y rasgos para la orientación de la tarea, se

atribuyen a un hombre y mujer directiva, usando como variable de comparación hombres y mujeres con empleo. Los resultados obtenidos muestran que si existen diferencias de género en cuanto la percepción de un buen líder. Los puestos de dirección se siguen describiendo en términos masculinos, ya sea por rasgos atribuidos al estereotipo masculino o por conductas relacionadas con un liderazgo centrado en la tarea.

De manera similar, en España la presencia de inequidad de género en las universidades sigue estando presente. Tal como lo mencionan Ion, Duran y Bernabeu (2012), al analizar la revisión bibliográfica, a pesar que se hayan tomado medidas en las universidades para fomentar la igualdad de género ya sea en las practicas o en la estructura, la desigualdad sigue estando presente, al ser escasa la presencia femenina en algunos ámbitos de la vida universitaria. En el estudio se consideraron dos universidades españolas, utilizando metodología cualitativa. Concluyendo que el género sigue siendo un factor de desigualdad a pesar de las medidas que tome la universidad. Existiendo una brecha entre lo escrito y lo realmente vivido. Uno de los motivos que la perpetúan es la necesidad de conciliar la vida familiar con la profesional. Para las mujeres el trabajo familiar supone más carga y esfuerzo respecto a los hombres, limitándolas a que puedan conseguir los mismos méritos que los hombres. Otro factor de desigualdad se debe también a la cultura organizativa de las universidades, que es y ha sido muy masculinizada, por lo que conlleva a la exclusión femenina.

Considerando que la equidad laboral hace referencia a que el número de puestos liderados por hombres o por mujeres sea equitativo, y de la misma manera que el salario sea parejo por un mismo puesto, en México existe una diferencia de aproximadamente 16,7% a favor de este rubro. En dicho país, ninguna de las empresas principales en iniciativa privada cuenta con una líder mujer, en comités representan el 6% de los puestos y las presidencias de estos apenas cuentan con un 2% de jefes femenina (Diario de Yucatán, 2017). Así mismo, en Colombia, la OIT citado por Zuluaga (2015) afirmó que, a pesar de que los niveles educativos de las mujeres en Colombia han alcanzado e incluso son superiores al de los hombres, las brechas salariales permanecen en detrimento de las mujeres. La brecha en cargos de gerencia media es de casi el 10%, en los de gerencia alta es del 16% y puede alcanzar entre el 20% y 30% entre más se asciende en la posición ocupacional. Adicional a esto, se evidencia un problema en la capacidad de acceso que tienen las mujeres a ciertos cargos, dado el bajo número de puestos de alta gerencia que ocupan las mujeres. Otro caso similar es Ecuador, las mujeres ecuatorianas luchan

permanentemente por el reconocimiento de sus derechos y que la maternidad no sea un obstáculo para el desarrollo de su carrera profesional. A pesar de que más mujeres ingresen a la universidad y tengan un mejor rendimiento académico, siguen existiendo grandes brechas en cargos directivos del país. Tal como lo demuestra un estudio realizado por la consultora Ipsos Ibid, 1 de cada 10 gerencias generales es ocupada por una mujer, y cargos como direcciones o vicepresidencias apenas ocupan el 20% (Corral, 2016).

Por su parte, la OIT (2018), presentó un informe sobre la brecha salarial existente en cuatro países: Costa Rica, México, Perú y Uruguay, determinando que la brecha se puede dar dependiendo al género, jornada laboral (tiempo completo o parcial), y el sector (público o privado) al que pertenezca. Para el análisis, la brecha salarial está basada en el promedio del salario bruto por hora trabajada, excepto para México que se ha considerado el promedio del salario bruto por día trabajado. Las estimaciones para la brecha salarial únicamente incluyen a los trabajadores asalariados, incluyendo a las trabajadoras domésticas, y se han excluido a los trabajadores no remunerados, que a menudo se definen como trabajadores en negocios familiares, dichas estimaciones se realizaron para el 2010 y 2016. Para el caso de Costa Rica, se determina que la brecha salarial estimada del total de mujeres y hombres, indica que las mujeres ganaban un 6,8% más que los hombres, mientras que, en México y Perú, los hombres ganaban 8,3% y 9,3% respectivamente, más que las mujeres durante el 2016.

En la siguiente tabla se describen algunos estudios relevantes en varios países de América respecto a la situación de cada uno de ellos en temas de género como ocupación de puestos de trabajo y remuneración.

Tabla 1. Estudios relevantes sobre el tema de investigación

AUTORES/AÑO PAÍS	TÍTULO	METODOLOGÍA	RESULTADOS ENCONTRADOS
Eugenio Actis Di Pascuale y Ana Julia Atucha. (2003) Argentina.	Brechas salariales: Discriminación o Diferencias de Productividad	Modelo econométrico: método Bliner-Oaxaca y Cotton-Neumark	El estudio de las diferencias de ingresos entre mujeres y hombres asalariados en Mar de Plata obtiene como resultado que la brecha promedio de ingresos entre estos es de 26%, resultando favorable para los hombres. De manera que el ingreso promedio femenino representa 74% del masculino

<p>Torresano Melo Daniel.(2009) Barcelona</p>	<p>Análisis empírico de la discriminación salarial por género y etnia en el ecuador en el año 2008</p>	<p>Estimación de ecuaciones a través de MCO Se estiman dos ecuaciones: - La primera relacionada con el modelo probit de participación laboral. - Posteriormente se estima una segunda ecuación que corresponde a una función de ingresos ampliada o que incorpora a la ratio de Mills como regresor adicional</p>	<p>El estudio indica que una parte de las diferencias salariales a favor de los hombres y de la población no indígena es resultado de la discriminación salarial por razones de género y etnia. Las mujeres reciben un 18% menos en sus salarios, mientras que los indígenas un 22% menos</p>
<p>Koenig, Eagly, Mitchell y Rishkani (2011)</p>	<p>Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms.</p>	<p>Análisis sobre 40 estudios realizados bajo estereotipos de género en los puestos de dirección: think manager– think male</p>	<p>Tras el análisis se confirmó la existencia de diferencias de género en cuanto la percepción de un buen líder. Los puestos de dirección se siguen describiendo en términos masculinos, ya sea por rasgos atribuidos al estereotipo masculino o por conductas relacionadas con un liderazgo centrado en la tarea.</p>
<p>Ion, Duran, Bernabeu. (2012) España</p>	<p>El profesorado y su percepción sobre la igualdad de género en la universidad</p>	<p>Metodología cualitativa: Aplicación de 22 encuestas</p>	<p>Los resultados muestran que el género sigue siendo un factor de desigualdad a pesar de las medidas que tome la universidad. Existiendo una brecha entre lo escrito y lo realmente vivido. Uno de los motivos que la perpetúan es la necesidad de conciliar la vida familiar con la profesional. Para las mujeres el trabajo familiar supone más carga y esfuerzo respecto a los hombres, limitándolas a que puedan conseguir los mismos méritos que los hombres.</p>
<p>Diario de Yucatán. (2017) México</p>	<p>Equidad laboral en México</p>	<p>Documento informativo, sobre la brecha salarial y los puestos de trabajo en México en el 2017</p>	<p>Se concluyó que en ninguna de las empresas privadas cuentan con una líder mujer y que la diferencia en el salario entre hombres y mujeres es de alrededor del 16,7%</p>

Zuluaga Blanca. (2015) Colombia	Equidad laboral por género en el mercado laboral colombiano	Análisis de la evidencia empírica correspondiente	Se afirmó que a pesar de que los niveles educativos de las mujeres en Colombia han alcanzado e incluso son superiores al de los hombres, las brechas salariales permanecen en detrimento de las mujeres. Adicional a esto, se evidencia un problema en la capacidad de acceso que tienen las mujeres a ciertos cargos, dado el bajo número de puestos de alta gerencia que ocupan las mujeres
Corral María Fernanda. (2016) Ecuador	Mujeres luchan por la equidad laboral en Ecuador	Documento informativo sobre brechas en cargos directivos, considerando la educación en Ecuador 2016 Análisis de la evidencia empírica correspondiente	A pesar que más mujeres han ingresado a la universidad y tienen un mayor rendimiento académico, sigue persistiendo una gran brecha en cargos directivos en el país. El estudio que se realizó por la consultora Ipsos Ibd, arrojó como resultado que, en Ecuador, 1 de cada 10 gerencias generales es ocupada por una mujer, y cargos como direcciones o vicepresidencia alcanzan un porcentaje del 20%
Albahari Marcela. (2016) Venezuela	Brecha salarial entre hombres y mujeres y otras injusticias a propósito del 1ero de Mayo	Informe presentado por las organizaciones de sociedad civil al Comité de seguimiento del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Políticos en el año 2015 respecto a la brecha salarial	El promedio de la brecha salarial entre hombres y mujeres es de 14,2%, incrementándose drásticamente en aquella población que carece de estudios alcanzando un 60%.
Samayoa Roberto. (2016) Guatemala	Equidad Laboral En Guatemala- Buscar un empleo a pesar de la exclusión social	El presente artículo realizó levantamiento de información, a través de una Encuesta Empresarial sobre racismo y discriminación racial, encuestando a 594 empresas	Los resultados de la encuesta arrojaron que alrededor del 57% de los encuestados afirmaron que a las personas indígenas les pagan diferente, por la situación de racismo que sufren.
OIT (2018)	La brecha salarial en América Latina: estimaciones para cuatro países	Análisis de la evidencia empírica correspondiente	La brecha salarial del total de la población masculina y femenina asalariada, durante el 2016, indica que las mujeres ganan un 6,8% más que los hombres en Costa Rica. La brecha también fue negativa en trabajadores de tiempo parcial, completo, y en aquellos del sector público, mientras que en el sector privado fue positiva

Macías Liliana. (2015) México	Las principales causas de discriminación laboral	Aplicación de una encuesta en aproximadamente 2 mil 300 usuarios en México por la OCC Mundial	Se determinó que las principales causas para sufrir discriminación laboral en el país son: la experiencia laboral, la edad, el género, embarazo, responsabilidades familiares, color de piel, apariencia física, condición socio-económica y el idioma
----------------------------------	--	---	--

Fuente: Por autora

Elaboración: Por autora

Acorde a la evidencia empírica antes presentada, podemos deducir que la principal causa de discriminación o el principal aspecto por el que se da un trato desigual e injusto, respecto a puestos de trabajo y salarios en cada uno de los países, se debe a cuestiones de género, más no por raza, edad, color u otro aspecto. A pesar de que en algunos de ellos los niveles educativos de las mujeres son superiores al de los hombres y por tanto se esperaría que el género femenino este en ventaja y tenga mayores oportunidades de ocupar un cargo importante o percibir un salario mayor, la brecha salarial sigue permaneciendo en detrimento de las mujeres, tal es el caso de Ecuador y Colombia. Siendo evidente que las mujeres son las más afectadas por falta de justicia social en las organizaciones, disminuyendo la posibilidad de tener un ingreso fijo, lo que afecta su posibilidad de tener una mejor calidad de vida y por ende su bienestar. Sin embargo, en la investigación realizada por la OIT (2018) para el caso de América Latina, la brecha salarial del total de la población asalariada indica que las mujeres ganan más que los hombres. Los resultados de este trabajo varían según las características (edad, educación, jornada laboral) de cada uno de los países estudiados: Costa Rica, México, Perú y Uruguay. Considerando la duración de la jornada laboral, en México y en Perú los hombres ganaban 8,3% y 9,3% más que las mujeres en el 2016. En México la brecha salarial es menor entre los que trabajan a tiempo parcial respecto a los de tiempo completo, ocurriendo lo contrario en el caso de Perú. En ambos países la brecha salarial fue considerablemente mayor en el sector privado. Para el caso de Uruguay los resultados son similares pero la brecha entre los trabajadores de jornada parcial es igual a la brecha estimada de los trabajadores a tiempo completo mientras que la brecha fue negativa para aquellos del sector público. A diferencia de estos países, en Costa Rica la brecha salarial estimada del total de población femenina y masculina asalariada indica que las mujeres ganan un 6,8% más que los hombres. En cuanto a la variable edad, la participación de las mujeres en el mercado laboral fue de 74,4% respecto al 66,6% de los hombres en edad de trabajar para el caso de Perú y Uruguay durante el 2016.

Pocos son los casos en los que la remuneración de la mujer supera la del hombre aun cuando presenta mayores niveles de educación y una mayor participación en el mercado de trabajo, esto se debe a que las mujeres tienen la necesidad de conciliar la vida personal con la familiar, de manera que el trabajo familiar supone más carga y esfuerzo para las mujeres respecto a los hombres, reduciendo la posibilidad de conseguir los mismo méritos que ellos (Ion, Duran y Bernabeu, 2012).

Un aspecto relevante es que la brecha salarial entre géneros puede desaparecer entre hombres y mujeres solteros, en especial si son jóvenes. Estas diferencias se explican mediante un factor clave que es, la maternidad, donde las madres primerizas presentan una reducción en su salario frente a las que no tienen hijos (Díaz, 2018), debido a que trabajan menos y suelen optar por empleos que estén más cerca de casa y tengan horarios más flexibles, aun cuando estén peor remunerados.

**CAPÍTULO II:
METODOLOGÍA**

En este capítulo se aborda la metodología a utilizarse para el desarrollo del estudio, dando una pequeña descripción del lugar donde se realiza la investigación. Posteriormente se describe cuáles son las principales variables consideradas para ser analizadas en el estudio, y a partir de ello construir un formulario para obtener datos que permitan analizar la situación de equidad e igualdad de género de los docentes de la UTPL.

2.1. Caracterización.

Este estudio se lo realiza en la Universidad Técnica Particular de Loja al ser una de las instituciones educativas más reconocidas a nivel presencial y a modalidad abierta y a distancia (MAD), además de ser una de las más grandes en esta última modalidad.

La UTPL fue fundada el 3 de mayo de 1971 por la Asociación Marista Ecuatoriana. Oficialmente reconocida por el Estado Ecuatoriano bajo el Decreto Ejecutivo 646 publicado en el Registro Oficial Nro. 217, constituyéndose como persona jurídica autónoma al amparo de convenio "Modus Vivendi" celebrado entre la Santa Sede y el Ecuador, tomando en cuenta las normas de la iglesia en su organización y gobierno (Rubio, 2011).

La UTPL es una institución de educación superior autónoma, con finalidad social y pública, donde además de impartir enseñanza, se desarrollan investigaciones con libertad científica-administrativa. Esta institución participa en los planes de desarrollo del país y, otorga, reconoce y revalida títulos profesionales y grados académicos. La UTPL ha mostrado un importante ascenso desde su fundación, hace 47 años inició con tres facultades: Economía, Ingeniería civil e Industrias Agropecuarias en las instalaciones del Instituto Técnico Superior "Daniel Álvarez Burneo"; en la actualidad cuenta con dos modalidades de estudio, presencial y modalidad abierta o de estudios a distancia, donde estudian más de 25 mil personas en 25 carreras.

2.2. Descripción de la metodología.

El presente estudio se enmarca dentro del tipo de investigación descriptiva, la cual según Salkind (1998) reseña los rasgos o características de la situación o el fenómeno objeto de estudio. Este tipo de investigación se guía por las preguntas formuladas, al ser éstas realizadas a nivel descriptivo, permitirán probar la hipótesis planteada: Los docentes de la UTPL consideran que, factores como la equidad y la igualdad no trascienden dentro de la organización y funcionamiento de la UTPL. Una de las características de este tipo de investigación es que utiliza principalmente técnicas

como la entrevista, encuesta y la observación (Bernal, Metodología de la Investigación, 2010).

Para el estudio, se realizará un levantamiento de información utilizando como principal herramienta la encuesta (Ver anexo 1). La misma será elaborada con preguntas cerradas que servirán para obtener información exacta, y preguntas abiertas que darán la posibilidad a que el encuestado pueda emitir su criterio, evitando que exista sesgo de información.

2.3. Población.

La población objeto de estudio serán los docentes de la UTPL, que al ser una población finita y al no ser tan extensa se encuestará a toda la planta docente cuya jornada laboral sea a tiempo completo, obteniendo la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuará la medición como la observación de las variables objeto de estudio, y a partir de esto recomendar sugerencias. A continuación, se detalla el número de docentes por área y departamento de la UTPL con jornada laboral a tiempo completo:

Tabla 2. Número de Docentes UTPL-tiempo completo

NÚMERO DE DOCENTES UTPL-TIEMPO COMPLETO	
AREA/DEPARTAMENTO/	N.º Docentes
ADMINISTRATIVA	130
CIENCIAS EMPRESARIALES	77
ECONOMÍA	53
BIOLÓGICA Y BIOMÉDICA	184
CIENCIAS BIOLÓGICAS	56
CIENCIAS DE LA SALUD	65
QUÍMICA Y CIENCIAS EXACTAS	63
SOCIO HUMANÍSTICA	234
CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN	30
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	107
CIENCIAS JURÍDICAS	57
PSICOLOGÍA	40
TÉCNICA	127
ARQUITECTURA Y ARTES	34
CIENCIAS DE LA COMPUTACIÓN Y ELECTRÓNICA	60
GEOLOGÍA Y MINAS E INGENIERÍA CIVIL	33
Total general	675

Fuente: Recursos Humanos y Desarrollo Personal UTPL
Elaboración: Por autora

Hay que mencionar que si bien es una población finita con 675 docentes debido a la dificultad para obtener los datos, al no recibir respuesta de todos ellos solo se trabajará con 102 docentes; 52 hombres y 50 mujeres distribuidos en las cuatro áreas. Motivo por el cual, al no trabajar con una muestra todos los análisis que se hagan posteriormente con los resultados obtenidos servirán únicamente para el caso de estudio UTPL más no para generalizar.

2.4. Descripción de las variables objeto de estudio.

Las variables que permitirán evidenciar la existencia de equidad e igualdad de género se las ha detallado desde el ámbito económico, socio- cultural, académico y laboral. Se ha considerado estas categorías ya que según los autores revisados en la teoría: González (2004), Macías (2015), Abarca (2002) y Pascuale y Atucha(2007); los factores que inciden en un trato desigual son múltiples y de distintas características, tal como se muestra a continuación.

2.4.1. Ámbito económico.

- a) **Ingresos:** un individuo puede sentirse excluido en su ambiente laboral y que no recibe el mismo trato que el resto cuando no percibe el mismo ingreso respecto a sus compañeros, aun cuando no existen diferencias en productividad, es decir que existe una diferencia de ingresos tal como lo señala la teoría. Por lo general esta diferencia en ingresos puede estar caracterizada por la productividad de los componentes de ambos grupos (hipótesis de capital humano)³ o por la inserción ocupacional específica (hipótesis de segregación), todo esto conocido como diferencia de ingresos explicada⁴.

De esta manera, se ha considerado hablar sobre el capital humano debido a la relación directa que este presenta con el nivel de ingresos, a mayor capital humano; formación y educación, mayor será la posibilidad de percibir un ingreso más alto.

Según la hipótesis de capital humano un individuo es capaz de ofrecer una cantidad mayor de esfuerzo productivo útil si posee un nivel de estudios más

³ En la hipótesis de capital humano; el nivel educativo, la capacitación en el trabajo y la experiencia en el mercado laboral son poderosos determinantes de la productividad, y a su vez de los ingresos individuales. Becker, G. (1975). *Human Capital*. National Bureau of Economic Research, 2ª.ed. New York

⁴ Información obtenida de Brechas salariales: Discriminación o Diferencias de Productividad elaborado por Eugenio Actis Di Pascuale y Ana Julia Atucha. 10 de mayo de 2003. Argentina

alto y una mejor formación, frente a uno que posee un menor nivel de estudio y formación.

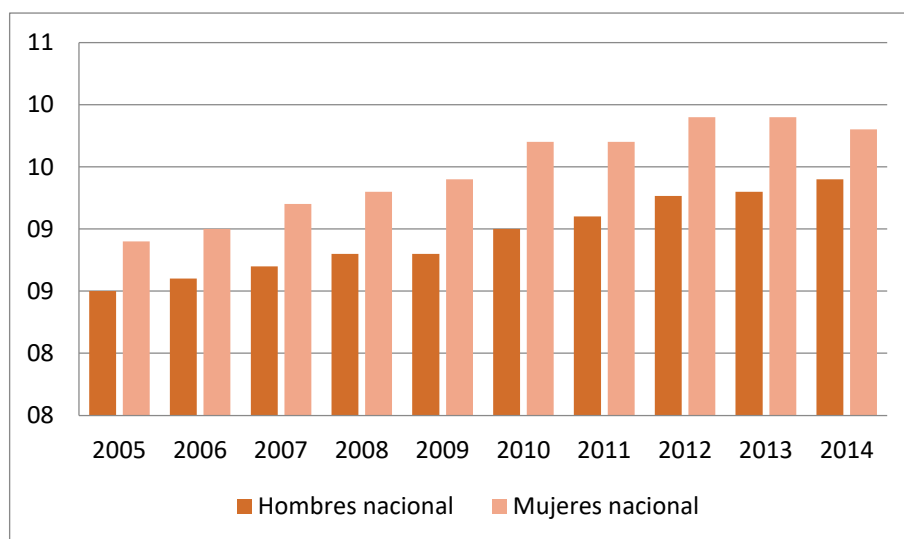


Gráfico 1. Promedio de años de estudio de la población económicamente activa de 15 años y más según sexo
Fuente: CEPAL
Elaboración: Por autora

Como se observa en el Gráfico 1, en Ecuador según datos de la CEPAL desde el año 2005 al 2014 existe una tendencia de disparidad en los años de estudio de la Población Económicamente Activa (PEA), siendo las mujeres las que presentan un nivel de estudio relativamente mayor. Para el último año estudiado, el promedio de años de estudios de las mujeres (9,8) sigue siendo mayor al de los hombres (9,4) aunque esta diferencia sea mínima.

Sin embargo, estas cifras no son suficientes para que la mujer ecuatoriana perciba un salario mayor que el de los hombres. Según la Encuesta Nacional De Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del INEC (2018), un hombre con empleo percibe un ingreso laboral promedio de \$ 398,4; mientras que una mujer con empleo recibe \$318,2, lo cual supone una brecha aproximada de \$80,2. Evidenciando que a pesar de que la mujer presenta mayores niveles educativos no es razón suficiente para tener un mayor ingreso, lo que implica que el hecho de ser mujer es penalizado por una reducción en el salario.

- b) Estatus social:** en ocasiones los individuos son discriminados no solo por cuestiones de género o de etnia, sino también por las posibilidades económicas que poseen o por la clase social a la que pertenezcan, excluyéndolos de ciertos beneficios que podrían tener en la sociedad. El hecho económico, otorga poder a los individuos, provocando que sientan superioridad sobre otros, y de esta manera generan factores discriminatorios. Lo mismo

ocurre en el contexto laboral donde a veces, aquellos que pertenezcan a un determinado estatus o tengan una buena posición económica son mayormente aceptados para asumir cargos o conseguir un empleo. En Ecuador, según el INEC (2011) la Encuesta de Estratificación del Nivel Socioeconómico refleja que los hogares del país se dividen en cinco estratos: A, B, C+, C-, D, ubicándose D en la base de la pirámide; es decir un menor estatus, y A en la punta de esta, representando la mejor categoría.

2.4.2. *Ámbito laboral.*

- a) Ocupación de puestos (segregación):** otra variable en la que se puede evidenciar que el género sigue siendo un factor de desigualdad es la ocupación en puestos de trabajo, a pesar de que más mujeres hayan ingresado a la universidad y tengan mejor rendimiento académico, persiste una gran brecha en cargos directivos del país. Evidencia de ello es el estudio realizado por la consultora Ipsos Ibid (2016), cuyo resultado fue que, en Ecuador, 1 de cada 10 gerencias generales es ocupada por una mujer, y cargos como direcciones o vicepresidencia alcanzan apenas el 20%. Además, las instituciones de educación superior (IES) en el país aún no logran superar la brecha de género. La ocupación del género femenino en cargos de gestión académica en las universidades y en las organizaciones del sistema de educación superior sigue estando lejos de ser igualitaria, sobre todo a nivel jerárquico superior.

Durante el 2016, según datos del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), el total de mujeres que ocuparon el cargo de rectora en universidades y escuelas politécnicas, públicas y particulares del país fue del 15,3% (Zapata, 2018).

- b) Experiencia:** Para Altonji y Blank (1999), las diferencias en ingresos se deben a que un individuo tenga mejor experiencia, y a la ocupación del mismo. Según la ENEMDU, para el año 2016, por cada año de experiencia laboral las personas recibieron un 1,6% adicional en sus salarios, sin embargo, hay que tomar en cuenta que este pago adicional será recibido hasta cierto punto de su experiencia laboral (Vega, 2017). De esta forma, los empleados que tengan más años de experiencia pueden obtener salarios superiores y ocupar mejores puestos de trabajo.

2.4.3. *Ámbito Socio-Cultural.*

- a) **Género:** se ha considerado esta variable al ser una de las causas principales para que exista desigualdad laboral tal como lo señala Macías (2015) y Duran, Ion, Bernabeu (2012). La variable consta dentro de esta categoría, al ser su concepto una construcción social. El género es un hecho cultural-social donde la sociedad y la cultura son quienes atribuyen características a cada sexo⁵. Para la Organización Mundial de la Salud (2018), el género se refiere a las funciones, actividades, comportamientos y atributos que cada sociedad considere apropiados para las mujeres y hombres. Es así que las diferentes funciones o comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre mujeres y hombres que pueden favorecer a solo uno de los dos grupos, y a su vez dichas diferencias pueden generar inequidades entre ambos géneros respecto a su estado de salud, acceso a atención sanitaria, entre otros. Además, puede influir en el empleo y en las condiciones de trabajo de los trabajadores.
- b) **Etnia:** la etnia es un conjunto de personas que comparten una afinidad cultural, que permite que cada integrante pueda sentirse identificado entre sí, es por esto que cuando un individuo no pertenece a su mismo grupo étnico (considerando tradiciones, formas de vida, lengua y creencias religiosas), este puede ser excluido y recibir un trato desigual a pesar de todos representar a una misma especie. La discriminación étnico-racial se da cuando una persona es tratada de manera no favorable, excluyente o restrictiva por pertenecer a un determinado grupo étnico-cultural o por características personales como color de piel, textura de cabello, estatura, etc., cuyo objetivo es anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de dichas personas.⁶ La discriminación se puede dar aun cuando la víctima y la persona que discrimine pertenezcan al mismo grupo étnico o tenga el mismo color de piel. Esta discriminación se puede presentar ya sea para acceder a un empleo o en la remuneración.

En Ecuador durante el 2008, los indígenas percibieron un 9,5% menos en sus salarios respecto a otras etnias, y los mulatos un 14,6% menos, siendo este último el grupo étnico más discriminado en cuanto ingreso laboral. Para el

⁵ PNUD. (2018). Herramientas para la transversalización de género en el PNUD

⁶ Santos, Martín (2017). ¿Qué es la discriminación étnico-racial? Alerta contra el racismo from <http://alertacontraelracismo.pe/que-es-la-discriminacion-etnico-racial>

2016, la discriminación salarial en contra de los grupos étnicos sigue existiendo, pero esta ha disminuido. En los indígenas su salario fue 4,5% menor, mostrando una disminución en el porcentaje frente al 2008. En el caso de los mulatos, su porcentaje respecto al 2008 también disminuyó, percibiendo un 2,6% menos (Vega, 2017).

- c) **Religión:** una variable que es importante añadir, es la religión ya que, al ser el estudio enfocado en una universidad católica, la religión que tengan los solicitantes a acceder a un empleo o el mismo personal que ya se encuentra laborando, pueden influir en algunos aspectos. Existen numerosos casos por los que las personas han sido discriminadas por su inclinación religiosa. La discriminación por religión es definida por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo como, el trato desfavorable hacia un individuo por sus creencias religiosas. La ley prohíbe la discriminación en cualquier ámbito del empleo, como la contratación, remuneración, despido, capacitación, ascensos, asignaciones laborales y beneficios complementarios.
- d) **Carga familiar:** el cuidado de los hijos, adultos enfermos o ancianos, además de otras responsabilidades familiares y personales siguen siendo una de las principales razones por las que las mujeres deciden abandonar el mercado laboral e incluso permanecer inactivas. Según como muestra el Instituto de la Mujer (España) en sus estadísticas anuales, a pesar de que los datos han disminuido con el tiempo, las mujeres siguen soportando gran parte de las cargas familiares. Durante el 2015 el 7% de las mujeres se encontraban inactivas por verse obligadas a cuidar a sus hijos o parientes cercanos, mientras que los hombres se situaron apenas en un 0,52%. De igual forma, en el 2015 la cifra de mujeres inactivas por existencia de otras responsabilidades familiares y personales fue de 19,26% mientras que para el caso de los hombres fue de 1,68% (Delgado, 2016).

Es evidente la diferencia entre sexos, que demuestra que sigue existiendo desigualdad en las tareas domésticas y el cuidado donde la mujer es quien asume principalmente estas responsabilidades, y el hombre permanece en su posición de trabajador en la familia, perjudicando a la mujer al momento de percibir una pensión o ser independiente económicamente.

CAPÍTULO III:
ANÁLISIS DE RESULTADOS

Una vez aplicado los instrumentos de recolección de la información, se procede a realizar el tratamiento correspondiente para el análisis de los mismos. La información obtenida será la que indique las conclusiones a las cuales llega la investigación, así como el cumplimiento de los objetivos planteados.

3. Análisis de Resultados.

Los resultados de la investigación puesta en práctica en los docentes de la UTPL a través de la aplicación de encuestas muestran el siguiente panorama:

3.1. Discriminación existente en la institución.

Tras realizar el levantamiento de información se obtuvo respuesta de 102 docentes pertenecientes a las cuatro áreas, con un total de 52 hombres y 50 mujeres. Como se puede observar en la siguiente tabla, únicamente el 12.7% del total de docentes encuestados han sufrido discriminación, lo que representa que el 46.15% son hombres y 53.8% mujeres. Dentro del área administrativa el 40% ha sufrido discriminación, el 50% del área biológica ha experimentado esta situación, 13.6% correspondiente a socio humanística y 13.15% al área técnica, siendo el área biológica y administrativa las que presentan un mayor número de discriminación.

Tabla 3. Discriminación por Área y Sexo

Área			Sexo		Total
			Hombre	Mujer	
Administrativa	Discriminación en la	Sí	2	2	4
	UTPL	No	18	18	36
	Total		20	20	40
Biológica	Discriminación en la	Sí	0	1	1
	UTPL	No	1	0	1
	Total		1	1	2
Sociohumanística	Discriminación en la	Sí	2	1	3
	UTPL	No	9	10	19
	Total		11	11	22
Técnica	Discriminación en la	Sí	2	3	5
	UTPL	No	18	15	33
	Total		20	18	38
Total	Discriminación en la	Sí	6	7	13
	UTPL	No	46	43	89
	Total		52	50	102

Fuente: Por autora

Elaboración: Por autora

La Tabla 3 muestra que, a pesar de existir varias organizaciones promotoras de erradicar cualquier tipo de discriminación entre los individuos, y siendo una Institución de Educación Superior donde no solo se imparte enseñanza, aún hay presencia del factor discriminatorio, si bien esta es mínima; del 100% del total encuestado apenas el 12.7% respondió haber sufrido algún tipo de discriminación, es prueba de que aún hay aspectos por corregir. Quizás la política de género de la institución sea una de las causantes para que esté presente esta situación por lo que es ahí donde se debería fortalecer.

Algo que acotar es que a través de la revisión de la literatura y en base a la evidencia revisada con anterioridad (Torresano, 2009; Koenig et al, 2012; Di Pascuale y Atucha, 2003; Ion, Duran, Bernabeu, 2012), las mujeres eran las que presentaban mayores señales de un trato desigual e injusto por diversas cuestiones, siendo la más marcada por su condición de pertenecer al sexo femenino. Lo curioso es que en este caso no solo las mujeres se han sentido excluidas sino que los hombres también forman parte de este grupo y en una cantidad casi similar, lo que expone que no siempre todos los casos son semejantes.

3.2. Formas en las que los docentes han sufrido discriminación.

Se preguntó a cada uno de los encuestados que afirmaron haber sufrido discriminación, de qué manera la padecieron para lo cual respondieron lo siguiente:

Tabla 4. Formas de discriminación percibidas por los docentes

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Se le ha limitado participar en alguna actividad por ser hombre/mujer	1	1	2
Ha recibido un sueldo inferior respecto a otro compañero al realizar un trabajo de igual valor	1	0	1
Siente que cuando expresa una idea no es tomada en cuenta al igual que sus compañeros solo por ser hombre/mujer	1	5	6
No ha podido acceder a un cargo o un determinado puesto de trabajo por el hecho ser hombre/mujer	2	0	2
Abuso de poder	0	1	1
Hablar mal	1	0	1
Total	6	7	13

Fuente: Por autora

Elaboración: Por autora

Observando la Tabla 4 se puede evidenciar que del 46.15% de los hombres que han sentido discriminación, el 33.3% coinciden en que no han podido acceder a un determinado cargo por su condición de sexo. El 16.7% ha sentido que sus ideas no son consideradas de igual forma respecto a sus compañeros por el hecho de ser hombre. En cuanto a la percepción de un salario inferior por un trabajo de igual valor respecto a otro compañero, el 16.7% respondió haber cruzado por esa situación. Otro 16.7% menciona que se le ha limitado participar en alguna actividad por ser hombre. Finalmente un 16.7% considera que sus compañeros no hablan de forma correcta sobre él.

En el caso de las mujeres, del 53.8% que han sufrido discriminación, el 14.3% siente que su participación en alguna actividad ha sido limitada por su sexo. Así mismo, 71.4% mencionaron que sus ideas no son tomadas en cuenta al igual que el resto por el hecho de ser mujer, y otro 14.3% ha sentido abuso de poder por su sexo. Donde el no tomar en cuenta la expresión de una idea al igual que el resto de sus compañeros por la característica de ser mujer, es la más común de entre las afectadas.

Esto pone de manifiesto que las opiniones de las mujeres siguen sin ser tomadas en cuenta para el desempeño de actividades. Posiblemente esto se da ya que aún hay la creencia que hay falta de conocimiento, destrezas y habilidades por parte del género femenino, además de no contar con las habilidades de comunicación necesarias.

3.3. Relación existente entre Ingresos y Grado de formación por Sexo.

Considerando la teoría acerca de la hipótesis de capital humano (Becker, G. 1975), existe una relación directa entre el nivel de ingresos, y el nivel de educación y formación. De manera específica, una persona con mayor capital humano, en este caso mayor nivel de formación, aumentará su posibilidad de percibir un ingreso más alto por cuanto el individuo es capaz de ofrecer una cantidad mayor de esfuerzo productivo útil.

Tabla 5. Relación entre Ingresos, Grado de formación y Sexo

Grado de formación		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
Postgrado	Ingreso Entre 1000 y 1500	1		1
	Entre 1500 y 2000	3		3
	Total	4		4
Maestría	Ingreso	0	1	1

		Menos de 1000	8	0	8
		Entre 1000 y 1500	16	18	34
		Entre 1500 y 2000	14	14	28
		Entre 2000 y 2500	1	2	3
		Más de 2500	1	2	3
	Total		40	37	77
Doctorado	Ingreso	Menos de 1000	0	1	1
		Entre 1000 y 1500	1	3	4
		Entre 1500 y 2000	2	3	5
		Entre 2000 y 2500	2	5	7
		Más de 2500	1	1	2
	Total		6	13	19
Postdoctorado	Ingreso	Más de 2500	2		2
		Total	2		2
Total	Ingreso		0	1	1
		Menos de 1000	8	1	9
		Entre 1000 y 1500	18	21	39
		Entre 1500 y 2000	19	17	36
		Entre 2000 y 2500	3	7	10
		Más de 2500	4	3	7
		Total		52	50

Fuente: Por autora

Elaboración: Por autora

Como puede observarse en la Tabla 5, los hombres presentan un mayor nivel de formación exceptuando los doctorados; respecto a las mujeres. Del total de hombres encuestados; el 76.92% tienen maestrías y 3.8% postdoctorados. Sin embargo, en doctorados las mujeres los superan, donde el 26% de mujeres poseen ese título y solamente el 11.5% de hombres pertenecen a ese nivel. Además únicamente los hombres cuentan con título de postgrado presentando desventaja frente a las mujeres.

En relación a los ingresos, en el nivel de maestrías las mujeres son quienes perciben un ingreso más alto a pesar de haber más hombres que cuentan con el mismo nivel de estudios. En el caso de los doctorados las mujeres siguen presentando ventaja en los rangos de ingresos más superiores, excepto en el de más de 2500, donde se encuentran a la par. Finalmente en el postdoctorado al existir únicamente hombres con este nivel no puede hacerse ninguna comparación frente al otro sexo respecto al nivel de ingresos. Por lo que es en este nivel donde los hombres se encuentran en ventaja.

A diferencia de lo observado en los casos de estudio de Zuluaga (2015) para Colombia y la OIT (2018) para México, Perú y Uruguay, donde los niveles educativos de las mujeres han alcanzado e incluso son superiores al de los hombres, los hombres siguen ganando más que las mujeres. En este caso no hay una tendencia marcada como lo anterior; es decir, no se puede hablar que un hombre gana más que una mujer, y que uno de ellos tiene mejor nivel de formación que otro. Pues si bien hay más hombres con un mayor nivel de formación no es así para todos los casos, como en los doctorados donde son las mujeres quienes lo superan. De igual forma en los ingresos a pesar de haber más hombres con un mayor nivel de formación en algunos de esos niveles las mujeres son quienes perciben un salario mayor. De esta manera, se podría decir que no existe una relación meramente directa entre el nivel de formación y los ingresos para este caso.

3.4. Características limitantes a la participación en los docentes.

En base al fundamento teórico (Macias, 2015; Avarca, 2002) se pudo determinar varias características por las cuales un individuo puede sufrir discriminación, entre las principales se encuentran: la etnia, el estatus social o condición económica, género, nivel de formación, edad y religión.

En la Figura 1 se muestra cuáles son los principales factores limitantes para que un docente no pueda participar plenamente en alguna actividad académica.

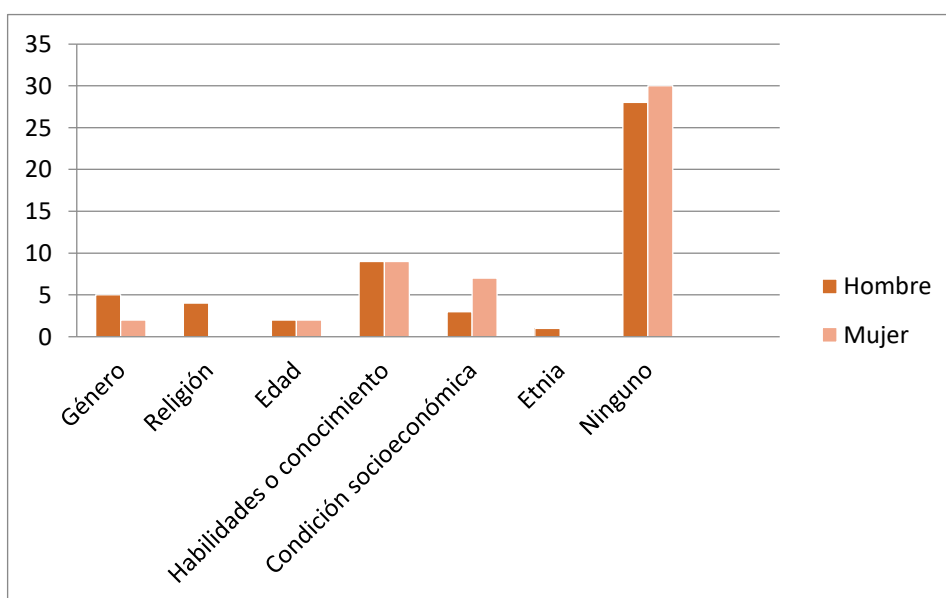


Figura 2. Barreras a la participación docente

Fuente: Por autora

Elaboración: Por autora

Los docentes consideraron que en la actualidad la edad y la etnia ya no tienen tanto peso a la hora de poder realizar una actividad académica- investigativa. En cuanto a la religión, únicamente los hombres la consideran como barrera. Respecto al género, aún hay creencias de que este puede influir para que un individuo no pueda acceder a ciertas actividades frente al resto, aunque esta cantidad es mínima; apenas el 6.8% de los 102 encuestados la consideran como factor limitante, lo cual es contrario a la evidencia presentada en el capítulo uno, donde el género es aquel que ha presentado niveles más altos de diferenciación. Además, 9.8% de los encuestados creen que la condición socioeconómica aún puede ser una característica limitante. Otra característica que consideraron que puede influir en la participación, es las habilidades o conocimiento (capital humano) con un total de 17.6%, siendo la segunda característica con más peso. Es así, que el principal resultado que se obtuvo; es decir aquel que obtuvo más respuestas es que, gran parte de los encuestados consideran que hoy en día no existen barreras a la participación docente con un total de 56.8% docentes, de los cuales 27.4% son hombres y 29.4% son mujeres.

3.5. Ocupación de puestos de trabajo.

Siguiendo con los determinantes que pueden afectar en términos de equidad e igualdad, la segregación u ocupación de puestos de trabajo es otra variable en la que se puede evidenciar la presencia de desigualdad. Observando la información de la Tabla 6, del total de encuestados únicamente el 0.98% ha ocupado el cargo más superior; rector, y ha sido hombre, ocurriendo lo mismo en vicerrectorados con un total de 2.94% hombres, y en jefe de sección con un total de 7.8% frente a 4.90% de mujeres.

Tabla 6. Cargos ocupados respecto al sexo

		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
Cargo	Rector/a	1	0	1
	Vicerrectorados	3	0	3
	Director/a de área	1	1	2
	Jefe/a de departamento	1	7	8
	Jefe/a de sección	8	5	13
	Coordinador/a de titulación	6	12	18
	No he ocupado ninguno de los cargos anteriores	29	21	50

	Líder de grupo de investigación	3	4	7
Total		52	50	102

Fuente: Por autora

Elaboración: Por autora

Continuando con los niveles inferiores según el orden jerárquico, en dirección de área la ocupación ha sido equitativa entre ambos sexos, al haber ocupado ese cargo un 0.98% de los hombres al igual que un 0.98% de mujeres. Sin embargo, en el resto de cargos quien predomina y ha llevado la delantera en cierto sentido son las mujeres. En jefe/a de departamento apenas el 0.98% de los hombres ha asumido el cargo mientras que por el lado de las mujeres han sido el 6.9%. Así mismo en coordinación de titulación más mujeres han ocupado el cargo, doblando el número de los hombres de 11.8% a 5.9% respectivamente. Respecto al cargo de líder de grupo de investigación, la mujer supera al hombre en 1%. En cuanto al resto de los docentes encuestados, el 49.01% asegura no haber ocupado ninguno de los cargos mencionados anteriormente.

En este sentido, los resultados varían de la evidencia donde se manifestaba que las Instituciones de Educación Superior (IES) no han logrado superar la brecha de género debido a que la ocupación del género femenino en cargos de gestión académica es escasa. Si bien a nivel jerárquico superior aún no se ha podido eliminar la brecha, siendo los hombres quienes siguen ocupando cargos como rector o vicerrector, en el resto de cargos: jefe/a de departamento, coordinador/a de titulación y líder de grupo de investigación, es evidente la fuerte presencia del género femenino, posiblemente gracias a que la cultura organizativa de la universidad ya no se encuentra tan masculinizada.

3.6. Factores que limitan la ocupación en puestos directivos.

En los datos analizados anteriormente se pudo observar que son pocos los cargos que no han podido ser asumidos por el sexo femenino y esto puede deberse a diversas características.

Tabla 7. Factores limitantes para puestos directivos

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Carga Familiar/hijos	20	28	48
Carecen de buena preparación	2	3	5

Escasez de mujeres con disposición a asumir el cargo	3	1	4
Discriminación	2	4	6
Inseguridad	2	3	5
Ninguna	23	11	34
Total	52	50	102

Fuente: Por autora

Elaboración: Por autora

Como se puede observar en la Tabla 7, pocos son los docentes que consideran que las mujeres no poseen una buena preparación para asumir un cargo directivo. Esto puede deberse al progreso que ha presentado el género femenino respecto al nivel de formación y en donde la experiencia también es crucial al momento de competir por un determinado puesto. La poca existencia de mujeres que quieran asumir un cargo, la inseguridad o el simple hecho discriminatorio son otras de las causas que entre los cuales 14.7% docentes los han considerado como limitantes para que una mujer ocupe un puesto de trabajo, siendo en los dos últimos donde existe mayor respuesta de mujeres que de hombres.

El factor que suele afectar más a las mujeres en cuanto a la ocupación de puestos directivos según el 47.05% de docentes, donde más de la mitad representan mujeres; es la carga familiar/ hijos. Las responsabilidades familiares, así como el cuidado de los hijos o ancianos, suponen más carga y esfuerzo para las mujeres respecto a los hombres. Por tal razón las mujeres suelen abandonar su trabajo o incluso permanecer inactivas. Tal como lo muestra el Instituto de la Mujer (España) en sus estadísticas anuales, el género femenino sigue soportando una gran parte de las cargas familiares, tanto así que durante el 2015 el 7% del total de población de mujeres se mantuvo inactivas por la necesidad de cuidar a sus hijos, y un 19.26% por responsabilidades familiares debido a que las mujeres poseen la necesidad de conciliar la vida profesional con la familiar. No obstante el 33.3% de docentes manifiesta que las mujeres en la actualidad no enfrentan ningún tipo de barrera para poder acceder a cargos directivos.

3.7. Formas de discriminación hacia las mujeres.

Considerando que un docente puede sufrir discriminación por cualquier característica, sea esta física o no. Esta acción tiene efectos en varias cuestiones que podrían afectar a su bienestar directamente ocasionando que haya una baja en la productividad. Algunas de la formas por las cual un docente puede también sentir que no tiene un

trato igual que el resto considerando que posee las mismas capacidades, se muestran en la tabla 8:

Tabla 8. Formas de discriminación mujeres

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Menos salario	6	7	13
Peores puestos de trabajo	3	3	6
Asumir que no están preparadas	9	9	18
No tienen las mismas posibilidades de acceder a capacitaciones, talleres, etc	0	2	2
No tienen los mismos beneficios que los hombres	4	1	5
No sufren discriminación	30	28	58
Total	52	50	102

Fuente: Por autora

Elaboración: Por autora

Dentro de las formas en las que una docente puede sentir que es tratada de una forma desigual se encontró que el percibir un menor salario y asumir que no están preparadas para trabajos cualificados son las principales de estas formas, con un total de 12.7% y 17.6% respectivamente. Teniendo menor importancia el hecho que no tengan los mismos beneficios que los hombres con un total del 4.9%, donde hay más hombres (80% para ser precisos), que mujeres (apenas 20%), que opinan así; y el no tener las mismas posibilidades de acceder a talleres, cursos, capacitaciones, etc. que como se puede observar solo 1.96% docentes mujeres lo creyeron así.

De esta manera, contrarrestando lo revisado en la evidencia a pesar de que las mujeres poseen un buen nivel de formación, aún hay la creencia de que estas son discriminadas en sus ingresos. En Ecuador (Corral, 2016) y en otros países como Colombia y México (Zuluaga, 2015), a pesar de que más mujeres ingresen a la universidad y en ocasiones estén mejor preparadas académicamente y profesionalmente, sigue permaneciendo la brecha en contra de las mujeres al percibir un salario inferior respecto a los hombres.

Sin embargo, más de la mitad de los docentes (56.8%) manifestaron que las mujeres ya no sufren discriminación quizás gracias a los avances y la promoción de los derechos a favor del género femenino en el ámbito laboral que les ha permitido tener una mayor representación y excluir cualquier trato inequitativo y desigual.

3.8. Organización y funcionamiento de la institución respecto a equidad e igualdad de género.

Con el fin de dar respuesta a la hipótesis planteada: Los docentes de la UTPL consideran que, factores como la equidad y la igualdad de género no trascienden dentro de la organización y funcionamiento de la UTPL; se procedió a preguntar a los docentes algunas interrogantes que permitan dar respuesta respecto al funcionamiento de la institución.

a) Cumplimiento de la UTPL respecto a las políticas del estado.

El primer aspecto que se quiso conocer es si la UTPL cumple con las políticas del estado de rechazo a la discriminación por cuestiones de género. Los resultados se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 9. Cumplimiento de la institución con las políticas del estado

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Cumple políticas estado	En desacuerdo	6	15
	De Acuerdo	20	36
	Completamente de acuerdo	11	28
	Desconozco	13	23
Total	52	50	102

Fuente: Por autora

Elaboración: Por autora

Del total de encuestados, 62.7% docentes aseguran estar de acuerdo y completamente de acuerdo en que si existe el cumplimiento de esta política dentro de la institución, otro 14.7% expreso que no hay cumplimiento de una política que respalde a los docentes respecto a cuestiones de género. Mientras que 22.5% de ellos mencionaron que no tienen conocimiento o desconocían si la institución dentro de su organización cuenta con dicha política.

Los pocos que expresan que no hay cumplimiento de una política que evite la discriminación podrían reflejar la inconformidad de los docentes en cuanto a cómo se

están tratando los temas respecto a igualdad y equidad e incluso podría tratarse de los mismos que mencionaron haber sufrido discriminación. Aquellos que manifestaron no tener conocimiento por otro lado, es señal que aun este tema no logra tener el impacto deseado por cuanto se esperaría que todos conozcan si la universidad ha progresado en relación a temas de género.

Sin embargo la mayoría respondió de forma afirmativa que la institución si cuenta con una política que evite cualquier tipo de discriminación por razones de género. Poniendo a la institución en un buen lugar al defender los derechos de sus docentes.

b) Remuneración igual entre hombres y mujeres para trabajos similares.

La comparación entre salarios de ambos sexos por un trabajo de igual valor permite observar si existen diferencias por razones de género. A continuación se muestra la percepción de los docentes respecto a esto:

Tabla 10. Remuneración igual entre ambos sexos

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Remuneración igual entre ambos sexos	En desacuerdo	8	17
	De Acuerdo	7	19
	Completamente de acuerdo	23	42
	Desconozco	13	24
Total	52	50	102

Fuente: Por autora

Elaboración: Por autora

Como lo indica la Tabla 10, 16.6% docentes indicaron no estar de acuerdo con que la remuneración entre hombres y mujeres sea igual, quizás dentro de este grupo se encuentran los 12.7% docentes que sufrieron discriminación o tal vez algunos de ellos no están conformes con el salario que perciben. Sin embargo 59.8% de ellos expresan lo contrario pues ellos consideran que dentro de la universidad los salarios son iguales entre ambos sexos por trabajos similares. Otra parte de docentes; 23.5% respondieron que desconocen si esto se da así, lo que indica el poco interés que en ocasiones existe dentro del personal de la institución.

En análisis anteriores (Tabla 5), ya se comprobó que las mujeres ganaban más que los hombres en dos niveles: maestrías y doctorados, a pesar de haber más hombres

pertencientes a un determinado nivel de formación. Sin embargo, no se daba en todos los niveles por lo que no existía una tendencia para poder afirmar que son ellas quienes realmente ganan más o viceversa. A partir de esto y complementado con lo que respondieron 59.8% de ellos en la Tabla 10, se podría decir que no existe diferencias significativas en la remuneración entre ambos sexos. Contrario a lo que encontraron Zuluaga (2015) y Corral (2016), donde la brecha salarial se presentaba en contra de las mujeres.

c) Participación entre hombres y mujeres en los cargos directivos.

La presencia equitativa entre ambos sexos en la ocupación de cargos directivos es otro aspecto que permite observar si la equidad e igualdad de género está presente en el funcionamiento y organización de la institución.

Como se observa en la Tabla 11 más de la mitad de docentes; 58.8%, entre hombres y mujeres, mencionan que si hay una participación equitativa en los cargos directivos entre ambos sexos. Contrario a esto, 30.4% docentes respondieron que no existe igual presencia de ambos sexos en la ocupación de cargos directivos. Y una pequeña parte (10.8%) manifestó no tener conocimiento sobre el tema.

Tabla 11. Participación equitativa en cargos directivos entre hombres y mujeres

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
En desacuerdo	15	16	31
De Acuerdo	19	16	35
Completamente de acuerdo	11	14	25
Desconozco	7	4	11
Total	52	50	102

Fuente: Por autora

Elaboración: Por autora

En la tabla 6 se evidencio la fuerte presencia del género femenino en algunos cargos donde se ha superado el número de hombres. No obstante, los hombres también han ocupado importantes cargos. Por lo que se puede decir que si ha existido representación equitativa entre ambos sexos en la ocupación de puestos directivos al menos en la actualidad.

Siendo evidente que la mujer ahora ha tenido mayor participación que la que tenía 10 años atrás, donde eran los hombres quienes estaban al mando siempre o la mayoría de veces.

d) Preferencia de jefe.

Otro factor que se consideró para dar respuesta a la hipótesis planteada, es la preferencia de los docentes hacia el sexo de su jefe, debido a que esta característica por poco relevante que pueda parecer es una muestra de la presencia de rechazo hacia uno de los sexos independientemente del cargo que vaya a ocupar.

Tabla 12. Preferencia de los docentes hacia el sexo del jefe

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Hombre	4	3	7
Mujer	8	5	13
Es indiferente	40	42	82
Total	52	50	102

Fuente: Por autora

Elaboración: Por autora

Analizando la Tabla 12 un gran porcentaje de docentes; 80.3% dio como respuesta que le es indiferente o poco relevante el sexo de su jefe debido a que eso no tiene ningún efecto sobre su trabajo y que lo único que consideran para categorizarlo como eficiente es el trabajo y desempeño del mismo mas no su condición de hombre o mujer.

Es importante mencionar también que si bien es un reducido porcentaje los que demostraron su preferencia sobre un sexo determinado, es interesante ver la percepción que tuvieron algunos de ellos sobre el sexo de su jefe. Por un lado 57.1% hombres y 42.8% mujeres respondieron que prefieren tener a un hombre como jefe, mientras que 61.5% hombres y 38.4% mujeres prefieren a una persona del sexo femenino. En este sentido, son las mujeres quienes cuentan con una mayor aceptación para estar al mando o en la dirección dentro de la institución con un 12.7% de aceptación frente a un 6.9% para el género masculino.

3.9. Grado de satisfacción de los docentes dentro de la institución comparado con la discriminación.

Tomando en cuenta que, si los docentes/investigadores no se sienten incluidos en su ámbito laboral y sienten que no son tratados de la misma manera que el resto, su bienestar se verá afectado y, por ende el de la institución, en el área académica y de investigación. Se trató de observar si aquellos que han sufrido discriminación muestran inconformidad dentro de su entorno. Los resultados se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 13. Satisfacción y Discriminación por Sexo

Discriminación			Sexo		Total
			Hombre	Mujer	
Sí	Satisfacción	1	0	1	1
		4	0	1	1
		5	1	0	1
		7	0	2	2
		8	2	3	5
		9	3	0	3
		Total	6	7	13
No	Satisfacción	1	2	0	2
		5	1	0	1
		6	1	0	1
		7	3	3	6
		8	15	18	33
		9	12	12	24
		10	12	10	22
Total	46	43	89		
Total	Satisfacción	1	2	1	3
		4	0	1	1
		5	2	0	2
		6	1	0	1
		7	3	5	8
		8	17	21	38
		9	15	12	27
10	12	10	22		
Total	52	50	102		

Fuente: Por autora

Elaboración: Por autora

Del 12.7% docentes que afirmaron haber sufrido discriminación 15.4% de las mujeres indicaron que su nivel de satisfacción dentro de la institución es de 1 y 4, lo que representa un alto grado de insatisfacción. Solo un 7.6% de hombres respondió que su satisfacción se encuentra en el nivel medio con una ponderación de 5. Asignando un valor de 7, 15.4% mujeres mencionaron que su satisfacción en la universidad es medianamente buena. De manera similar, 15.4% hombres y 23% mujeres respondieron que su satisfacción en su ámbito laboral es buena con una ponderación de 8. Finalmente, únicamente 23% de los hombres indicaron que su nivel de satisfacción es de 9 lo que representa que se sienten muy bien dentro de su entorno. Algo particular que cabe resaltar es que, si bien consideran haber experimentado un trato desigual en diversas cuestiones, esto no ha tenido el mismo efecto en todos en cuanto a su satisfacción, pues son muy pocos los casos en los que ha afectado su conformidad en la institución, solamente 15.3% del total de discriminados han mostrado un efecto negativo. De esta manera se pone en evidencia que no siempre un trato desigual e injusto afecta directamente al bienestar de un individuo en este caso a un docente. Esto podría deberse a que el ambiente laboral dentro de la institución es agradable, y seguramente el trato que reciben los docentes como la comunicación es más buena que mala, tal como se refleja en los resultados mostrados anteriormente.

Discusión de resultados.

A pesar que en la actualidad varias son las organizaciones que promueven la equidad e igualdad de género como la OIT, los ODS y la misma Constitución aún hay presencia del factor discriminatorio en la institución aunque este sea mínimo del total de encuestados alrededor del 12.7% indicaron haber sufrido discriminación. Dicha discriminación no es solo para las mujeres como se creería sino que en este caso también los hombres han sido víctimas, en un número similar: 46.15% hombres y 53.8% mujeres. Siendo la forma más común de discriminación para las mujeres el no considerar relevante su opinión respecto a otros por su condición de pertenecer al sexo femenino. Está claro que aún se tiene la creencia que las mujeres no cuentan con el conocimiento necesario, las destrezas o habilidades para considerar sus ideas relevantes de igual forma que las de los hombres. Estos resultados notoriamente son distintos a los encontrados por Torresano (2009), Koenig et al. (2012), Di Pascuale y Atucha (2003), donde eran las mujeres quienes presentaban mayor diferenciación ya sea en los puestos de trabajos o en los salarios.

Respecto a la relación entre ingresos y nivel de formación se encontró que la formación y los ingresos entre docentes varía y no depende exclusivamente del sexo; es decir, no se puede afirmar que un hombre gana más que una mujer o viceversa, pues en el caso de maestrías y doctorados hay más mujeres que perciben una remuneración más alta pero en postdoctorados son los hombres quienes llevan la delantera, además si bien únicamente habían hombres con postdoctorado, en doctorados existían más mujeres e incluso habían hombres que solo contaban con el título de pregrado. Contrario a lo encontrado por Zuluaga (2015), OIT (2018) y Corral (2016) que a pesar de que las mujeres cuentan con mayor participación en la universidad y su nivel de educación es superior al de los hombres, la brecha salarial sigue estando en detrimento de las mujeres.

En las características limitantes para la participación de los docentes en cualquier actividad, aún hay creencia de que el género puede ser una razón condicionante, aunque este porcentaje sea mínimo; apenas 6.8% de los encuestados, de los cuales hay más hombres que lo consideran así. No obstante, hay señales de que la universidad no considera características intrínsecas para poder ser partícipe de alguna actividad, ya que el 56.8% de los docentes encuestados respondieron que en la actualidad no existen barreras para la participación docente en cualquier actividad. Un resultado similar se obtuvo en las formas de discriminación hacia las mujeres en donde un pequeño número de encuestados señaló que entre las más comunes están percibir un menor salario y asumir que no están preparadas para trabajos cualificados con un total de 12.7% y 17.6% respectivamente. Sin embargo, similar a lo obtenido sobre la percepción sobre qué características son limitantes de la participación, 56.8% docentes creen que las mujeres ya no sufren discriminación debido a que a las instituciones en la actualidad han incorporado aspectos referentes a la equidad e igualdad de género.

Sobre la ocupación en puestos de trabajo ya no es únicamente el hombre quienes los lideran pues las mujeres ocupan en su gran mayoría alguno de ellos. No obstante en el nivel jerárquico superior: rector y vicerrector, únicamente los hombres los han ocupado, pues se tendría que analizar cuáles son los factores o que es lo que se considera para ocupar dichos cargos. Poniendo en evidencia que contrario a lo expuesto por Koenig, Eagly, Mitchell y Rishkani (2011); Zuluaga (2015) y Corral (2016)

donde mencionan que los puestos de dirección se describen en términos masculinos; evidenciándose un problema en la capacidad de acceso que tienen las mujeres a ciertos cargos, dado el bajo número de puestos de alta gerencia que ocupan las mujeres. En el caso de la UTPL si hay una fuerte presencia del sexo femenino en cargos de dirección.

En cuanto a los factores limitantes en las mujeres para ocupar puestos directivos, la carga familiar sigue siendo un obstáculo para las mujeres pues el 47.05% de docentes indicó que este es el factor principal para que alguna de ellas no tengan disposición para asumir cargos directivos. Pues el cuidado de los hijos y otros familiares supone más esfuerzo para las mujeres que para los hombres, de esta manera suelen permanecer inactivas o no hay disposición para asumir cargos importantes. Tal como se observó en España donde el 7% de la población de mujeres se mantuvieron inactivas por la necesidad de cuidar a sus hijos. La razón de esto es que las mujeres tienen la necesidad de conciliar la vida personal con la profesional y les es difícil en ocasiones dejar de lado el cuidado de la familia.

Con el propósito de comprobar la hipótesis planteada se tomaron en cuenta varios aspectos para poder ver el cumplimiento de la misma. Encontrando que no se cumple dicha hipótesis al presentar signos de que en la institución, factores respecto a la equidad y la igualdad de género si trascienden dentro de la organización y funcionamiento.

Finalmente para poder dar respuesta a la problemática donde la discriminación tiene un efecto negativo sobre la satisfacción del individuo y como tal en su bienestar. A pesar de sufrir discriminación 12.7% de ellos, no en todos su bienestar se ha visto afectado, apenas 15.4% mujeres mostraron insatisfacción dentro de la institución, mientras que el resto de ellos asignaron un valor bueno a su conformidad dentro de la misma. Por tal razón su bienestar no se ha visto afectado y por ende tampoco el de la UTPL.

CONCLUSIONES

Esta investigación buscó analizar la situación de equidad e igualdad de género en los docentes de la UTPL, a través del levantamiento de información por medio de encuestas realizadas a todos los docentes de planta; donde solo se obtuvo respuesta de 102 docentes de los 675 que se esperó. Por las limitantes presentadas para el desarrollo de esta investigación.

A través de la aplicación de encuestas, los resultados muestran que dentro de la institución el factor discriminatorio aún sigue presente y se da en ambos casos; es decir tanto en hombres como en mujeres en una cantidad similar con un total de 12.7% del total de encuestados.

Dentro de las características que pueden afectar a los docentes en términos de equidad e igualdad, el 8,82% de los docentes mencionaron que factores como la religión, edad y la etnia, ya no son tan relevantes y no son motivo de exclusión dentro de la UTPL. Mientras que el género, las habilidades o conocimiento y la condición socioeconómica aún son considerados por el 34.4% de los docentes, como condicionantes para participar en alguna actividad o desempeñar algún cargo aunque la proporción que considera esto no sea ni la mitad de los encuestados.

Identificando cuales son los principales obstáculos e inconvenientes que tienen los docentes/ investigadores respecto a la equidad e igualdad; es decir, en qué aspecto ellos pueden sentir que no tienen un trato igual que el resto y les perjudica profesionalmente. Se encontró que en términos de remuneración, no hay diferencias significativas entre ambos sexos. En algunos casos como en maestrías y doctorados las mujeres ganan más que los hombres al ubicarse dentro de los rangos de ingresos más superiores, pero en el caso de postdoctorados los hombres presentaban ventaja. Por otro lado, en la ocupación de cargos directivos o un específico puesto de trabajo, 49,01% docentes indicaron no haber ocupado cargos directivos. Pero es importante señalar que dentro de la institución los cargos directivos; exceptuando rector y vicerrector, ya no solo están al mando del sexo masculino sino que también las mujeres lideran algunos puestos e incluso en varios de ellos como: jefe de departamento donde han estado a cargo 6.8% mujeres y solo 0.98% hombres, coordinador de titulación con 11.7% mujeres frente a 5.8%. hombres, y líder de grupo de investigación con 3.9% mujeres y 2.9% hombres; han superado la cantidad de hombres que han ocupado ese cargo.

En cuanto al factor determinante para la ocupación de cargos directivos, el 47,05% de los docentes respondieron que la carga familiar es el principal aspecto para que las mujeres no puedan acceder a un determinado cargo o no tengan disposición para asumirlo, pues el cuidado de los hijos u otras responsabilidades familiares supone más esfuerzo para las mujeres que para los hombres.

Respecto a la hipótesis planteada, el resultado fue que la misma se rechaza ya que factores como la equidad e igualdad, analizándolos como: el cumplimiento de la institución de las políticas de estado de rechazo a la discriminación, remuneración equitativa entre los docentes por un trabajo de igual valor, participación entre hombres y mujeres en los cargos directivos, y la preferencia de los docentes hacia el sexo del jefe ; si trascienden dentro del funcionamiento de la institución al obtener resultados a favor de la equidad en todos los casos.

En términos generales, se evidencia que si bien aún hay presencia del factor discriminatorio en la institución esta es mínima y no es solo en contra de las mujeres, además a pesar de haber sufrido discriminación algunos de ellos apenas el 15,4% del total de docentes discriminados presentaron un alto grado de insatisfacción dentro de la institución, lo que pone en evidencia que un trato desigual no siempre tiene repercusiones sobre el bienestar y la satisfacción de un individuo en su entorno.

Sin embargo, hay que recordar que solo se obtuvo respuesta de 102 docentes de un total de 675 lo cual no representa ni la cuarta parte, por lo que el porcentaje de discriminación podría ser mayor o permanecer bajo. Pero de darse el primer caso esto sería preocupante y pondría a la institución en una mala situación por cuanto el grado de insatisfacción de los docentes también podría aumentar y un posible efecto futuro sería la disminución de la productividad laboral.

RECOMENDACIONES

En materia de política es necesario fortalecer la política institucional respecto a la igualdad y equidad debido a que aún existe discriminación dentro de la misma, aunque el porcentaje sea mínimo (12.7%), la idea es que tal como lo menciona el art. 11.2 de la constitución y el objetivo 5 de los ODS, se elimine cualquier tipo de discriminación por cuestiones de género, de manera que en el corto plazo se erradique totalmente este fenómeno dentro de la institución. Además del empoderamiento de las mujeres sobretodo en el nivel jerárquico superior donde solamente el género masculino ha estado al mando, y así lograr que haya presencia de mujeres en los cargos de rector y vicerrector. Así mismo la creación de proyectos que promuevan la participación de todos los docentes independientemente del género.

Otro aspecto que se debería mejorar es incentivar a los docentes a que se interesen por estos temas, ya que en algunos aspectos de la organización y funcionamiento de la institución respecto a temas de género, el 56,9% de los docentes mencionaron no tener conocimiento en algunos de estos, mostrando la falta de interés o el poco impacto que han tenido los temas de género.

Algo que acotar es que tras realizar el levantamiento de información se obtuvo que los principales aspectos que la institución debería mejorar (ver anexo 2), es el acceso a guardería independientemente del género, así como permisos de maternidad y paternidad más extensos de lo que estipula la ley.

En general, hay que desarrollar políticas públicas de igualdad de género que logren más resultados y que tenga un impacto positivo en la vida de los individuos, para lo cual se requiere fortalecer la acción de los mecanismos para la igualdad de género. Además crear instancias interinstitucionales del nivel más alto para definir prioridades de políticas y crear herramientas de planificación vinculadas a las estrategias nacionales de desarrollo.

BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, L. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Chile: OIT.
- Aguado, Calvo y Desall. (2012). *La necesidad de repensar el bienestar humano en un mundo cambiante*.
- Albahari, M. (2016). *Brecha salarial entre hombres y mujeres y otras injusticias a propósito del 1ero de Mayo*. Venezuela.
- Altonji J., y Blank. (1999). Race and Gener in the Labor Market. En *Hand-book of Labor Economics* 3 (págs. 3143-3259).
- ANDES. (2016). *Mujeres luchan por la equidad laboral en Ecuador*. Quito.
- Arellano Gault, D. (2015). El concepto de equidades y sus contradicciones: la política social mexicana. *Rev. Mex. Sociol* vol.77.
- Aristóteles. (1973). *Ética nicomaquea*. México: Porrúa.
- ASAMBLEA CONSTITUYENTE. (2008). *CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR*.
- Avarca C, F. (2002). *LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA*. Santiago, Chile: Universidad de Chile.
- Becker, G. (1975). *Human Capital* . New York: National Bureau of Economic Research, 2a.ed.
- Bedoya, C. (17 de Julio de 2010). *Amartya Sen and human development* . Revista Nacional de Investigación.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearson.
- Campbel, A. C. (1976). *The quality of american life: perceptions, evaluations and satisfactions*. Nueva York: Russel Sage Foundation.
- Carbonell, et al. (2007). *DISCRIMINACIÓN, IGUALDAD Y DIFERENCIA POLÍTICA*. DF, MÉXICO.
- Castro, M. (2000). Evaluación del bienestar psicológico. *Revista de Psicología de la PUCP*, 67.
- Casullo, M. (2000). *Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos*. Buenos Aires.
- Corral, M. F. (2016). Mujeres luchan por la equidad laboral en Ecuador. *Revista Zona Libre*.
- Delgado, M. (2016). *Cargas familiares, principal motivo para la inactividad laboral de la mujer*. España: El Plural.
- Diario de Yucatán. (15 de Diciembre de 2017). Equidad laboral en México.
- Díaz, Ana M. (2009). *La Gestión Compartida Universidad-Empresa en la formación del capital humano. su relación con la promoción de la competitividad y el desarrollo sostenible* . Caracas: Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez".

- Díaz, A. (7 de Marzo de 2018). LA BRECHA MÁS GRANDE: EL 8 DE MARZO EN CIFRAS. Obtenido de *Faradio-Periodismo que cuenta*: <http://www.elfaradio.com/2018/03/07/la-brecha-mas-grande-el-8-de-marzo-en-cifras/>
- Di Pascuale y Atucha. J. (2003). *Brechas salariales. Discriminación o Diferencias de Productividad*. Mar de Plata , Argentina.
- Forbes, R. (2011). *El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa*. CEGESTI.
- Gonzalez, S. (2004). *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el* Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.
- GRUPO ECOGUATE. (Septiembre de 2015). *Equidad laboral, étnica, social y de género*. Obtenido de PROYECTO DE NACIÓN "GRUPO ECOGUATE": <https://ecoguatepn2016.wordpress.com/explicacion-fisica/equidades-laboral-etnica-social-y-de-genero/>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2011). *Encuesta de Estratificación de Nivel Socioeconómico*. Quito: INEC.
- INEC. (2018). *Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos*. Quito.
- Ion, Duran y Bernabeu. (2012). *El profesorado y su percepción sobre la igualdad de género en la universidad*. Barcelona, España.
- Koenig, e. a. (2012). *e leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms*.
- Levi L. y Anderson L. (1980). *La tensión psicosocial: población, ambiente y calidad de vida*. México: El manual moderno.
- Macías, L. (2015). *Las principales causas de discriminación laboral*. Guanajuato.
- Martina y Castro. (2000). *Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Mladinic e Isla. (2002). *Justicia Organizacional: Entendiendo la equidad en las organizaciones*. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Neef, M. (1992). *Development and human needs*. Londres: Real-Life Economics.
- ODS. (2016). *Qué son los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. PNUD.
- Oelz, Olne y Tomei. (2014). *Igualdad salarial*. Turin, Italia: OIT.
- OIT. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2009). Herramientas para la equidad. *UNGlobalunion*, 29-32.
- OIT. (2012). *OIT-Proteger el empleo promover a las personas*. Obtenido de <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>
- OIT. (2014). *Misión e impacto de la OIT*. OIT.

- OIT. (2017). *Preguntas y respuestas sobre las empresas, discriminación e igualdad*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2018). *La brecha salarial en América Latina*. Ginebra.
- OIT. (2018). *La brecha salarial en América Latina: estimación para cuatro países (México, Perú, Uruguay y Costa Rica)*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT. (Enero, 2018). *La brecha salarial en América Latina*. Ginebra.
- OMS. (23 de Agosto de 2018). *Género y Salud*.
- Pasquale y Atucha. (2003). *Brechas salariales: Discriminación o Diferencias de Productividad*. Mar de Plata, Argentina.
- Pérez, J. M. (2010). *Teoría de la equidad*. Sevilla, España: Universidad de Sevilla.
- PNUD. (2018). *HERRAMIENTAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN EL PNUD*.
- Rodríguez Castro, M. (2016). *¿En que consiste la equidad de género?* Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Rubio, M. J. (2011). *Guía General de Educación a Distancia*. Loja: UTPL.
- Ruiz Carbonell, R. (2007). *El principio de igualdad entre hombres y mujeres. Del ámbito público al ámbito jurídico-familiar*. México.
- Salkind, N. (1998). *Método de Investigación*. México: Prentice Hall.
- Samayoa, R. (2016). *Equidad Laboral En Guatemala-Buscar un empleo a pesar de la exclusión social*. Gerencia.
- Schultz, T. (1972). *El valor económico de la educación*. México: Tecnos.
- SENESCYT. (11 de Febrero de 2015). *Categorías de Universidades del Ecuador SENESCYT CEAACES*. Quito.
- Telégrafo, E. (17 de Diciembre de 2018). *Las mujeres ganan 20% menos de salario que los hombres*.
- Torresano, M. D. (2009). *Análisis empírico de la discriminación salarial por género y etnia en el ecuador en el año 2008*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Triquet, P. R. (27 de Julio de 2013). *EcuRed*. Obtenido de <https://www.ecured.cu/index.php?title=Raza&action=history>
- Vargas, G. (19 de Julio de 2017). *Crece compromiso corporativo de equidad laboral*. LA REPUBLICA.
- Vega, P. (2017). *Discriminación Salarial por Género y por Etnia y Acciones Afirmativas en el Ecuador*. Quito: Escuela Politécnica Nacional.
- Zapata, W. (3 de Marzo de 2018). *Rol que cumplen las mujeres en instituciones de educación superior*. Quito.
- Zuluaga, B. (2015). *Equidad laboral por género en el mercado laboral Colombiano*. Cali, Colombia: UNICESI.

ANEXOS

ANEXO 1:

Encuesta

ENCUESTA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO Y SATISFACCIÓN LABORAL

Los datos proporcionados por el informante son estrictamente confidenciales y serán utilizados únicamente con fines académicos.

Buenos días (tardes) somos estudiantes de la carrera de Economía de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL). Nuestros nombres son Mireya Pérez y Shakira Vincés. La presente encuesta tiene como objetivo analizar la situación de equidad e igualdad de género, así como la satisfacción laboral en los docentes de la universidad.

SECCIÓN 1: INFORMACIÓN BÁSICA

Seleccione una sola respuesta por favor

1. Sexo:

- Hombre
- Mujer

2. Edad:

- 25-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65
- más de 65

3. Usted se identifica como:

- Blanco
 - Mestizo
 - Montubio
 - Afroecuatoriano
 - Indígena
 - Otro
-

4. Usted es:

- Cristiano
 - Católico
 - Judío
 - Ateo
 - Hindú
 - Otro
-

5. Usted se considera de clase:

- Alta
- Media alta
- Media
- Media baja
- Baja

6. ¿Cuál es su estado civil actual?

- Casado (a)
- Separado (a)
- Divorciado (a)
- Viudo (a)
- Unión Libre
- Soltero (a)

7. Área a la que pertenece:

- Administrativa
- Biológica
- Socio Humanística
- Técnica

8. Usted es docente en la modalidad:

- Presencial
- Distancia
- Bimodal

SECCIÓN 2: FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN

Seleccione una sola respuesta por favor

9. ¿Cuántos años de experiencia laboral tiene?

- Menos de 1 año
- de 1 año a 5 años
- de 6 años a 10 años
- de 11 años a 15 años
- de 16 años a 20 años
- Más de 20 años

10. ¿En qué sector?

- Público
- Privado
- Ambas

11. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en la universidad?

- Menos de 1 año
- de 1 año a 5 años
- de 6 años a 10 años
- de 11 años a 15 años
- de 16 años a 20 años
- Más de 20 años

12. ¿Cuál es el grado máximo de formación que usted tiene?

- Maestría
- Doctorado
- Postdoctorado

13. ¿Usted está satisfecho con su nivel académico?

- Sí
- No

14. ¿Sigue formándose académicamente?

- Sí
- No

15. ¿En qué?

- Cursos/ cursos de formación continua
- Diplomados
- Otra maestría
- Doctorado
- Otro doctorado

16. ¿En qué universidad o institución lo está haciendo?

17. ¿Tiene apoyo económico de la universidad en la que ahora está estudiando?

- Sí
- No

SECCIÓN 3: CONOCIMIENTO RESPECTO A EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

Seleccione una sola respuesta por favor

18. ¿Conoce el tema de equidad e igualdad de género?

- Sí
- No

19. ¿Qué entiende por equidad de género?

- Igualdad de oportunidades independientemente de sexo, religión, raza, etc
 - Cada individuo se le asigna lo que corresponda, en base a lo que ha aportado
 - Otro
-
-

20. ¿Qué entiende por igualdad de género?

- Igualdad de oportunidades independientemente de sexo, religión, raza, etc
- Cada individuo se le asigna lo que corresponda, en base a lo que ha aportado
- Otro

21. ¿Conoce alguna política pública que respalde a las personas que sufren discriminación por cuestiones de género?

- Sí
- No

22. Mencione la política que conoce:

Conteste solo si respondió Sí

SECCIÓN 4: ESTRUCTURA DE LA UNIVERSIDAD

Marque con una x una sola respuesta

23. Usted considera que la UTPL:

	Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	De Acuerdo	Completamente de acuerdo	Desconozco
Cumple con las políticas del Estado de rechazo a la discriminación por razones de género.					
Cuenta con convenios nacionales e internacionales y/o proyectos orientados a la equidad y la erradicación de cualquier tipo de discriminación					
La remuneración entre hombres y mujeres para trabajos similares es igual					
Las mujeres y hombres tienen iguales oportunidades de formación y actualización académica.					
Existe interés del personal docente de participar en					

acciones que mejoren la equidad entre hombres y mujeres.					
--	--	--	--	--	--

24. En la universidad:

	Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	De Acuerdo	Completamente de acuerdo	Desconozco
Hay participación equitativa entre mujeres y hombres en los cargos directivos.					
Hay participación equitativa de mujeres y hombres en la planta docente.					

25. ¿Qué aspectos considera que se deberían fortalecer o implementar respecto a la equidad e igualdad de género en la universidad?

Escoger máximo tres opciones

- Igual posibilidad de acceder a un cargo independientemente del género
- Mejora de la política que promueva la equidad e igualdad de género
- Acceso al servicio de guardería independientemente del género
- Permisos de maternidad y paternidad más extensos de lo que estipula la ley
- Todas las anteriores
- No se debe modificar nada

26. ¿Está conforme con las fechas de vacaciones?

- Sí
 - No
- ¿Por qué?**

27. ¿Está conforme con la cobertura del seguro privado que la universidad le asigna?

- Sí
 - No
- ¿Por qué?**

28. Cómo ve usted la planificación que existe en:

Marque con una x una sola respuesta

	Muy buena	Buena	Mala	Muy mala
Procesos administrativos				
Procesos educativos				

29. ¿Qué tan satisfecho está con la forma en que la dirección de área supervisa su trabajo?

Seleccione una sola respuesta por favor

- Muy satisfecho/a
- Satisfecho/a
- Insatisfecho/a
- Muy insatisfecho/a

30. Grado de organización:

Marque con una x una sola respuesta

	Muy buena	Buena	Mala	Muy mala
a nivel interno de la institución:				
de su departamento				

SECCIÓN 5: PARTE LABORAL

Seleccione una sola respuesta por favor

31. ¿Qué tan satisfecho está usted con la modalidad en la que es docente?

- Muy satisfecho/a
- Satisfecho/a
- Insatisfecho/a
- Muy insatisfecho/a

32. Del 1 al 10 que tan comprometido se siente con la institución? Siendo 10 el mayor puntaje:

33. ¿Considera que sus compañeros de trabajo están comprometidos con las metas de la institución?

- Sí
- No
- No todos

Si seleccionó la opción "No"

¿Por qué?

34. ¿Ha recibido algún tipo de reconocimiento por las actividades desempeñadas en su ámbito laboral?

- Nunca
- Pocas veces
- La mayoría de veces
- Siempre

SECCIÓN 6: SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Seleccione una sola respuesta por favor

35. Desde que ingresó a la Universidad, usted cree que:

- La mujer ha tenido mayor participación
- La mujer ha tenido menor participación
- Igual participación

36. ¿Ha sufrido discriminación en la UTPL?

- Sí
- No

Si su respuesta es No, por favor pase a la Pregunta 41

37. ¿De qué manera ha sufrido discriminación?

- Se le ha limitado participar en alguna actividad por ser hombre/mujer
- Ha recibido un sueldo inferior respecto a otro compañero al realizar un trabajo de igual valor por el hecho ser hombre/mujer
- Siente que cuando expresa una idea no es tomada en cuenta al igual que sus compañeros solo por ser hombre/mujer
- No ha podido acceder a un cargo o un determinado puesto de trabajo por el hecho ser hombre/mujer

38. ¿Denunció ese acto discriminatorio a Recursos Humanos o al personal encargado?

- Sí
- No

Si su respuesta es No, por favor pase a la Pregunta 40

39. ¿Recibió ayuda por parte del personal encargado?

- Sí
- No

40. ¿Por qué motivo no hizo la denuncia?

- Siente que la institución no lo/la respaldaría
- Sería una pérdida de tiempo
- Ha tenido miedo de hacer la denuncia
- Otra

41. ¿Conoce casos de docentes que hayan tenido dificultades para el ingreso a la universidad por cuestiones distintas a las académicas?

- Sí
- No

Si su respuesta es No, por favor pase a la Pregunta 43

42. ¿De qué género fueron?

- Mujer
- Hombre
- Ambos

43. ¿Conoce si algún docente no ha sido tratado por igual según lo que estipula la ley respecto a sus compañeros?

- Sí
- No

Si su respuesta es No, por favor pase a la Pregunta 46

44. ¿De qué género era?

- Mujer
- Hombre
- Ambos

45. ¿Por parte de quien sufrió un trato desigual?

- Por sus compañeros
- Por las autoridades
- Desconozco

46. Las autoridades tienen favoritismo entre docentes:

- Hombres
- Mujeres
- Son indiferentes
- Desconozco

47. ¿Considera usted que los hombres y las mujeres tienen igual capacidad para desempeñar cualquier cargo o actividad?

- Sí
- No

48. La responsabilidad de las cargas familiares como cuidado de los hijos u otros familiares debe ser solo para:

- Hombres
- Mujeres
- Ambos

49. ¿Considera que las responsabilidades familiares pueden limitar en la actualidad a la mujer a poder superarse personal y profesionalmente?

- Sí
- No

SECCIÓN 7: RELACIÓN LABORAL

50. ¿Qué tipo de relación mantiene con sus compañeros?

- Amistad
- Laboral
- Amistad y Laboral
- Ninguna

51. La relación que mantiene con su jefe inmediato es:

- Muy buena
- Buena
- Mala
- Muy mala

52. Considera que la comunicación entre el personal administrativo y el personal docente es:

- Muy buena
- Buena
- Mala
- Muy mala

53. ¿Con que directivo usted siente un mayor respaldo?

- Director de área
- Coordinador de titulación
- Director de departamento
- Jefe de sección

54. ¿Se siente parte de un equipo de trabajo?

- Sí
- No

Si seleccionó la opción "No"

¿Por qué?

55. ¿Siente usted que realiza actividades que no le corresponden con su cargo en la universidad?

- Sí
- No

Si su respuesta es No, por favor pase a la Pregunta 57

56. ¿Cómo se siente con esta situación?

- De acuerdo
- En desacuerdo

57. ¿Le resulta fácil expresar?

Marque con una x una sola respuesta

	Sí	No
Sus ideas en su lugar de trabajo		

Sus proyectos en su lugar de trabajo		
--------------------------------------	--	--

58. ¿Le resulta fácil comunicarse adecuadamente con su jefe directo?

- Sí
- No

Si seleccionó la opción "No"

¿Por qué?

59. ¿Ha llegado a sentir frustración en su lugar de trabajo?

- Sí
- No

Si seleccionó la opción "Sí"

¿Por qué?

60. Del siguiente listado, ¿Qué factores considera que inciden en su satisfacción laboral?

Escoja máximo tres opciones

- Salarios bajos
- Mala relación con los compañeros o jefes
- Falta de herramientas para la elaboración de su trabajo
- Falta de higiene en el trabajo
- Falta de planificación en conjunto

61. ¿Usted está satisfecho con la relación que tiene con sus compañeros de trabajo?

- Sí
- No

SECCIÓN 8: LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA ORGANIZACIÓN

62. De manera personal, prefiere contar con un jefe:

- Mujer
- Hombre

- Es indiferente

¿Por qué?

63. En su ambiente laboral existen publicaciones científicas de más:

- Hombres
- Mujeres
- Igual
- Desconozco

64. Ha ocupado alguna vez el cargo de:

- Rector
- Vicerrector/a
- Director/a de área
- Jefe/a de departamento
- Coordinador/a de titulación
- Jefe/a de sección
- Líder de grupo de investigación
- No he ocupado ninguno de los cargos anteriores

SECCIÓN 9: BARRERAS A LA PARTICIPACIÓN EN LA UNIVERSIDAD

65. ¿Para qué actividades cree que existe barreras en la participación de los docentes?

- Maestrías
- Doctorados
- Posgrado
- Cargos directivos
- Talleres
- Viajes
- Cursos
- Ninguno

66. ¿Qué factores considera que son la principal barrera a la participación en la Universidad?:

Escoja máximo 3 opciones

- Género
- Religión
- Edad
- Habilidades o conocimiento
- Condición socioeconómica
- Etnia

- Ninguno

67. ¿Qué barreras ha enfrentado usted personalmente en la Universidad?:

Escoja máximo 3 opciones

- Género
- Religión
- Edad
- Habilidades o conocimiento
- Condición socioeconómica
- Etnia
- Ninguno

68. ¿De qué forma cree que las mujeres son discriminadas en el trabajo?

Escoger máximo tres opciones

- Menos salario
- Peores puestos de trabajo
- Asumir que no están preparadas para trabajos cualificados
- No tienen las mismas posibilidades de acceder a capacitaciones, talleres, etc
- No tienen los mismos beneficios que los hombres
- No sufren discriminación

69. ¿Cuáles considera usted que son las principales barreras que enfrentan las mujeres para acceder a puestos directivos y/o desenvolverse profesionalmente?

Escoger máximo dos opciones

- Carga Familiar/hijos
- Carecen de buena preparación
- Escasez de mujeres con disposición a asumir el cargo
- Discriminación
- Inseguridad
- Ninguna

SECCIÓN 10: PARTE ECONÓMICA

70. ¿Aproximadamente cuánto es su ingreso?

- Menos de 1000
- Entre 1000 y 1500
- Entre 1500 y 2000
- Entre 2000 y 2500
- Más de 2500

71. ¿Usted está satisfecho con su salario?

- Sí
- No

Si seleccionó la opción "No"
¿Por qué?

72. ¿Usted considera que hay ciertos cargos que deberían tener mayor bonificación?

- Sí
- No

Si respondió Sí, ¿Cuáles?

73. ¿Qué otro aspecto que no sea bonificaciones le motivaría a usted para realizar mejor su trabajo?

Escoger máximo tres opciones

- Instrucciones o capacitaciones de calidad
- Procesos administrativos eficientes
- Flexibilidad en actividades académicas
- Tener cubículos privados
- Buena relación con los compañeros
- Otra

74. Actualmente del 1 al 10 que tan satisfecho está trabajando en la UTPL, siendo 10 el mayor puntaje:

75. Hace 5 años que tan satisfecho estaba usted trabajando en la UTPL. Responda solo sí lleva laborando ese tiempo en la universidad:

- Muy satisfecho/a
- Satisfecho/a
- Insatisfecho/a
- Muy insatisfecho/a

ANEXO 2:

Aspectos a mejorar*Sexo

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Igual posibilidad de acceder a un cargo independientemente del género	2	4	6
Mejora de la política que promueva la equidad e igualdad de género	5	7	12
Acceso al servicio de guardería independientemente del género	11	11	22
Permisos de maternidad y paternidad más extensos de lo que estipula la ley	16	15	31
Todas las anteriores	16	12	28
No se debe modificar nada	1	1	2
	1	0	1
Total	52	50	102