



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Carrera de Sociología

**Mujeres investigadoras en la Universidad de Cuenca: limitaciones
y oportunidades, 2011-2017**

Trabajo de titulación
previo a la obtención del
título de Socióloga

Modalidad: Proyecto de investigación

Autoras:

Tania Estefania Chapa Barreto

CI: 0150272631

Correo electrónico: taniachapa99@gmail.com

Carmen Rosario Quezada Maldonado

CI: 0105698559

Correo electrónico: quezadacarmen48@gmail.com

Directora:

Lcda. Dolores Catalina Sucozhañay Calle , PhD

CI:0102680709

Cuenca, Ecuador

27/02/2020



RESUMEN

La investigación analiza las relaciones de poder, las construcciones socioculturales y las construcciones políticas de género en las experiencias y discursos de las investigadoras de la Universidad de Cuenca y cómo se manifiestan en oportunidades y limitaciones para el desempeño profesional de las investigadoras. Para esto, se usó un enfoque cualitativo con un diseño metodológico de estudio de caso: simple-holístico, de tipo descriptivo-explicativo. Las técnicas utilizadas para la recolección de información fueron: documentos secundarios, entrevista semiestructurada y grupo de discusión. Los resultados revelan que entre los años 2013 y 2017, la participación de mujeres como investigadoras, directoras y codirectoras de proyectos de investigación no alcanza el 50% frente a sus colegas hombres. Asimismo, se evidencia una segregación horizontal expresada en la concentración de investigadoras en las Ciencias Sociales y las Ciencias Médicas. Se visibiliza la naturalización de los roles tradicionales de género, que deviene en una triple carga de trabajo para las investigadoras. A su vez, las relaciones de poder demuestran un sesgo masculino materializado en la masculinización de puestos directivos. Las investigadoras perciben que no existen condiciones de igualdad para que las mujeres desempeñen roles directivos, pues manifiestan experiencias de maltrato y desvalorización a su trabajo y autoridad. Sin embargo, es interesante que reconocen de forma positiva su liderazgo y de sus congéneres. Estos hallazgos limitan el desempeño profesional de las investigadoras y son un referente para la construcción de políticas y acciones afirmativas, en pro de un acceso equitativo entre hombres y mujeres en el ámbito investigativo.

Palabras claves: Relaciones de poder. Construcciones socioculturales de género. Construcciones políticas de género. Investigación. Igualdad de oportunidades. Universidad.



ABSTRACT

The research analyses the power relationships, sociocultural and political gender constructions in the experience and speech of the University of Cuenca woman researchers. Thus, a qualitative focus with a methodological design of simply-holistic case study, descriptive-explanatory was used. The techniques used for recollected data was: secondary documents, semi structured interview and discussion group. The research results display less than the 50% of woman participation as researchers, directors and co-directors in contrast of their man coworkers between 2013 and 2017. Also, the prevalence of woman researchers in the social and medical studies expose a horizontal segregation. Moreover, the naturalization of stereotypical gender roles develops into a triple workload for woman researchers. Consequently, the power relations flaunt a bias by the masculinization of director charge. Female researchers perceived inequitable conditions in order to acquire directive roles, thus they recognized abuse, authority and work devaluation experiences. However, as an interesting fact they identified their leadership as positive. These results evidence how limited is the female research and in the same way invite to build affirmative action policy in order to frame an equative access between female and male researchers.

Keywords: Power relationships. Sociocultural gender constructions. Political gender constructions. Research. Equal opportunities. University.



ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN	2
ABSTRACT	3
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE GRÁFICOS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
DEDICATORIA	14
AGRADECIMIENTOS	16
1. INTRODUCCIÓN	18
EXPLICACIÓN DE LA PRINCIPAL PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	18
Objetivo General.....	19
Objetivos Específicos	19
2. MARCO TEÓRICO	21
Construcciones sociales de género.....	22
Relaciones de poder.....	28
Construcciones políticas de género.....	29
3. METODOLOGÍA	31
3.1 Tipo de investigación	32
3.2 Recolección de datos	33
Documentos secundarios.....	33
Entrevistas semiestructuradas	34
Grupo de discusión	37
3.3 Análisis de datos	38
Revisión documental	38
Entrevistas y grupo de discusión.....	39



3.4	Ética	41
3.5	Validez de los datos	41
3.6	Contextualización del caso de estudio	42
4.	RESULTADOS	47
4.1	Participación de las mujeres en investigación	47
4.2	Construcciones socioculturales de género	50
4.2.1	Estereotipos de género de las mujeres en la investigación.....	51
4.2.2	División sexual del trabajo.....	52
4.2.3	Tiempo personal.....	58
4.3	Relaciones de poder	61
4.3.1	Concepciones de poder de las investigadoras.....	62
4.3.2	Micropoder en la investigación	62
4.3.3	Poder en la estructura de investigación	65
4.4	Construcciones políticas de género	68
	Concepciones de las Investigadoras acerca de liderazgo.....	69
	Concepción de las investigadoras acerca de los espacios directivos ...	71
	Percepción de las investigadoras acerca de las redes de investigación	74
4.5	Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	75
	Percepción de la igualdad de oportunidades.....	75
	Discriminación en la investigación.....	77
	Valoración del trabajo de las investigadoras	80
4.6	Condiciones limitantes para la investigación en la Universidad de Cuenca	80
5.	INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	85
	Construcciones socioculturales de género	85



Relaciones de poder	92
Construcciones políticas de género	94
Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	96
Condiciones limitantes para la investigación	98
Limitaciones del estudio	100
6. EVALUACIÓN DEL IMPACTO Y UTILIDAD ACADÉMICA Y SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN REALIZADA	101
7. CONCLUSIONES	104
8. RECOMENDACIONES	106
9. BIBLIOGRAFÍA	107
10. ANEXOS	117
Anexo 1. Operacionalización de variables	117
Anexo 2. Guión de entrevista	121
Anexo 3. Acuerdo de confidencialidad y consentimiento informado de las entrevistas.....	125
Anexo 4. Guía del grupo de discusión	126
Anexo 5. Acuerdo de confidencialidad del grupo de discusión	129
Anexo 6. Protocolo del proyecto de investigación.....	131



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Perfil sociodemográfico de las investigadoras participantes en las entrevistas	36
Tabla 2. Perfil sociodemográfico de las investigadoras participantes del grupo de discusión.....	38
Tabla 3. Estudiantes por periodo académico y por sexo	42
Tabla 4. Docentes titulares por nivel de formación y por sexo a diciembre de 2017.....	43
Tabla 5. Docentes contratados por nivel de formación y por sexo a diciembre de 2017.....	43
Tabla 6. Personal académico en cargos de dirección por sexo, 2017	44



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Número de proyectos financiados por la DIUC, 2013-2017.	48
Gráfico 2. Integrantes de proyectos de investigación por género y cargo, 2013-2017	48
Gráfico 3. Dirección de proyectos por sexo y convocatoria, 2013-2017	49
Gráfico 4. Número de proyectos por área y sexo, 2013-2017.	50



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Organigrama del Consejo de investigación.	46
Figura 2 Contenido de los resultados de construcciones socioculturales de género.....	51
Figura 3 Contenido de los resultados de las relaciones de poder.....	62
Figura 4 Contenido de los resultados de construcciones políticas de género.	69
Figura 5 Contenido de los resultados de igualdad de oportunidades	75
Figura 6 Contenido de los resultados de las condiciones limitantes para la investigación en la Universidad de Cuenca.	81



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio
Institucional

Tania Estefanía Chapa Barreto en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "Mujeres investigadoras en la Universidad de Cuenca: limitaciones y oportunidades, 2011-2017", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 27 de febrero de 2020

Tania Estefanía Chapa Barreto

C.I: 0150272631



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio
Institucional

Carmen Rosario Quezada Maldonado en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "Mujeres investigadoras en la Universidad de Cuenca: limitaciones y oportunidades, 2011-2017", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 27 de febrero de 2020

Carmen Rosario Quezada Maldonado

C.I: 0105698559



Cláusula de Propiedad Intelectual

Tania Estefania Chapa Barreto autora del trabajo de titulación "Mujeres investigadoras en la Universidad de Cuenca: limitaciones y oportunidades, 2011-2017", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, 27 de febrero de 2020

A handwritten signature in blue ink that reads "Tania Chapa".

Tania Estefania Chapa Barreto

C.I: 0150272631



Cláusula de Propiedad Intelectual

Carmen Rosario Quezada Maldonado autora del trabajo de titulación "Mujeres investigadoras en la Universidad de Cuenca: limitaciones y oportunidades, 2011-2017", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, 27 de febrero de 2020

Carmen Rosario Quezada Maldonado

C.I: 0105698559



DEDICATORIA

A todas las mujeres.

A las hermanas feministas por su lucha incansable.

A las mujeres valientes de mi familia que cimentaron nuevas formas de vivir.

A las mujeres académicas que luchan cada día por el reconocimiento.

Tania Estefania Chapa Barreto



DEDICATORIA

A Alejandro Roberto,
mi hijo,
detonante de mi felicidad y esfuerzo.

Carmen Rosario Quezada Maldonado



AGRADECIMIENTOS

A las revolucionarias históricas que me permitieron acceder a la educación.

A Norma y Jaime por los esfuerzos, por proteger los sueños e inspirar la perseverancia.

A David, por ser ejemplo de constancia.

A Ángel por ser refugio, apoyo y confianza.

A Carmen por la compañía en esta larga y sinuosa caminata.

A la Lcda. Dolores Sucozhañay, PhD. por el acompañamiento y motivación.

A las investigadoras participantes por su enorme contribución.

A Paola por ser mi referente de lucha, fortaleza y alegría.

A las maestras y maestros de la carrera de Sociología por despejar mi visión y pensamiento.

A las maestras de Género y Desarrollo por sus aportes teóricos.

Tania Estefania Chapa Barreto



AGRADECIMIENTOS

A quién ha guiado y forjado mi vida, Dios; a él le debo todo lo que soy, y todo lo que algún día seré.

A mi compañero de vida, Roberto, a mi hijo Alejandro por tanto amor, apoyo y comprensión.

A mi madre y a mi padre por su apoyo incondicional en el trayecto de mis estudios.

A Tania, por su acompañamiento, colaboración y cariño.

De manera especial quiero agradecer a la Lcda. Dolores Sucozhañay, PhD, directora de mi tesis, por su apoyo y retroalimentación para la culminación de este proyecto.

A las investigadoras participantes por darnos la apertura y haber compartido su experiencia.

Carmen Rosario Quezada Maldonado



1. INTRODUCCIÓN

EXPLICACIÓN DE LA PRINCIPAL PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

El estudio se asienta en un problema o fenómeno en el ámbito académico que afecta de manera directa a las mujeres, y específicamente a las que realizan investigación. Pues, históricamente el espacio de generación de conocimiento ha segregado y excluido a las mujeres, por lo tanto, se ha considerado como una de las prohibiciones más severas de la historia y cultura patriarcal (Fernández, 2008), a pesar de que las mujeres han formado parte de la construcción científica del conocimiento desde los orígenes de la ciencia, sin embargo, la historia las ha mantenido fuera de los libros oficiales. A partir, de los años 60 los movimientos feministas empiezan a estudiar acerca de las mujeres y su labor en las distintas áreas del conocimiento evidenciando una gran cantidad de experiencias de exclusión y desigualdad (López, 2010).

Con el pasar del tiempo y por cambios que han exigido las luchas feministas se ha ido dando una creciente inclusión de mujeres en el ámbito científico, pero aún no existe una incorporación plena y en igualdad de oportunidades en relación con los hombres. Según la UNESCO (2014) las mujeres representan tan sólo el 28% en la investigación a nivel mundial. Esta situación ha dado lugar a que, en varios países del mundo nazca la preocupación por generar condiciones, que permitan una participación plena de las mujeres en la academia. Esto lo cual permitirá un mayor aprovechamiento del capital humano y un mayor avance en innovación y calidad (Benavente, Dides, y Morán, 2008).

Asimismo, algunos estudios desarrollados acerca de las trayectorias laborales de las mujeres en ciencia y tecnología, en Latinoamérica en países como: México, Chile, Argentina, Venezuela, Uruguay, Brasil, Costa Rica y Paraguay, han encontrado, que a pesar de que ingresan más mujeres en



carreras de investigación su número tiende a disminuir a medida que éstas avanzan. A la vez, su promoción es más lenta en comparación a la de los hombres, y existe subrepresentación en puestos de liderazgo y toma de decisiones.

Ante esta situación, la presente investigación está orientada a responder a las siguientes preguntas de investigación para tener un entendimiento más profundo del problema en nuestro contexto y así corroborar resultados o recabar nuevos aportes al tema de estudio:

- ¿Cómo se presentan las relaciones de poder entre hombres y mujeres en la investigación en la Universidad de Cuenca, y cómo estas se manifiestan en oportunidades y limitaciones para el desempeño profesional de las investigadoras?
- ¿De qué manera las experiencias cotidianas y los discursos de las investigadoras de la Universidad de Cuenca, expresan contenidos y formas de construcciones socioculturales y políticas de género?

Asimismo, se busca cumplir con los siguientes objetivos:

Objetivo General

Analizar las relaciones de poder y las construcciones socioculturales y construcciones políticas de género en las experiencias y discursos de las investigadoras de la Universidad de Cuenca.¹

Objetivos Específicos

- Analizar las experiencias cotidianas y percepciones de las investigadoras sobre las relaciones de poder en la Universidad de Cuenca.

¹ Cabe aclarar que inicialmente en el protocolo de la investigación se planteó en los objetivos las categorías construcciones sociales y construcciones culturales. Sin embargo, en la revisión de la literatura se pudo encontrar que el uso de estas categorías es de forma compuesta, o muchas veces se utilizan de forma simultánea, puesto que se considera que tanto lo social como lo cultural definen las conceptualizaciones de género para hombres y mujeres (Lagarde, 1996; Rubín, 1996; Molyneaux, 2003). Ante tal situación, se ajustó esta categoría y por lo tanto se cambió la redacción de los objetivos.



- Explorar el discurso de las investigadoras de la Universidad de Cuenca sobre construcciones socioculturales y construcciones políticas de género.
- Identificar las limitaciones y oportunidades que ven las investigadoras en sus actividades en la Universidad de Cuenca.

En las preguntas se toma la dimensión de relaciones de poder, para identificar si en la investigación se reproducen las relaciones asimétricas entre hombres y mujeres presentes en diferentes espacios de la sociedad. También, se considera las construcciones socioculturales de género para determinar si se mantienen los roles y estereotipos tradicionales de género en mujeres académicas. De la misma forma, se toma las construcciones políticas de género para conocer cómo se presentan las concepciones en torno a liderazgo y dirección en el discurso de las investigadoras.

Para dar respuesta a las preguntas que guían el estudio y cumplir con los objetivos propuestos nos centramos en analizar las experiencias y discursos de las investigadoras con relación a las dimensiones de construcciones socioculturales de género, relaciones de poder y construcciones políticas de género. Debe señalarse que las experiencias según Rizo (2015) son procesos sociales de los individuos, que a su vez son productos sociales y culturales específicos. Ante lo cual mediante el vínculo e interacción con sus semejantes los sujetos construyen su realidad y a la vez son construidos por ésta socialmente.

Por otro lado, la percepción es una sensación y cognición que se da mediante el cuerpo y los sentidos, que parte de concepciones mentales previas y se encuentra determinada por el contexto cultural. Estas percepciones se expresan en los recuerdos, sentimientos, asociaciones y reconocimientos (Rodaway, 1994). Además, Urresti (2008) señala que las experiencias y percepciones componen la dimensión de la subjetividad en la que los individuos tienden a reproducir las estructuras sociales del entorno determinado. La subjetividad se traslada al discurso y de esta forma se



materializa en la expresión de patrones de normalización establecidos socialmente (Amigot, 2007). De esta manera, el discurso se expresa en una enunciación que se desarrolla en un contexto temporal, espacial determinado y se encuentra relacionado con la posición de un individuo en cuanto a apreciaciones propias frente a una realidad (Rey, 2005).

2. MARCO TEÓRICO

El presente estudio se centra en la población de investigadoras de la Universidad de Cuenca, ante esto cabe mencionar que las investigadoras cumplen también el rol de docentes en diferentes carreras de la institución. De acuerdo con Salomon (2002) señala que las instituciones universitarias tienen asignadas tradicionalmente tres funciones: producir conocimiento, enseñar el conocimiento acumulado y preservar el conocimiento. Sin embargo, la unión de la función de producir conocimiento que implica la investigación y la enseñanza que se ejerce mediante la docencia no siempre fueron actividades conjuntas. Porlán (1987) indica que la docencia era la función que se desarrollaba en las diferentes facultades de una universidad mientras que la investigación se desarrollaba en mayor medida en centros e institutos establecidos para ello.

En este sentido, las investigadoras estudiadas cuentan con una experiencia combinada tanto de docencia e investigación, no obstante, se busca conocer sus percepciones específicamente del ámbito de la investigación. Entiéndase investigación como un conjunto de procedimientos controlados, sistemáticos, empíricos, críticos y reflexivos que busca entender un fenómeno o hecho de la realidad (Ander-Egg, 1995; Hernández-Sampieri, 2014). Se considera que esta actividad nace con los seres humanos, puesto que está basada en su curiosidad innata. Su objetivo es dar respuestas a determinadas interrogantes y problemas, producir conocimientos y teorías para la resolución de problemas prácticos (Hernández et al., 2018).



Entre las dimensiones de estudio se encuentran: construcciones sociales de género, relaciones de poder y construcciones políticas de género.

Construcciones sociales de género

Cuando hablamos de construcción social nos referimos al planteamiento teórico de Berger y Luckmann (1967) del construccionismo social que señala que los seres humanos desde que nacemos, estamos incluidos en determinadas pautas de interacción social que nos permiten construir los significados de nuestro entorno mediante un proceso de externalización, objetivación e internalización. Ante esto, la realidad subjetiva de los individuos depende de una realidad social objetiva, dando lugar a que la identidad del individuo sea producto de las estructuras sociales en un momento determinado. El género entendido desde el construccionismo social elude al planteamiento de que los significados sobre ser hombres y mujeres son construidos socialmente de acuerdo a la sociedad y cultural en la que se encuentren (Castañeda, 2007). Estos significados o interpretaciones socioculturales se expresan en: rasgos, identidades y características psíquicas, sociales y culturales normativas y estereotipadas asignadas de acuerdo al rol biológico binario hombre o mujer, que se reproducen y naturalizan a través de diferentes dispositivos de poder (Cabral y García, 2005).

En el sistema patriarcal considerado uno de los principales sistemas de dominación más longevos; que ha asentado una idea de organización social, basada en la desigualdad entre los sexos (Rivera, 2010), se ha determinado una división sexual de trabajo que ha devenido en los roles que la sociedad ha impuesto sobre el género. A los hombres se les ha adjudicado un rol de proveedor y a las mujeres por su rasgo biológico se les asigna una naturaleza cuidadora que ha permeado todos los ámbitos de la vida social (Scavino, 2017). En este punto es necesario definir los roles de género, que hacen referencia a los papeles normativos que se espera que los hombres y mujeres cumplan en una sociedad. Estos papeles o expectativas dictan



pautas sobre la forma como deben ser, sentir y actuar dependiendo del sexo al que pertenecen y de lo que se considera apropiado a cada uno de ellos (Aguilar, Valdez, González A., González E., 2013).

Los roles de género varían de acuerdo a los contextos socioculturales, geográficos y económicos. Estas pautas se relacionan con los significados que se da a lo femenino asociado con la mujer y lo masculino con el hombre (Aguilar, Valdez, González A., González E., 2013). Dentro de estas características se encuentran la sensibilidad asociada a la feminidad para las mujeres y la masculinidad relacionada con la fuerza para los hombres. Tal asignación genera que la “fortaleza masculina” frente a la “debilidad femenina” se exprese en una distribución de poder entre los hombres y una posición de sumisión entre las mujeres, provocando en consecuencia desigualdades en la sociedad (Moncayo y Pinzón, 2013). Los roles de género tradicionalmente marcados conciben la feminidad ligada a la maternidad, el sacrificio y las tareas de cuidado. Mientras que en el caso de los hombres la masculinidad se encuentra asentada en características como: la fortaleza física, la rudeza corporal y gestual, la violencia, la agresividad, la competencia y el ejercicio del poder (Aguilar, Valdez, González A., González E., 2013).

En línea con lo mencionado, cabe señalar que la construcción de los roles de género se encuentra determinada por estereotipos de género que refieren a asignaciones que producen generalizaciones en relación a los atributos, características o roles de un grupo social particular sin considerar las habilidades, necesidades, deseos y circunstancias individuales de cada individuo (Cook y Cusack, 2009). Desde este enfoque, el estereotipo masculino señala que los hombres están interesados por temas técnicos y analíticos, por lo cual están orientados hacia la objetividad y la racionalidad. En cambio, el estereotipo femenino es que las mujeres son afectivas, empáticas, intuitivas y pasivas, ante lo cual se consideras que son más emocionales y subjetivas (Etzkowitz, 1994). La consideración de concebir a



las mujeres como “pasivas, emocionales e irracionales”, dio lugar a que se asuma históricamente que no pueden desempeñar actividades de carácter científico por no estar dotadas para ello (Rivera, 2010).

Entre los estereotipos más comunes que se atribuyen a las mujeres encontramos el estereotipo de la mujer-madre, que lo desarrolla Marcela Lagarde (1990), quien sostiene que la maternidad se presenta como una institución histórica mediante la cual las mujeres transmiten la cultura y defienden el sistema establecido en torno al género. Este estereotipo presenta a la maternidad como la realización de las mujeres en la sociedad, e incluso se presenta el término madre como sinónimo de mujer. De esta forma el estereotipo contribuye a que se asigne los cuidados de los otros como una característica de las mujeres, en tanto son sujetas dadoras de vida.

Los roles de género fundamentados en los estereotipos femeninos y masculinos influyen incluso en cómo distribuyen el tiempo hombres y mujeres. Para el análisis del uso del tiempo de las investigadoras se retomará los conceptos planteados por el INEC en la Encuesta Nacional de Uso del tiempo (2012). En estos conceptos encontramos: Trabajo remunerado, como todo trabajo realizado por Población Económicamente Activa ocupada, cuyo valor está incorporado en la producción de bienes y servicios que se incluye en el sistema de cuentas nacionales del Ecuador y su contraparte es la remuneración, ingreso en salario o especie que recibe la persona asalariada a cambio de su actividad laboral. Trabajo No remunerado, comprende todo trabajo que se realiza fuera de la producción económica, pero está considerada en la producción general del Sistema de Cuentas Nacionales. En estos trabajos se encuentran el trabajo doméstico no remunerado y el cuidado de personas realizado en y para el propio hogar, como para otros hogares, así también, las actividades comunitarias no remuneradas, y el trabajo voluntario no remunerado. Finalmente, el Tiempo personal refiere a las actividades no productivas tales como: cuidado



personal, convivencia social, esparcimiento, actividades culturales, pasatiempos, deportes, uso de medios de comunicación, actividades de aprendizaje y estudio, y tiempo con la familia.

Los estereotipos de género fundamentan el sexismo, que consiste en una creencia de superioridad del sexo masculino, por lo cual se le garantizan una serie de privilegios y se ubica a las mujeres en una situación de inferioridad. Se considera que el sexismo se encuentra en todas las esferas de la vida cotidiana y relaciones humanas por lo que la academia y la investigación no serían la excepción. En este trabajo se analizará el sexismo desde la teoría del sexismo ambivalente planteado por Glick y Fiske (1996) quienes consideran que el sexismo se presenta como un constructo bidimensional conformado por el sexismo hostil y el sexismo benevolente. El sexismo hostil refiere a una actitud prejuiciada, estereotipada y negativa de las mujeres que se expresa en una conducta discriminatoria justificada en la supuesta inferioridad y subordinación de las mujeres frente al poder social de los hombres.

Por otra parte, el sexismo benevolente aparece como una discriminación más sutil y con una connotación positiva, protectora y afectuosa, sin embargo, promueve la idealización de roles tradicionales de las mujeres como madres, esposas, y objetos románticos. Además, Glick y Fiske (2001) diferenciaron tres dimensiones presentes en el sexismo hostil y en el sexismo benévolo. La primera dimensión refiere al paternalismo vinculado con la distribución del poder, que es dominador en el sexismo hostil y un paternalismo protector en el sexismo benévolo. La segunda dimensión es sobre la diferenciación de género, que se presenta de forma competitiva en el sexismo hostil y complementaria en el sexismo benévolo. Por último, la tercera dimensión es acerca de la sexualidad, en el caso del sexismo hostil se promueve la idea de que las mujeres no poseen sexualidad o pueden desarrollar una sexualidad peligrosa, y en el sexismo benévolo se postula la heterosexualidad como única forma de felicidad en la pareja.



La forma más generalizada de sexismo es el androcentrismo que supone que el hombre como representación del ser humano es el centro de todo, por lo que se lo toma como referencia universal (Facio, 1992). Este androcentrismo también se pudo visibilizar en la ciencia. Diferentes investigaciones demuestran como la ciencia produce y reproduce contenidos, metodologías y prácticas que legitiman los estereotipos y sesgos de género. Se afirma que la ciencia tiene una visión masculina que es vista como fuente de poder provoca relaciones asimétricas de género y fortaleciendo estereotipos negativos sobre las mujeres y sus capacidades científicas (Díaz, 2008). Además, se resalta que a lo largo de la historia la cultura de la ciencia, ha promovido una cultura misógina, que discrimina a las mujeres (Noble, 1992). Incluso, Wajcman (1991) sostiene que la ciencia está basada en una imagen de masculinidad sustentada en elementos estereotipados ligados a los hombres tales como: la iniciativa, fuerza, racionalidad y autonomía. De igual manera, Halbert (2006) reconoce que la producción de conocimiento ha sido históricamente territorializada por hombres y para acceder a este espacio era necesario pertenecer al género masculino.

A partir, de esta visión androcéntrica de la ciencia, el género aparece como la categoría que determina las relaciones sociales basadas en la diferencia sexual, produciendo jerarquías entre hombres y mujeres. Para Buquet (2016) estas relaciones jerárquicas pueden entenderse desde el concepto de *Orden de género* que refiere a un sistema de organización social basada en la jerarquía dominante de los hombres frente a la subordinación de las mujeres que es transversal en todas las interacciones de la vida humana. Subraya que el funcionamiento del orden de género se evidencia en la naturalización de las desigualdades de género. Esto en tanto se haya normalizado que las mujeres se desempeñen en diferentes espacios sociales a los hombres y se justifique como intereses diferentes, por lo cual se invisibilizan todo el proceso histórico y cultural que han generado tales situaciones.



Este orden de género en el ámbito académico se evidencia en dos tipos de segregación. La segregación horizontal que refiere a la preeminencia de mujeres en ciertas carreras o áreas que se vinculan al cuidado (Valdés, 2013), entre ellas se encuentran: enfermería, trabajo social, orientación familiar, educación infantil. Mientras que representan una minoría en otras áreas consideradas “duras” tales como: ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas. Otro tipo de segregación es la vertical, que hace referencia a la desigualdad de participación de mujeres en espacios de representación, cargos superiores, de prestigio y toma de decisiones (Gaete-Quezada, 2015; Buquet, 2016).

Además, el orden de género se expresa en la división inequitativa de las actividades domésticas y de cuidado, justificadas a partir de estereotipos de género, de esta forma las mujeres aparecen como las responsables del trabajo no remunerado en el ámbito doméstico. Esta situación ante las oportunidades laborales da lugar a una tensión para las mujeres, que Burin (2008) denomina como “opción de hierro”, que refiere al dilema al que las mujeres deben enfrentarse al decidir entre el ámbito laboral y la familia. La desigualdad de género se expresa en el hecho de que los hombres no se enfrentan a tal situación.

En la mayoría de los casos las mujeres no logran decidir por un solo ámbito, lo que genera una doble y hasta triple carga de trabajo, e implica una serie de situaciones problemáticas para conciliar las diferentes actividades. Cuando hablamos de conciliación, nos referimos a la capacidad que tienen los individuos de compatibilizar satisfactoriamente las actividades productivas y reproductivas sin la necesidad de costes laborales y sin afectarse el reemplazo generacional (Rivero, Caunedo, y Rodríguez, 2008). Asimismo, Moreno (2009) señala que la conciliación supone la regulación institucional que se cumple para compatibilizar el uso de los tiempos laboral y familiar vinculado directamente con el empleo de la mujer. También es entendido como la forma de organizar el espacio laboral para facilitar la



realización laboral, personal y familiar para hombres y mujeres con miras de crear una sociedad más igualitaria y justa (Martín, 2009). Investigaciones actuales mencionan que las mujeres tienen un gran conflicto entre la vida personal, familiar y laboral, pues no existen condiciones de conciliación en los espacios científicos, lo que limita su avance y permanencia en los mismos (Bellonch y Ion, 2014; PérezSandi, 2017).

Relaciones de poder

En vinculación con el orden de género, el abordaje de las relaciones de poder no podría ser analizado de forma “neutral” sin considerar el género como categoría determinante. Cabe mencionar que el poder se expresa en una relación social en la que se impone la voluntad de una persona sobre otra, esta imposición se ejerce bajo una lógica de dominación y sumisión (Weber, 1979). Por otro lado, Foucault (1988) concibe que el poder no es algo que una persona puede adquirir como capacidad o potencia, sino que su existencia se encuentra determinada en la acción. También, manifiesta que este poder se ejerce en toda relación no igualitaria en una sociedad determinada y en cualquier espacio social. Se refiere a relaciones de poder como producto de los desequilibrios y desigualdades existentes en una sociedad, sea esta de género, conocimiento u de otra índole asimétrica. Es importante destacar que estas relaciones de poder implican que una acción estratégica de un sujeto puede influir en la acción de otro en un determinado contexto, por lo tanto, debe señalarse que estas no son eternas, sino que se encuentran en constante movimiento (Díaz, 2003). Centrándonos en el ámbito laboral Pelegrí (2004) señala que las formas de poder más generalizadas son: influencia que se relaciona con la capacidad de persuadir, derecho vinculada a la autoridad, coerción sea esta mediante la fuerza, amenaza o recompensa, y manipulación que se ejerce mediante el engaño.

En torno al poder, se debe destacar que en este estudio se entiende a la universidad como un espacio de creación de saber y poder de forma



simultánea, en cuanto a que se presenta como un escenario de negociación académica, de decisiones y representación (Bourdieu, 2008). Esto lo ratifica Foucault (2002), que señala que el poder genera saber, y que ambos se implican directamente de forma interdependiente. Por lo que, asegura que no hay un campo del saber que no esté cruzado por relaciones de poder.

Regresando a la concepción de las relaciones de poder como producto de desequilibrios y desigualdad y a la visión de la ciencia con un sesgo androcéntrico, se entiende a las relaciones de poder en la investigación desde una dominación masculina, concepto planteado por Bourdieu (2000) quien señala que el arraigo permanente del orden masculino se auto impone como universal y evidente mediante un proceso de naturalización, ante lo cual no necesita justificación. Esta dominación podría reflejarse en la lógica de poder de los hombres al interior de las universidades que se muestra como natural y que está presente en todos los niveles de la institución. Incluso esta dominación masculina podría explicar el concepto de violencia simbólica también planteado por Bourdieu, violencia definida como difícil de reconocer por sus víctimas, pues se ejerce mediante lógicas simbólicas del conocimiento y la comunicación. Asegura que la víctima consiente esta violencia sin que esto sea evidente pues es una práctica naturalizada e interiorizada.

Construcciones políticas de género

En línea con los planteamientos teóricos de poder, encontramos las construcciones políticas de género. Cabe señalar inicialmente que Peschard (1995) define la política como el ámbito de la sociedad relativo a la organización del poder o espacio donde se adoptan las decisiones que tienen proyección social. A su vez, Young (1996) señala que la concepción de política tiene un sesgo masculino puesto que se construyó a partir de la división entre la esfera pública y privada, en donde lo público, espacio en el que se desarrolla la política asociado a razón y la cultura, se presenta como el espacio de los hombres, frente a la esfera privada vinculada a la vida



doméstica y asociada con la naturaleza y la emoción. Ante lo cual, las construcciones políticas refieren a imaginarios de género estereotipados acerca del liderazgo y posición política que evidencian un sesgo masculino por lo que se considera que el rol de líder es incongruente con las características femeninas. D'Adamo, García, Ferrari y Slavinsky (2008) señalan que estos prejuicios se deben a que la concepción de liderazgo al igual que la política se ha asociado de forma estrecha con los atributos masculinos, por lo que las mujeres son desvalorizadas porque se asume que poseen un carácter débil, les falta autonomía y no tienen experiencia y conocimiento en política.

En este sentido, en la Universidad la política refiere a aquellos espacios de representación, liderazgo, dirección y de toma de decisiones. La ocupación de estos espacios tiene un predominio masculino que en criterios de García de Cortázar y García de León (1997) son consecuencia de una división sexual de espacios en la sociedad. Además, Lavié (2009) plantea la metáfora de la “gramática masculina del liderazgo” que refiere al estereotipo masculino del liderazgo, que ha segregado a las mujeres de los roles directivos. Esta metáfora se relaciona con el fenómeno del “think manager, think male” -pensar en un líder es pensar en un hombre- think manager, thinkmale (Schein et al., 1996). Este fenómeno explica los sesgos contra las mujeres al seleccionar y promover su ocupación en puestos directivos. Baruch (2011) afirma que, aunque actualmente se han abierto espacios de empoderamiento para las mujeres para contribuir su ascenso a espacios directivos, este proceso es bastante difícil, por la valoración y estima como líderes es desigual frente a los hombres.

En torno a la participación desigual de mujeres en puestos directivos, se han planteado en los estudios de género la metáfora del techo de cristal (glass ceiling) que refiere a actitudes discriminatorias que imposibilitan que las mujeres accedan a estos espacios en instituciones mixtas dirigidas por hombres. Estas actitudes discriminatorias están basadas en el sesgo



masculino del liderazgo donde los puestos de autoridad o poder son asociados a los hombres porque se considera que cumplen con las características de razón y lógica que se presumen necesarias para tomar decisiones. Es decir, el techo de cristal refiere a esa limitación invisibilizada sustentada en pensamientos sesgados y tradicionales que defienden el sistema establecido de desigualdades de género (Burin, 2008). Con relación a esta metáfora se puede abordar la homosocialidad masculina, término que define la preferencia de los hombres por mantener vínculos sociales con otros hombres, sin implicar deseo sexual. Estos vínculos se sostienen por una fuerte homofobia y generan solidaridad e interdependencia entre hombres, además permiten fortalecer la dominación masculina. La importancia de citar la homosocialidad masculina se justifica en cómo la preferencia de los hombres directivos por la compañía de otros hombres en estos cargos refuerza el desigual acceso de las mujeres (Boffano, 2013).

Otro aspecto que debe considerarse es lo que postula Ramos (2005) acerca de que los estereotipos de género persisten en la atribución de características directivas a hombres y mujeres. Ante lo cual, los estilos de liderazgo se verán influenciados por estereotipos, generando que los liderazgos de hombres se concentrarán en la jerarquía, control y poder por otro lado, las mujeres desarrollarán un liderazgo orientado hacia las personas, la participación, las relaciones y la disposición a delegar el poder (Rosenthal, 1998).

3. METODOLOGÍA

La investigación tiene por objeto analizar las relaciones de poder y las construcciones socioculturales y políticas de género en las experiencias y discursos de las investigadoras de la Universidad de Cuenca, e identificar las limitaciones y oportunidades para las investigadoras en la universidad. Con el fin de explorar estos objetivos a profundidad se eligió el enfoque cualitativo, con un diseño metodológico de estudio de caso. Para la recolección de información se utilizó: documentos secundarios, entrevista



semiestructurada y grupos de discusión que, mediante su análisis, a través del programa SPSS, Excel, guía de análisis cualitativo de Lovaina (QUAGOL) y Atlas.ti 8, se logró llegar a los resultados esperados, que responden a las preguntas de investigación. Asimismo, se validó la información mediante la triangulación de métodos. Durante toda la recolección y análisis de los datos se mantuvo el anonimato de las participantes.

3.1 Tipo de investigación

Debido a la naturaleza del estudio se eligió el enfoque de investigación cualitativa con la finalidad de profundizar en las experiencias y percepciones de los individuos acerca de su realidad, ahondando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados (Hernández Sampieri, 2014). La modalidad del trabajo de titulación es proyecto de investigación, sin embargo, la modalidad no determina el tipo de diseño metodológico a utilizar, de esta manera se definió usar un diseño metodológico de estudio de caso. El estudio de caso es una estrategia adecuada para responder a preguntas de “cómo” y “por qué” cuando el sujeto de la investigación tiene poco control sobre los eventos, y el interés de la investigación se encuentra en un fenómeno contemporáneo de un contexto de la vida real (Yin, 2009).

Los estudios de caso se pueden clasificar en función de los objetivos del estudio y basado en el número de casos de análisis. Al considerar el objetivo de la investigación el estudio de caso se clasifica según Yin (2009) en: descriptivo, exploratorio, ilustrativo y explicativo. En base a este planteamiento el presente estudio de caso será de tipo descriptivo-explicativo, que tiene por propósito identificar y analizar cómo se presenta un fenómeno dentro de su contexto real.

Según el número de casos podemos tener dos tipos, simple y múltiple. A su vez estos se dividen en holísticos e incrustados (Yin, 2009). En nuestro caso, se ha elegido el caso simple, pero considerando holísticamente como una sola unidad de análisis, porque este nos permite según Yin (2009)



confirmar, desafiar o extender una teoría; de tal manera que un caso simple puede constituir una contribución importante a la construcción de la teoría y conocimiento, por lo tanto, la generalización es analítica no generalización estadística como en el caso de un enfoque cuantitativo.

La selección del caso de estudio se realizó con base a los siguientes criterios: el primero por ser una Universidad con financiamiento público y segundo por ser la Universidad con mayor investigación científica. Además, de estos criterios sustantivos se tomó en cuenta criterios prácticos como: accesibilidad, cercanía y costos para la ejecución de la investigación. De acuerdo a estos criterios se seleccionó como caso de estudio a la Universidad de Cuenca, institución emblemática de nuestro país.

3.2 Recolección de datos

La recopilación de datos se realizará en base a las principales categorías de nuestra investigación: construcciones socioculturales de género, relaciones de poder, construcciones políticas de género e identificar limitaciones y oportunidades de las mujeres en investigación. Yin (2009) plantea que las técnicas más comunes de recolección de datos utilizadas con los estudios de casos son documentos, entrevistas y observación, asimismo establece que es importante que los estudios de caso tengan múltiples fuentes de evidencia para mejorar la calidad del estudio y así poder desarrollar una conclusión más sólida. En este estudio, utilizaremos documentos secundarios, entrevistas semiestructuradas y grupos de discusión.

Documentos secundarios

La revisión documental tiene como finalidad conocer el estado de la cuestión de nuestro tema, obtener información que permita el desarrollo de la investigación misma, conocer el alcance y relevancia del problema dentro de la comunidad científica (Gómez Hernández , 2004).



Se realizó una revisión de la página web de la Universidad de Cuenca y documentos como: Boletines estadísticos de la Universidad de Cuenca, Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Universidad de Cuenca, 2014; y Reglamento de la Dirección de investigación de la Universidad de Cuenca, 2015.

Asimismo, al no encontrar un registro de las mujeres que realizan investigación en la Universidad de Cuenca en la página web, se pidió un listado de investigadoras a la DIUC (Dirección de Investigación de la Universidad de Cuenca). La DIUC nos otorgó dos bases de datos: una primera base denominada “Reporte 2013-2018” con registros de directoras y directores de proyectos de investigación desde el año 2013 hasta el 2018: con la siguiente información; acerca del director o directora del proyecto: cédula, apellidos, nombres, género, fecha de nacimiento, tipo de servidor, cargo, modalidad de empleo, número de horas a la semana que labora y la facultad a la que pertenece e información del proyecto como año y mes de aprobación. Una segunda base denominada “Publicaciones” con datos acerca de las personas que publican como: cédula, apellidos, nombres, género, formación, facultad a la que pertenece, modalidad de empleo y dedicación, e información de las publicaciones como: fecha de la publicación, título, tipo de documento, título de la fuente, índice bibliográfico, mejor cuartil.

Entrevistas semiestructuradas

La entrevista supone una técnica que está basada en el diálogo, por lo que posibilita indagar en el discurso de las investigadoras las diferentes temáticas investigadas. La elección de este tipo de entrevistas se dio con base en la posibilidad de contar con un guión flexible que nos permita introducir nuevas preguntas con el fin de profundizar sobre un tema específico que garantice riqueza a la explicación (Yin, 2009).

Se utilizó la muestra cualitativa homogénea, en el que las unidades que se van a seleccionar poseen un mismo perfil o características; y se determinó



sobre un listado de directoras y directores de proyectos de investigación que proporcionó la DIUC. Cabe mencionar que la información con la que disponía es desde el año 2013, por lo cual se presentó una limitante para la identificación de investigadoras desde el 2011. Además, se debe señalar que sólo se contaba con el registro de las directoras y los directores de proyectos de investigación, por lo cual no se pudo identificar en esa lista a investigadoras que cumplen otros roles en el equipo de investigación. Ante esta situación, se decidió trabajar únicamente con investigadoras que han sido directoras de proyectos de investigación entre los años 2013 a 2017.

Con la idea de poder abarcar en lo posible un porcentaje equivalente al número de directoras por cada área de estudio (Ciencias Naturales, Ingeniería y Tecnología, Ciencias Médicas y de Salud, Ciencias Agrícolas, Humanidades y Ciencias Sociales), se realizó la selección de 20 directoras de proyectos de investigación de manera aleatoria para la aplicación de entrevistas.

A continuación, describimos a las investigadoras estudiadas:



Tabla 1. Perfil sociodemográfico de las investigadoras participantes en las entrevistas

N.º	Pseudónimo	Edad	Estado Civil	Nivel de instrucción	N.º de hijos	Edad de los hijos
1	Violeta	50	Casada	Doctorado	2	20 y 10 años
2	Yvonne	45	Casada	Doctorado	2	8 y 4 años
3	Verónica	33	Casada	Maestría	2	3 meses y 8 años
4	Sophia	52	Soltera	Doctorado	0	
5	Adele	42	Casada	Maestría	3	14, 11 y 3 años
6	Sarah	41	Casada	Maestría/cursando doctorado	3	15, 12 y 10 años
7	Evelyn	63	Casada	Maestría	3	40, 38 y 36 años
8	Samantha	42	Casada	Maestría/cursando doctorado	2	10 y 8 años
9	Alexa	38	Casada	Maestría	1	16 años
10	Rose	46	Divorciada	Maestría/cursando doctorado	1	19 años
11	Daisy	42	Soltera	Maestría	0	
12	Nancy	38	Viuda	Maestría/cursando doctorado	2	15 y 11 años
13	Rachel	56	Soltera	Doctorado	0	
14	Abby	58	Casada	Maestría	2	32 y 29 años
15	Olive	38	Casada	Post Doctorado	1	11 años
16	Naomy	52	Casada	Doctorado	2	28 y 24 años
17	Nicole	44	Soltera	Maestría	0	
18	Nora	45	Casada	Doctorado	2	21 y 15 años
19	Diane	42	Casada	Maestría	1	6 años
20	Lilly	58	Casada	Doctorado	No da número	Mayores de edad

Nota: Elaboración propia, 2019.



Las entrevistas fueron realizadas presencialmente, con una duración de 30 minutos a 1 hora aproximadamente. Las entrevistas fueron grabadas con el soporte de celulares. Entre las secciones que se establecieron en la guía de entrevista se encuentran: autoconcepción; mujeres académicas y administrativas en la Universidad de Cuenca; toma de decisiones y poder en la investigación; liderazgo y dirección académica; discriminación de género y reflexiones finales en cuanto a su situación.

Después de haber aplicado esta primera ronda de entrevistas, a las 20 investigadoras que se identificaron, ya no fue necesario levantar más entrevistas, pues se llegó al punto de saturación, que según Morse (1995) implica llegar a un momento en el que ya se ha escuchado una cierta diversidad de ideas en las entrevistas realizadas y ya no aparecen elementos novedosos o diferentes.

Asimismo, se realizó entrevistas a personas clave que nos garantizan información valiosa tales como: una persona que nos pueda dar el contexto general de la investigación en la Universidad de Cuenca. Además, aprovechando una visita de la representante de REMCI a nivel nacional a la institución, se pudo entrevistarla contando con una experiencia externa sobre la situación de las mujeres en la investigación.

Grupo de discusión

Una tercera técnica de recolección de información que se utilizó fue el grupo de discusión que constituye una técnica de recolección de datos cualitativos, que permite la producción de un discurso por un grupo de sujetos que son reunidos, durante un tiempo determinado a fin de debatir acerca de un tópico propuesto por el investigador (Gil Flores , 2012). El grupo de discusión se buscó validar y complementar la información recabada en las entrevistas para la generación de conclusiones. Se seleccionó un grupo de 13 investigadoras de forma aleatoria del listado proporcionado por la DIUC para que participen en el grupo de discusión. Se realizó la invitación a cada una de las investigadoras, sin embargo, la asistencia estuvo



determinada por su disponibilidad de tiempo, es así que solamente cinco investigadoras participaron de la técnica de recolección de información de grupo de discusión.

Los temas discutidos se encuentran en 16 preguntas que son parte de los resultados encontrados en las diferentes dimensiones de estudio como: relaciones de poder entre hombres y mujeres, construcciones socioculturales y políticas de género. El grupo de discusión tuvo una duración de una hora, doce minutos y la información fue recolectada mediante grabaciones en audio mediante el uso de celulares.

Tabla 2. *Perfil sociodemográfico de las investigadoras participantes del grupo de discusión*

Nº	Pseudónimo	Edad	Estado Civil	Nivel de instrucción	Nº de hijos	Edad de los hijos
1	Margot	35	Casada	Maestría	2	5 años y 7 meses
2	Amelie	35	Casada	PhD	0	
3	Lucy	40	Casada	Maestría	3	13, 7 años y 4 meses
4	Harriet	41	Divorciada	Maestría	3	21, 18 y 9 años
5	Celestine	65	Casada	Maestría	1	22 años

Nota: Elaboración propia, 2019.

3.3 Análisis de datos

Revisión documental

Los documentos públicos disponibles en la página web de la Universidad de Cuenca fueron revisados y organizados para extraer información acerca de los antecedentes históricos y contextuales del caso de estudio.



Con las bases de datos otorgadas por la DIUC se organizó la base de datos “Base directoras 2013-2017” en el programa SPSS; según el nombre del director o directora se creó la variable sexo y contrastando con la información disponible en la página web de la universidad se logró agrupar los distintos proyectos según el área de estudio a la que pertenecían. La base de datos contiene las siguientes variables acerca del proyecto de investigación: área a la que pertenece, año, convocatoria, título, director, fecha de inicio y finalización. Estas variables se sistematizaron y se logró visualizar la participación de las mujeres en investigación, para luego mediante Excel realizar tablas y gráficos.

Entrevistas y grupo de discusión

Para el tratamiento de la información de las entrevistas y del grupo de discusión se realizó mediante el análisis temático que nos permite identificar, organizar y analizar en detalle y proporcionar temas, a partir de la lectura a profundidad de la información recabada y poder inferir en resultados que proporcionen una adecuada interpretación del fenómeno estudiado (Braun y Clarke, 2006). Para el análisis temático se siguió el siguiente proceso mediante la guía de análisis cualitativo de Lovaina (QUAGOL) que es una pauta que nos permite captar lo rico de los datos cualitativos (Dierckx de Casterle, Gastmans, Bryon, y Denier, 2011). Esta guía tiene dos fases y cada fase con cinco etapas a seguir en el análisis de los datos, para lo cual se realizó la transcripción de las entrevistas y grupo de discusión tal y como lo expresaron las investigadoras, lo que permitió tener la información en formato de texto. A continuación, se detalla las etapas realizadas:

Preparación del proceso de codificación:

1. Lectura y relectura a fondo del material recolectado familiarizándonos con los datos de la entrevista y grupo de discusión, reteniendo las características esenciales de la experiencia relatada de las entrevistadas.



2. Elaboración de un informe narrativo del material articulando lo esencial de lo manifestado por las entrevistadas con nuestras preguntas de investigación.
3. Realización de un esquema conceptual del material en donde la experiencia dada por las investigadoras fue reemplazada por conceptos que son esenciales en nuestro tema de investigación.
4. Lectura del esquema conceptual y de las entrevistas completas para verificar si los datos del esquema conceptual de las entrevistas o grupo de discusión están en realidad respondiendo a la pregunta de investigación.
5. Se realizó un proceso de comparación entre entrevistas lo que nos permitió ir identificando temas y conceptos comunes y diferentes que hayan dicho las investigadoras, los que fueron identificados como memos.

Proceso de codificación:

1. En base a los esquemas conceptuales realizamos una lista de conceptos y códigos sobre las experiencias de las investigadoras.
2. Introducción de las entrevistas y lista de códigos en la herramienta de análisis cualitativo Atlas ti. 8, para iniciar con la codificación. En esta etapa leímos nuevamente la entrevista y grupo de discusión, con la lista de códigos que realizamos, de manera que los códigos ayudaron a identificar y clasificar los pasajes significativos de las entrevistas. De forma análoga algunas preguntas y comentarios que se tuvo acerca de los códigos y de la entrevista en general se redactó como memos.
3. Analizamos cada código mediante el estudio de las citas que hemos asociado a dicho código. Códigos muy amplios fueron divididos en subcódigos y asimismo los datos hicieron de que se agrupe varios códigos en un solo.



4. En esta etapa vamos a integrar todos los códigos en un marco conceptual en función de nuestras preguntas de investigación para organizar y estructurar todos los códigos.
5. Finalmente, escribimos los principales hallazgos explicando los códigos y su interconexión, agregamos frases significativas para comprender los códigos y su relación. Para realizar la evaluación de la exactitud y exhaustividad de la información volvimos a leer las entrevistas y grupo de discusión.

3.4 Ética

Las investigadoras fueron informadas sobre los objetivos y procedimientos del estudio. La participación fue de manera voluntaria y cada investigadora firmó un formulario de consentimiento informado en el que se certifica la confidencialidad y la presentación de los datos con el uso de pseudónimos para cuidar la identidad de las investigadoras.

3.5 Validez de los datos

El rigor o validez de los datos nos permite que los resultados del análisis de la revisión documental, entrevistas y grupos de discusión sean confiables y verídicos. Es así que, para garantizar la calidad científica de nuestro estudio procurando que la información y los resultados dados sean confiables y validos utilizamos la triangulación de métodos. Con esta estrategia buscamos analizar un mismo fenómeno desde diferentes acercamientos y consiste en aclarar las diferentes partes complementarias de la totalidad del fenómeno y analizar por qué los distintos métodos arrojan diferentes resultados (Okuda y Gómez, 2005).

Es así que mediante la revisión documental obtendremos datos estadísticos que posibiliten entender de manera cuantitativa la participación de las investigadoras en la Universidad de Cuenca. Seguidamente, las entrevistas permitirán obtener una explicación cualitativa desde las percepciones de las investigadoras acerca de las de relaciones de poder y construcciones



socioculturales y políticas de género en la universidad. Así mismo los datos obtenidos en grupos de discusión nos permitirán validar y complementar la información de las entrevistas. Estos métodos nos ayudan a visualizar de manera más amplia las limitaciones y oportunidades que tienen las mujeres en la investigación en la Universidad de Cuenca.

3.6 Contextualización del caso de estudio

En esta sección se abordará el contexto institucional de la Universidad de Cuenca como caso de estudio contenedor del fenómeno a estudiar.

La Universidad de Cuenca es una universidad pública ecuatoriana que se sitúa en la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay. Fue creada en 1867 como la primera universidad de la ciudad y del Austro ecuatoriano. Se denominó inicialmente Corporación Universitaria del Azuay, posteriormente en 1897 toma el nombre de Universidad del Azuay, tiempo después en el año 1926 se la denomina Universidad de Cuenca como su nombre definitivo. La misión de esta institución de educación superior es formar en el ámbito profesional y científico desde un compromiso con la mejora de la calidad de vida, en un contexto de interculturalidad y en armonía con la naturaleza. La Universidad de Cuenca se presenta como una institución de docencia e investigación, con una oferta académica de grado, posgrado, educación continua e idiomas. Cuenta con 12 facultades, en las cuales se dictan 32 carreras universitarias, 26 posgrados y 32 carreras cortas (Universidad de Cuenca, 2019).

De acuerdo con el periodo de estudio, los datos que permiten contextualizar la situación de la comunidad universitaria de la institución son del año 2017. Para este año el número de estudiantes fue:

Periodo académico	Sexo				Total
	Mujer	%	Hombre	%	



marzo-agosto 2017	7991	54%	6734	46%	14.725
septiembre 2017-febrero 2018	8649	54%	7264	46%	15.913

Tabla 3. *Estudiantes por periodo académico y por sexo*

Nota: Adaptado de Boletín estadístico, Universidad de Cuenca., 2017.

Mientras que el número de docentes en el periodo marzo 2017-agosto de 2017 es de 1165 docentes; 647 hombres y 518 mujeres y en el periodo septiembre 2017 a febrero 2018 se da una reducción de 11 docentes hombres y un incremento de 3 mujeres a la planta docente que en total son 1157 docentes en total. A continuación, presentamos el número docentes por nivel de formación, según modalidad de contratación hasta diciembre de 2017:

NIVEL DE FORMACIÓN	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Tercer nivel	9	2	11
Maestría	202	150	352
Diplomado superior	4	4	8
Especialista	3	5	8
Especialista médico	17	10	27
Doctorado PhD	48	25	73
TOTAL	283	196	479

Tabla 4. *Docentes titulares por nivel de formación y por sexo a diciembre de 2017*

Nota: Adaptado de Boletín estadístico, Universidad de Cuenca., 2017.

Tabla 5. *Docentes contratados por nivel de formación y por sexo a diciembre de 2017*

NIVEL DE FORMACIÓN	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Tercer nivel	38	46	84
Maestría	234	229	463
Diplomado superior	4	5	9



Especialista	7	9	16
Especialista médico	42	23	65
Doctorado PhD	28	13	41
TOTAL	353	325	678

Nota: Adaptado de Boletín estadístico, Universidad de Cuenca., 2017.

Asimismo, presentamos los datos acerca del personal académico en cargos de dirección por sexo hasta diciembre de 2017:

Tabla 6. *Personal académico en cargos de dirección por sexo, 2017*

Descripción del cargo	Sexo				Total
	Mujer	%	Hombre	%	
Rector/a	0	0%	1	100%	1
Vicerrector/a	1	100%	0	0%	1
Decano/a	3	25%	9	75%	12
Subdecano/a	8	67%	4	33%	12
Director/a de Dependencia	0	0%	8	100%	8
Coordinador/a de Dependencia	2	100%	0	0%	2
Director/a de carrera	23	56%	18	44%	41
Director/a de Centro de Posgrado de Facultad	1	12%	7	88%	8
Director/a de Centro de Investigación de Facultad	4	57%	3	43%	7
Coordinador/a de vinculación con la sociedad de la Facultad	3	37%	5	63%	8
TOTAL	45	45%	55	55%	100

Nota: Adaptado de Boletín estadístico, Universidad de Cuenca., 2017.

Investigación en la Universidad de Cuenca

La investigación en la Universidad de Cuenca inicia en los años ochenta, época en la cual, estaba organizada en tres áreas del conocimiento: Ciencias Sociales y Humanidades, Ciencias Biológicas y de la Salud y las Ingenierías y Tecnologías. Para el desarrollo de cada una de estas áreas se



crearon los primeros Institutos de Investigaciones: Instituto de Investigaciones Sociales (IDIS), el Instituto de Investigación de Ciencias de la Salud (IDICSA) y el Instituto de Investigación de Ciencias Técnicas (IICT) (Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Universidad de Cuenca, 2014)

En los años 90 se conforman programas de investigación centrados en áreas estratégicas para el desarrollo regional y nacional. Estos programas nacen a partir de grupos de investigación adscritos a las facultades. Entre los programas creados se encuentran: Programa para el Manejo del Agua y Suelo (PROMAS), el Programa de Población y Desarrollo Local Sustentable (PYDLOS), el Programa Acompañamiento Organizacional al Desarrollo (ACORDES), Centro de Servicios y Análisis de Minerales Metálicos y no Metálicos (CESEMIN), entre otros (Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Universidad de Cuenca, 2014).

De acuerdo con información de la página web de la Universidad de Cuenca (2019) en 1996 se crea el Instituto de Investigaciones Científicas, integrando a los institutos IDIS, IDICSA e IICT. Este Instituto fungirá como ente rector de la investigación hasta el 2004 que se reemplaza con la Dirección de Investigación de la Universidad de Cuenca (DIUC) (Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Universidad de Cuenca, 2014). La DIUC es el órgano académico que coordina, asesora y difunde programas y proyectos de investigación. También, está conformada por el Consejo de Investigación, director de la DIUC y un coordinador (Reglamento de la Dirección de investigación de la Universidad de Cuenca, 2015). Una de sus actividades principales ha sido la realización de convocatorias a concursos de proyectos de investigación. En el año 2017 se desarrolla la décimo sexta convocatoria. En el año 2019 las autoridades de Investigación han propuesto la creación del Vicerrectorado de Investigación que permitirá mayor toma de decisiones, mejora de la organización, e incremento del presupuesto y del equipo de trabajo.



El Consejo de Investigación cumple la función de asesorar, coordinar y controlar las actividades de investigación en la Universidad de Cuenca y se encuentra conformado de la siguiente manera:



Figura 1 *Organigrama del Consejo de investigación.*

Nota: Elaboración propia en base al Reglamento de la Dirección de investigación de la Universidad de Cuenca del año 2015, 2019.

A partir del año 2012 la Universidad de Cuenca impulsa el Proceso de Fortalecimiento Institucional, 2012-2017, que pone énfasis en la Ciencia, Tecnología e Investigación, con el desafío de mantener y mejorar su posición en la escala nacional e internacional en torno a la capacidad de investigación y el nivel de escritura científico técnica (Plan de Ciencia,



Tecnología e Innovación de la Universidad de Cuenca, 2014). Es necesario mencionar que, durante el Proceso de Fortalecimiento la institución ha estado regida por dos gobiernos universitarios, en el periodo de 2011 a 2016 del Ingeniero Fabián Carrasco, y a partir del año 2016 hasta el año 2021 dirige la universidad el Ingeniero Pablo Vanegas.

4. RESULTADOS

El objetivo general de esta investigación fue; analizar las relaciones de poder y las construcciones sociales, políticas, culturales de género en las experiencias y discursos de las investigadoras de la Universidad de Cuenca. Para esto, se analizaron las experiencias, discursos y percepciones de las investigadoras de las diferentes áreas de estudio. Los resultados de este análisis se presentan en este apartado y se han organizado en seis secciones: en primer lugar, presentamos la participación de las mujeres en la investigación; en segundo lugar, se explica las construcciones socioculturales de género. Posteriormente, se abordan las relaciones de poder. En cuarto lugar, se desarrolla las construcciones políticas de género. En quinto lugar, se exponen las percepciones de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la investigación en la Universidad de Cuenca. Finalmente, se aborda la percepción de las investigadoras acerca de las condiciones laborales limitantes en la investigación.

4.1 Participación de las mujeres en investigación

La investigación en la Universidad de Cuenca se operativiza a través de la ejecución de proyectos de investigación. Estos proyectos son financiados por fuentes externas o por fondos del propio plantel a través de las convocatorias de la DIUC. Según datos entregados por la DIUC entre los años 2013 y 2017 se ejecutaron 155 proyectos ganadores de los concursos universitarios organizados por la DIUC y 60 proyectos fuera de convocatoria con fondos externos, de los cuales no se especifica el año de ejecución:

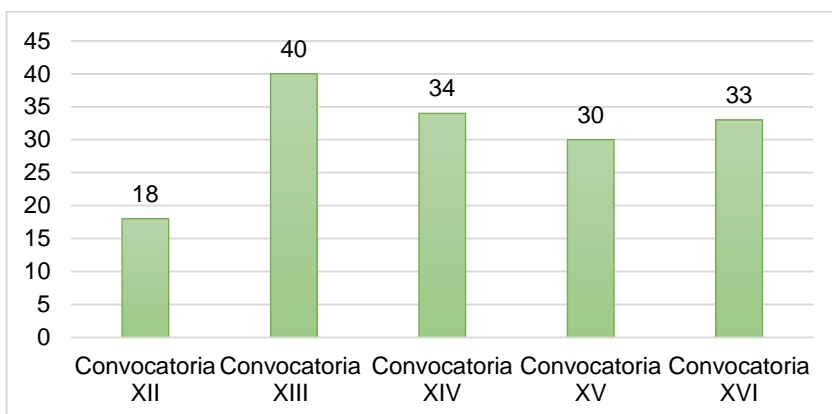


Gráfico 1 *Número de proyectos financiados por la DIUC, 2013-2017.*

Nota: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por la DIUC, 2019

En los equipos de proyectos se identifican tres roles básicos: directores, directoras, codirectores, codirectoras, investigadores e investigadoras. En el gráfico 3 se observa la participación por sexo según el rol ejecutado en los proyectos de investigación, en el período 2013-2017. En su conjunto, el porcentaje de mujeres en investigación no llegan en ningún caso al 50% y para el rol de directoras el porcentaje es menor.

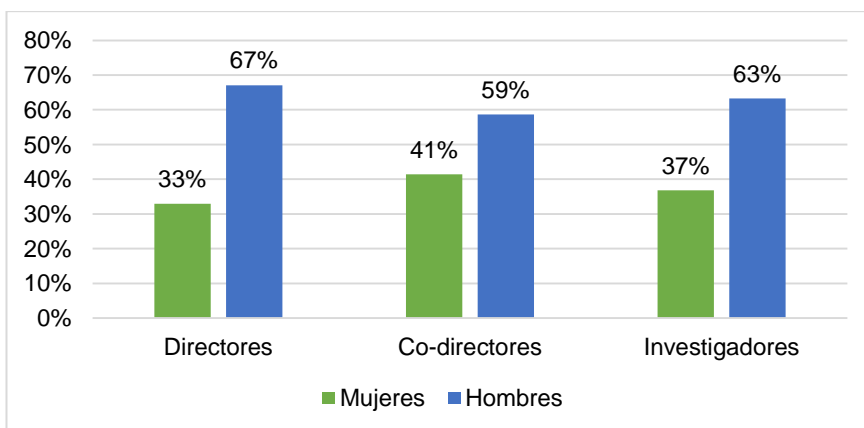


Gráfico 2. *Integrantes de proyectos de investigación por género y cargo, 2013-2017*

Nota: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por la DIUC, 2019

En el gráfico 3 se muestra la participación de las mujeres en las direcciones de proyectos de investigación en las convocatorias para fondos concursables XII-XVI (2013-2017) realizadas por la DIUC, en el que se



observa que el porcentaje de participación en las diferentes convocatorias, no llega a un 40% y en las dos últimas se reduce en un 5%.

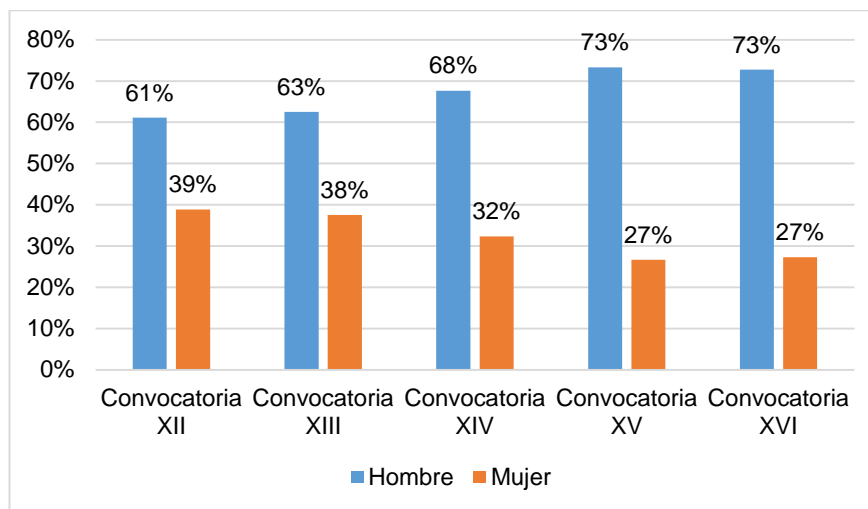


Gráfico 3. Dirección de proyectos por sexo y convocatoria, 2013-2017

Nota: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por la DIUC, 2019

El gráfico 4 nos muestra el porcentaje de proyectos en las diferentes áreas del conocimiento segmentado por mujeres y hombres que los han dirigido, en la Universidad de Cuenca, en el periodo 2013-2017. En las Ciencias Naturales e Ingeniería y Tecnología el número de mujeres todavía es muy poco representativo pues existe una diferencia con los hombres de 16% y 10% respectivamente. Mientras que en las Ciencias Sociales y Ciencias Agrarias la diferencia por sexo es menor y en las Ciencias Médicas y las Humanidades existe una paridad de participación entre hombres y mujeres.

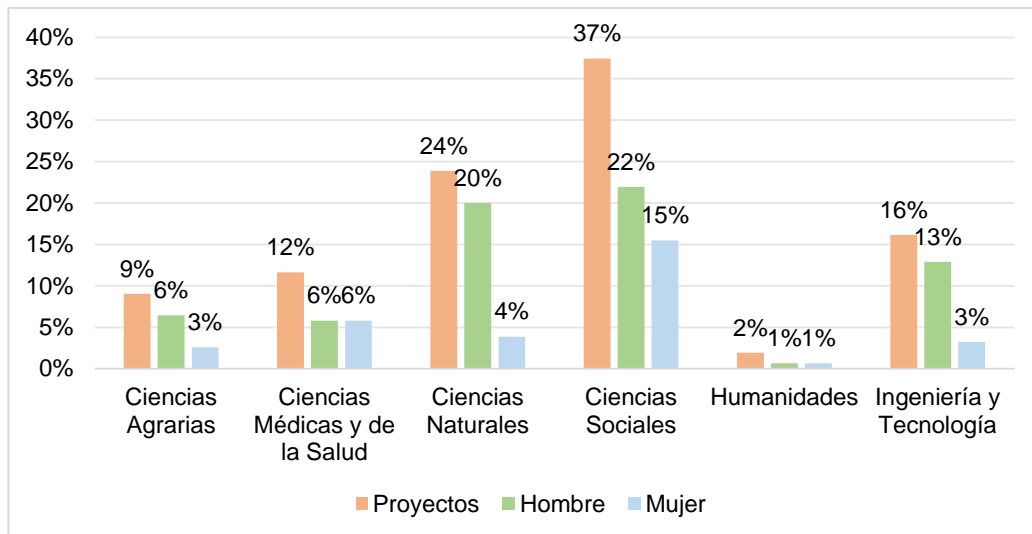


Gráfico 4. Número de proyectos por área y sexo, 2013-2017.

Elaboración propia a partir de datos proporcionados por la DIUC, 2019

4.2 Construcciones socioculturales de género

En esta sección se aborda la dimensión de construcciones socioculturales de género, en la cual se desarrollan tres elementos: el primer elemento, estereotipos de género presentes en los discursos de las investigadoras que contribuyen a la naturalización de roles de género. Por consiguiente, en un segundo elemento se desarrolla la división sexual del trabajo tanto en el ámbito privado y público. Finalmente, se aborda el tiempo personal de las investigadoras que es el ámbito de mayor afectación por la vigencia del rol tradicional de la mujer, y la existencia de un sesgo androcéntrico presente en el ámbito laboral.

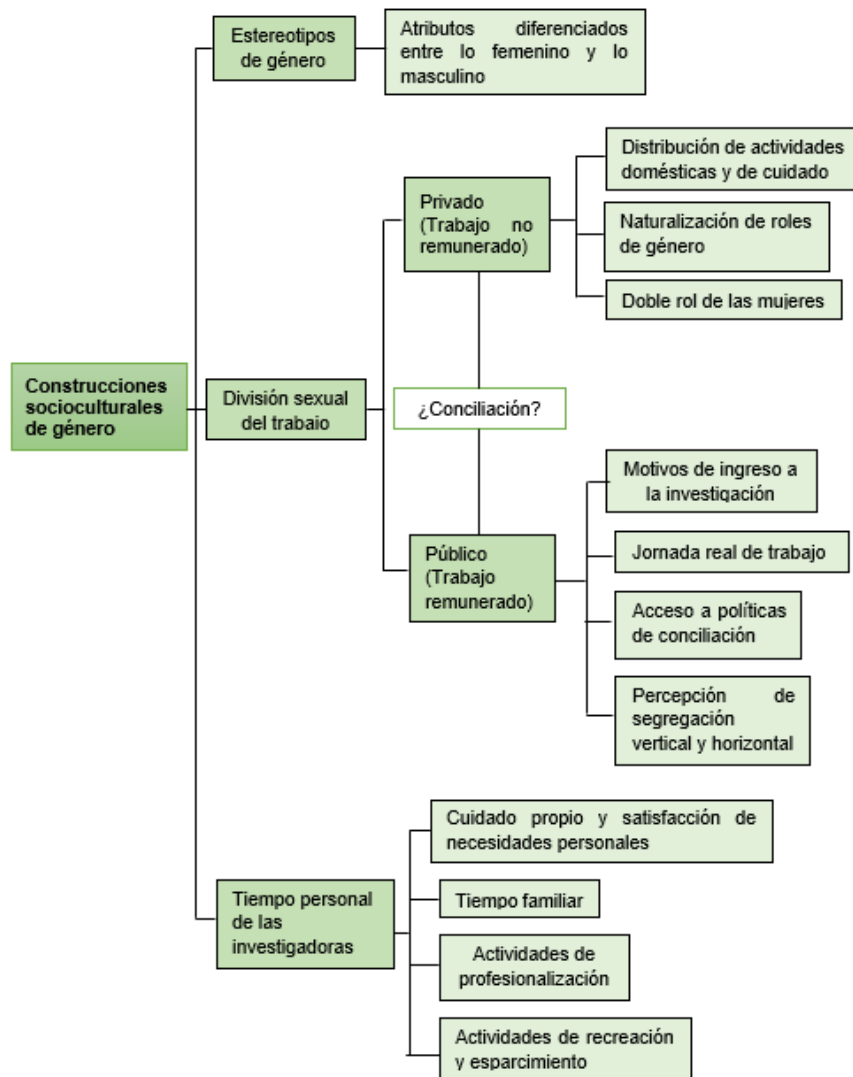


Figura 2 Contenido de los resultados de construcciones socioculturales de género.
Nota: Elaboración propia, 2020

4.2.1 Estereotipos de género de las mujeres en la investigación

Cuando se les pregunta a las investigadoras acerca de las diferencias entre hombres y mujeres en la investigación, la mayoría de ellas señalan características estereotipadas asociadas a la feminidad para referirse a los atributos que diferencian a las investigadoras de sus colegas hombres. Entre los atributos que se mencionan están: intuitivas, sensibles, minuciosas, tenaces, analíticas, organizadas, luchadoras, observadoras, responsables, rigurosas, ordenadas, cumplidoras, complicadas, resentidas. Además, se



considera que las mujeres se adaptan con mayor facilidad, buscan mejores resultados, sus objetivos son intervenir, contribuir a la solución de problemas, son cuidadosas de los detalles, lo que genera que tarden más en resolver problemas en el equipo de investigación en comparación con los hombres:

Son más sensibles, porque investigan cosas que realmente si pueden servir inclusive más en un futuro porque son más intuitivas. (Sophia)

Cuando una mujer se involucra en la investigación es muy bueno porque la mujer es muy minuciosa, entonces cuando se involucra en estos temas va a buscar los mejores resultados, va a buscar intervenir, no se va quedar así no más con una publicación de un artículo. (Sarah)

Yo podría decir que los hombres no sé... los hombres trabajan más rápido la problemática, que las mujeres, las mujeres como que somos más analíticas, nos quedamos más en el problema. (Samantha)

4.2.2 División sexual del trabajo

En esta sección se identifica los roles tradicionales de género presentes en el ámbito privado de las investigadoras que comprende el trabajo no remunerado desarrollado en el espacio familiar, después se aborda el ámbito público en donde se expone las características del trabajo remunerado de las investigadoras en la universidad.

Ámbito privado

Cuando se les pregunta a las investigadoras acerca del tiempo diario destinado al trabajo no remunerado que comprende las actividades domésticas y de cuidado, visibilizan en su discurso una diferenciación entre los roles socialmente asignados a hombres y mujeres que se expresan en actividades y espacios diferenciados por género. Es interesante analizar la forma en que el discurso de las investigadoras se desarrolla. Cuando empiezan a hablar de este tema, generalmente plantean que son ellas las



cumplen en mayor medida las actividades de cuidado, en jornadas interminables que inician muy temprano en la mañana y se extienden hasta altas horas de la noche. Sin embargo, en el transcurso del relato mencionan que sus parejas también les “ayudan”, “apoyan” y “colaboran” en tareas puntuales:

Realmente las hago [actividades de cuidado] todo yo, y claro por supuesto con el apoyo de mi esposo. Yo sí es que, bueno de pronto es muy personal, pero en todo caso le comento, yo cocino en las noches o me levanto temprano al día siguiente para cocinar, también le preparo a mi hija para la escuela, mi marido le lleva, él le recoge de la escuela porque claro a veces eso es, que yo no puedo. (Diane)

Asimismo, las investigadoras participantes del grupo de discusión justifican las mayores responsabilidades de las mujeres en los cuidados de los hijos e hijas por los aportes de afecto y apego y lo entienden como una responsabilidad moral al ser madres:

Creo que mi formación psicológica también me hace pensar que, si quiero tener la parte afectiva de mi hijo, o sea no puedo. O sea, yo podría decir busco más espacios en la universidad, pero no puedo porque también mi formación en psicología me dice la parte de apego y todo. (Lucy)

Mis hijos claro son lindos, responsables, que pasa si me voy y regreso con el doctorado, pero con hijos perdidos, con hijos no sé. Entonces creo también hay formas y maneras de buscar las formas en que uno puede capacitarse y salir. (Harriet)

La mayoría de investigadoras que son madres, plantean que, para cubrir con las actividades de cuidado durante sus jornadas laborales, recurren al apoyo de otras mujeres de la familia extendida como el caso de sus madres o hermanas, o a servicios privados como niñeras o centros de desarrollo infantil para el cuidado de hijos e hijas menores. Asimismo, para cubrir las actividades domésticas como limpieza y alimentación recurren a servicios de empleo doméstico:



Porque mi niño mayor en la tarde se queda también con mi mamá. Entonces, les recogemos a los dos y nos vamos a la casa. O sea, llegamos ya igual es noche cuando llegamos a la casa. Por suerte, ya mi mamá se encarga de la alimentación de mis bebés y ya ellos llegan prácticamente a descansar. (Verónica)

Entonces, tengo una Rosita. Mi Rosita llega en las mañanas. Mi Rosita se queda en la casa con mi guagua en las mañanas. Entonces, se queda hasta las nueve, viene la buseta y entonces le manda a la guardería (...) Y si no tengo que hacer bueno igual, comienzo a hacer la merienda bueno en realidad a calentar, porque mi Rosita me deja haciendo. Ella se encarga de limpiar, bueno sin mi Rosita me muero, bueno simplemente caliente, les sirvo la comida y después le voy a recoger a mi hijo. (Adele)

Por otra parte, las investigadoras relatan que en los equipos de investigación se organizan actividades extralaborales, como reuniones importantes en horarios nocturnos o durante los fines de semana, que por las responsabilidades de cuidado se ven limitadas de asistir, situación que ellas no observan que sucede con sus colegas hombres:

Por ejemplo, te convocan a una reunión el día sábado, con quién dejas, no yo, mis colegas, con quién dejas a los niños un día sábado, y muchas veces esas madres son madres jefas de hogar, son solas, con quién dejan a sus hijos y no se piensa al convocar una reunión el día sábado o incluso si no tienes hijos pequeños, generalmente el fin de semana, las mujeres dedicamos a organizar las tareas de la casa, desde la limpieza, hasta las compras para la semana. (Lilly)

Pero donde yo le veo diferencia, al menos en mi caso como... como madre, es en el tiempo que le dedicamos a las actividades de investigación, en ese punto porque por ejemplo mis compañeros, los investigadores incluso con familias, con sus esposas y sus hijos... pueden dedicarle más tiempo, o sea yo veo eso. Nosotras tenemos... nos dividimos las actividades, nos asignamos las tareas, no encargamos tanto en la universidad como ya en el hogar, pero en mi caso al menos, por ahora especialmente que mis hijos están pequeños, no le puedo dedicar tanto tiempo como yo veo que le dedican mis compañeros. (Verónica)

Un aspecto que llama la atención es que, las investigadoras que están en periodo de lactancia y han pasado por un reciente permiso de maternidad,



indican que, si bien supone mayor tiempo para el cuidado de niños y niñas menores, la cantidad de trabajo en el ámbito laboral no se reduce, generando una acumulación de actividades que deberá ser cumplida en el hogar:

Pero para mí lo que más nos afecta es el tiempo, o sea es completamente, en mi caso, es un poco más complicado aún, porque yo debería tener digamos unas veinte horas asignadas a la investigación dentro de mi distributivo, pero como también tengo el cargo de gestión en este momento, y aparte como tengo mi bebé, tengo diez horas de lactancia, entonces son solo treinta horas de trabajo a la semana, mis horas de investigación están disminuidas a diez, o sea es prácticamente la mitad. (Verónica)

Ámbito público

Con respecto al tiempo de trabajo remunerado, cabe señalar previamente que las mujeres entrevistadas se insertaron en la investigación debido a diferentes motivos entre ellos: estudios de maestría o doctorado, invitación de un/a colega, motivación por un referente familiar o por una necesidad social o académica. Asimismo, las investigadoras consideran su inserción en la Universidad de Cuenca como:

- Una oportunidad como mujeres al incluirlas en un ámbito tradicionalmente masculinizado, para poner en práctica los conocimientos adquiridos en su proceso de profesionalización y ampliar el conocimiento sobre temas de interés académico, y ejecutar procesos de intervención social.
- Un reto como mujeres por la diversidad de actividades que deben cumplir entre ellas las actividades domésticas y de cuidado.
- Una responsabilidad como docentes en generar nuevos conocimientos para difundirlos con las y los estudiantes en sus diferentes cátedras, y con la sociedad en general.



Las investigadoras cumplen una jornada de trabajo de tiempo completo en actividades de docencia, gestión e investigación. Para la investigación, la DIUC asigna un número determinado de horas que lo cumplen dentro de equipos de investigación. En estos equipos de investigación las investigadoras mencionan que las actividades se asignan en función de la experticia de cada integrante, sin embargo, cuando relatan experiencias cotidianas se visibiliza una reproducción de roles en función del género:

Cuando queremos alguien más ordenado para que tengas los archivos bien bonitos buscamos mujeres... pero, cuando tenemos que hacer más cosas de representatividad, ya no las buscamos y se empieza a dar este techo de cristal, que está en todos los niveles. (Naomy)

El trabajo de campo significa irse a unos pueblos, a la intemperie, y para una mujer es mucho más difícil quizás por las condiciones físicas de uno mismo, por ejemplo, yo he tenido que a veces a mi hijo que ya es joven decirle “ayúdame manejando el carro”. Entonces esas condiciones físicas de lo que es una mujer o un hombre que en determinadas investigaciones y en la mayoría de nuestra área hay bastante trabajo de campo por ejemplo en donde sí se requiere de la fuerza física que uno no lo tenga. (Margot)

A pesar de las horas asignadas por la DIUC para el desempeño de actividades de investigación, las investigadoras manifiestan que este tiempo es muy limitado y no alcanza para cubrir con todas las actividades planificadas, ante lo cual llevan trabajo a casa, que cumplen durante las noches, madrugadas y fines de semana. Las actividades laborales, deben combinarse con actividades ligadas al ámbito doméstico y de cuidado, incluso se relatan experiencias de que los hijos e hijas llaman la atención a sus madres por estar dedicadas demasiado tiempo a trabajar en la computadora en sus hogares:

La investigación necesita trabajo duro, aquí no hay fin de semana, no es que yo voy a las cinco porque pongo mi huella y salgo, olvido todo. Necesita de mucho trabajo y



trabajo que necesita de bastante sacrificio. Entonces quien quiera hacer tiene que considerar esto, no es un puesto que entro a las 8 y salgo a las 4 o 5. (Yvonne)

Por decirle, mi familia, mis hijos me hacían caer en cuenta, sobre todo mi hija decía: mami sólo estás en la computadora y eso digamos, me hizo pensar, te hace analizar, no, porque obvio es por algo, las cosas, no, no son porque sí, entonces dentro de ese aspecto, por ejemplo, cuando decía eso mi hija yo inmediatamente, qué es lo que hacía, de nuevo. Ella me ayudaba quizás ni muy consciente de decir: para un momento, pero si le digo yo he llevado mucho trabajo a casa, fin de semana, demasiadamente. (Abby)

Un aspecto llamativo, es que las investigadoras desempeñan actividades extralaborales que reduce su tiempo familiar, sin embargo, señalan que en el ámbito laboral están pendientes y preocupadas por actividades domésticas y de cuidado de sus hijos e hijas:

Este rato estoy con ustedes y estoy pensando si deje papas para cocinar, o sea es así y a veces me ha pasado que estoy en conferencias magistrales, en congresos y estoy pensando “Uy al Andrew le toca la vacuna de la alergia” o sea estoy delante de toda la audiencia y al mismo tiempo “Ay Dios mío la vacuna”, entonces enseguida mando un whatsApp. (Rose)

Así mismo, las investigadoras perciben que existe una concentración de mujeres en determinadas facultades de la Universidad de Cuenca que evidencia una segregación horizontal, en tanto existen áreas profesionales feminizadas o masculinizadas. Es así, que observan que las mujeres tienden a predominar en facultades como: Medicina especialmente en la carrera de Enfermería, en Ciencias Químicas y Facultades de las Ciencias Sociales, mientras que existe un mayor número de hombres en Facultades como Ingeniería y Arquitectura. Además, se identifica una segregación vertical que se expresa en una desigual participación por sexo en espacios directivos, se visibiliza en un mayor número de mujeres en espacios administrativos como las secretarías y en actividades de limpieza y un menor número de mujeres en puestos directivos. Por el contrario, los hombres están presentes en



espacios de investigación, conserjería, seguridad, departamento financiero, y otros espacios directivos de la universidad:

Las mujeres estamos en la administración, hablo secretarias, hablo... departamentos, en algunos casos. Específicamente, en la Facultad de Ingeniería, no sé si somos ocho o diez mujeres de un grupo de ochenta, podrán darse cuenta que es un porcentaje sumamente bajo (...) Ah, la que sí les digo que ahí están más bien más mujeres que hombres es en la Facultad de Ciencias Químicas, sí, entonces ahí no sé porque se da ese fenómeno, los hombres no quieren estudiar Ciencias Químicas, no sé, cuando se abrieron los concursos nomas participaron mujeres, pero esa es una de las facultades en las que en realidad se da el proceso contrario a la mayoría, no.(...) Entonces, eso he visto a nivel general, en Economía también en Ciencias Económicas veo también que hay bastantes mujeres, en Salud también hay bastantes mujeres, en la carrera de Enfermería. (Nicole)

Si usted hace un sondeo ligero, donde hay más profesores varones, donde hay menos mujeres, en ciertas facultades tradicionalmente destinadas a hombres. Donde están las mujeres, donde hay más docentes mujeres y más estudiantes mujeres en facultades que impliquen cuidado, protección en psicología en enfermería y cosas así no cierto. (Lucy)

4.2.3 Tiempo personal

Cuando nos referimos al tiempo personal se alude a las actividades ligadas al cuidado personal, convivencia social, esparcimiento, actividades culturales, pasatiempos, deportes, uso de medios de comunicación, actividades de aprendizaje y estudio, y tiempo con la familia. Al preguntar a las investigadoras acerca de las actividades que realizan en su tiempo libre, un gran número de investigadoras señala que este tiempo es durante los fines de semana que lo dedican a actividades domésticas y de cuidado:

Mi tiempo libre lo aprovecho limpiando la casa. (Amelie)

Yo el fin de semana le dedico a mi casa si, y a las cosas pendientes del trabajo. (Celestine)



No sé, a ver en realidad para mí misma, yo creo que no. Todo el tiempo, el fin de semana estoy con mis hijos y con mi marido vamos a hacer algunas cosas de la casa. (Samantha)

Los sábados y domingos yo me dedico a la casa. Incluso mi marido me dice no hagas esas cosas, pero a mi desestresa, o sea hacer las cosas del hogar me ayuda a pensar. (Alexa)

Con relación al tiempo familiar, las investigadoras mencionan que también es durante los fines de semana, en el cual buscan actividades que puedan compartir juntos como el deporte, realización de tareas escolares y momentos de recreación:

Siempre comparto con mi familia los fines de semana, aunque eso signifique dejar de dormir. (Olive)

El fin de semana pues que trato de estar con la familia que talvez es un tiempo para mí y mi familia. (Harriet)

De seis a ocho hago deporte porque también me dedico mucho al deporte, y el deporte trato de compartirlo con mi familia, con mi esposo, con mis hijos que también hacen deporte en el mismo horario, en el mismo equipo y entonces ese es el tiempo que compartimos. (Nora)

Yo hago deporte, yo juego tenis o hago Spinning en el fin de semana, especialmente con la familia, con las niñas. No hay mucho más tiempo que esto. (Yvonne)

Siguiendo con el tiempo personal en cuanto a actividades de cuidado propio y satisfacción de necesidades personales un gran número de investigadoras mencionan que este tiempo es sumamente reducido o nulo, incluso esperan con mucha emoción contar con tiempo libre para alguna actividad en este ámbito. Entre las actividades que las investigadoras asocian a este tiempo son el cuidado físico o la belleza, salidas con amigas o para horas de sueño:

Yo cada vez que voy a la peluquería es de robada, es de escapada de decir, pucha que yo me voy hacer manicure, pedicure. Mi hermana me habla (...), bueno yo le digo algún rato tendré tiempo, ahora no. Algún rato, sí, sí. (Violeta)



Casi no mucho, el tiempo libre mío es que a veces yo duermo, no. Porque estoy como con un síndrome de sueño acumulado, entonces me encanta dormir, o sea si me dicen vamos a una discoteca a un bar, es que eso ya no veo hace más de siete años, pero sí debería hacerlo, pero no tengo mucho tiempo libre. (Rose)

Por otro lado, un número reducido de investigadoras que son solteras y sin hijos e hijas o casadas con hijos e hijas adolescentes o mayores de edad, mencionan que tienen mayor tiempo para actividades culturales, pasatiempos y actividades de esparcimiento a lo largo de la semana, que lo dedican a hobbies o actividades de gusto e interés propio como: actividades deportivas, ir al cine, ir a una exposición de arte o escuchar música:

Sí, sí tengo tiempo para mí, como le digo entreno, hago deporte, mi tiempo libre es para eso, no tengo tiempo para más, para el deporte que entreno todos los días y sábado y domingo. (Nora)

Y para decir que tengo otro tiempo es que me gusta el cine, me voy al cine, me voy a comer algo rico, me voy con mi mamá a Baños. (Evelyn)

Otro ámbito del tiempo personal es el tiempo dedicado a actividades de profesionalización. La mayoría de investigadoras que aspiran a desarrollar estudios de doctorado o estancias de investigación en el extranjero mencionan que sus decisiones académicas se encuentran supeditadas a las necesidades de su familia y señalan que un hombre tiene mayor facilidad para realizar estudios. Un número reducido de investigadoras están realizando estudios de doctorado y lo hacen en horarios vespertinos, nocturnos o de madrugada por los horarios de sus docentes extranjeros y por las exigencias del trabajo remunerado en la universidad:

Sí, sí. En la época cuando estuve más entusiasmada en eso de ver si estudio, si salgo, viajo o trabajo, un poco el limitante es la familia a veces hay una beca, pero no puedo llevar a todos. A veces como yo digo prefiero quedarme en casa, pero no dejar a mi familia, hay prioridades. (...) Nosotras como madres nos cuesta mucho, al



menos hablo por mí me cuesta mucho dejarles a mis hijos o irme de viaje, o si hay una capacitación fuera, lo pienso dos veces, veo cómo arreglarme. (Adele)

Sin embargo, en esta preparación en este camino, pienso que los obstáculos son mayores para las mujeres, quien tiene mayores oportunidades de salir fuera, culturalmente la sociedad acepta que deje a los hijos, a la esposa lo que sea son los varones, eso no podemos negar. O sea, para uno decir yo me voy a hacer mi doctorado a tiempo completo en la UNAM por cinco años, entonces ahí no se puede, o sea no se puede hacer eso, pero un hombre puede tener a sus hijos, puede tener a su familia, o sea él puede hacerlo porque la sociedad lo aceptan, qué más quisiera yo irme un par de meses a España. Ahora no podré viajar en un buen tiempo, son condiciones que, si dificultan un poco más la participación y no solo en la investigación, sino en los distintos espacios que tiene la universidad. (Lucy)

4.3 Relaciones de poder

En esta sección se parte de las concepciones de poder de las investigadoras, consecutivamente se expone la existencia de poder a nivel micro en las relaciones interpersonales de las investigadoras con sus colegas del equipo de investigación y con pares investigadores e investigadoras de otros proyectos, enfatizando la toma de decisiones como un ámbito que visibiliza la distribución de poder en los equipos, grupos, y departamentos de investigación. Seguidamente, se describe como se presenta el poder en la estructura de la investigación entre los actores de los espacios directivos y las investigadoras, la presencia de poder en la toma de decisiones de investigación a nivel de la universidad; las formas en las que se ejerce el poder y las estrategias de resistencia de las investigadoras frente a este poder.

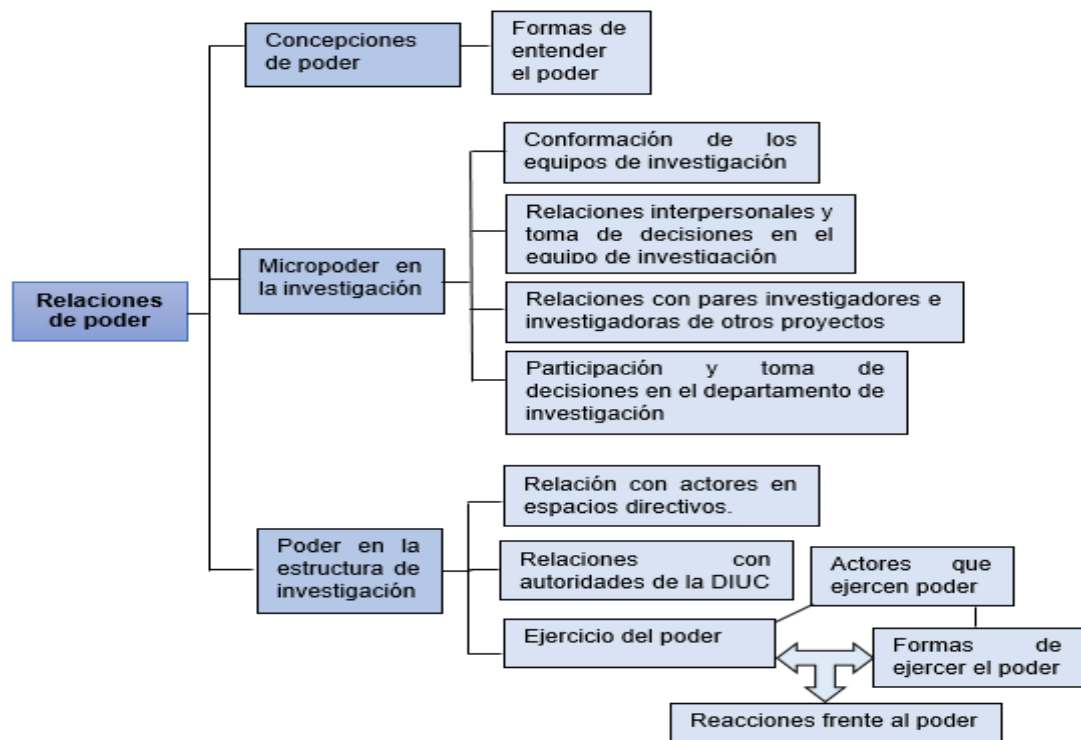


Figura 3 Contenido de los resultados de las relaciones de poder.

Nota: Elaboración propia, 2020

4.3.1 Concepciones de poder de las investigadoras

Cuando se les pregunta a las investigadoras ¿qué conciben como poder en la investigación? la mayoría de ellas asocian el poder con estructuras jerárquicas, en donde las autoridades como el rector y el director de la DIUC, tienen la potestad de dirigir y hacer transformaciones. Justifican este poder ejercido porque consideran que la existencia de jerarquías en la universidad es necesaria para su funcionamiento adecuado y organizado. Por otro lado, un número menor de investigadoras relacionan el poder con la facultad o capacidad que tienen las investigadoras para realizar proyectos de investigación, estar al servicio de los demás y la capacidad de decidir sobre sus vidas.

4.3.2 Micropoder en la investigación

Una etapa de relacionamiento en los equipos de investigación es el proceso de conformación de los equipos. En cuanto a esto, la mayoría de



investigadoras sostienen que no existe una elección por sexo, sino que lo hacen por afinidad, experticia y experiencia en trabajos previos, sin embargo, se evidencia en sus relatos que sus equipos de investigación están constituidos por un mayor número de mujeres:

Por conocidos, o sea, no. El momento que nosotros formamos los equipos yo no diferencio, yo no digo ni siquiera voy a hacer un balance, simplemente son las personas que han estado trabajando conmigo y que ha coincidido en este caso puntual que son mujeres. No hay una diferenciación, no es que yo diga voy a trabajar sólo con mujeres porque soy feminista, no. (Daisy)

Por otra parte, en las actividades cotidianas de los proyectos de investigación, las investigadoras enfatizan que no existe ejercicio de poder en sus relaciones con sus compañeras y compañeros, sino que estas relaciones son simétricas, cordiales, de participación, aprendizaje y apoyo mutuo. Incluso, señalan que se afianzan mucho las relaciones hasta generarse vínculos de amistad. Dicho discurso llama la atención al considerar que todas las investigadoras participantes en este estudio son directoras de proyectos de investigación y por lo tanto ocupan una posición estratégica de poder que se evidencia en la toma de decisiones. A pesar, de que señalan que las decisiones se toman de forma colectiva, por consensos, participación y socialización de opiniones y propuestas. No obstante, resaltan que al ser ellas las responsables del equipo tienen mayor potestad para tomar decisiones:

En general [relaciones en el equipo de investigación] excelente, muy colaborativas, de mucho respeto, de fraternidad, de franqueza y de productividad, no, porque es necesario exhibir, presentar, mostrar resultados. (Lilly)

En todo lo que es administrativo, la administración del proyecto generalmente somos democráticos, pero en esa democracia siempre soy yo la que toma las decisiones basándonos en los criterios de todos los miembros del equipo. Al final, la que toma las decisiones soy yo, porque yo soy la responsable, pero nunca tomo sola, siempre tomo en una reunión del equipo. (Nancy)



Al final yo soy la responsable y obviamente es importante escuchar opiniones que como trabajamos juntos, pero al final yo soy la directora y soy responsable, entonces al final decido. (Yvonne)

Otro ámbito de relacionamiento de las investigadoras es con sus pares de otros proyectos. Cabe mencionar que no todas las investigadoras participantes estaban adscritas a un grupo o departamento de investigación, por lo tanto, se considera ámbitos más amplios de interacción. La mayoría de investigadoras señalan que existen buenas relaciones con investigadoras e investigadores, que en ciertos casos está determinado por su nivel de preparación y trayectoria investigativa. No obstante, señalan que estas relaciones no generan vínculos para proyectos conjuntos o discusión de resultados. Incluso, se refieren a cada investigación como una isla que para ellas supone una afectación para la calidad de investigación que se produce:

Es una buena relación [relación entre pares], es una relación afable, por suerte como le digo yo ya tengo, como yo ya le enseñé, mis canas, entonces yo tengo alguna trayectoria, entonces es bonito yo veo no, que investigadores jóvenes hombres conversan conmigo, a veces si tienen dudas me comparten, me ven como como una persona a la que pueden pedir ayuda y algunas sugerencias, ideas y eso me parece chévere. (Violeta)

Verá, yo ahí veo un problema, en realidad entre los diferentes investigadores, es que a veces no comunicamos que estamos investigando, o sea yo estoy aquí en mi grupo haciendo un proyecto "x", aquí está un proyecto "y", pero nunca comentamos, no hay relación, puede ser que el "y" esté repitiendo lo que está haciendo el "x", le hablo, bueno no va a ser tal repetición tal cual, pero si podría haber colaboración. (Nicole)

Por otro lado, con referencia a la toma de decisiones en los departamentos, en su mayoría, las investigadoras sostienen que no existen reuniones a menos que sean situaciones excepcionales, como una difusión de resultados de un proyecto que necesite el aval del departamento para presentarse en un evento académico. Por el contrario, se menciona en un solo departamento la existencia de espacios participativos como asambleas



anuales para la toma de decisiones vinculados al POA (Plan Operativo Anual) del departamento:

Por lo general acá siempre lo que se hace, hay un comité en donde participan cada uno de los grupos, entonces nuestro representante de cada uno de los grupos va a la reunión de departamento y desde ahí es donde se van tomando decisiones y por lo general suelen tomar decisiones cada año. (Rachel)

4.3.3 Poder en la estructura de investigación

Otro ámbito de interacción de las investigadoras es la relación con actores en espacios directivos cómo el rector de la universidad o autoridades de la DIUC. La mayoría de las investigadoras señalan que no existe mayor acercamiento con el rector para cuestiones de investigación, sin embargo, cuando ha sido necesario como por ejemplo en casos de viajes al extranjero siempre ha existido la apertura:

Entonces, ha habido apertura [relaciones con directivos]. Nosotros hemos tenido que explicar la situación obviamente, los motivos siempre fueron válidos. Nosotros hemos explicado y en esas circunstancias tanto el rector, como el director nos han entendido y nos han dado las mayores facilidades. (Sophia)

En cuanto a las relaciones con las autoridades de la DIUC, señalan que los acercamientos han sido sobre cuestiones de gestión y administración de proyectos. Sin embargo, también algunas investigadoras han solicitado reuniones con autoridades de la DIUC para sugerencias, críticas y cuestionamientos a los procesos de gestión de los proyectos de investigación. También, se mencionan a personas que son parte del equipo de la DIUC, que en el criterio expresado por la mayoría de investigadoras no tienen un buen trato hacia ellas:

El funcionario medio [equipo de trabajo DIUC] y el más bajo es demasiado como diríamos poco dialogante, entonces unas cosas rígidas. (Lilly)



Ejercicio de poder en la investigación

Cuando se pregunta a las investigadoras con respecto a los actores que concentran poder en la investigación, las investigadoras señalan que, el rector de la universidad es el sujeto que concentra más poder en la estructura jerárquica universitaria y este poder se expresa en la injerencia sobre las decisiones de la investigación. También, mencionan personas en cargos administrativos de la DIUC que se toman la potestad de decidir en la investigación justificándose por relaciones de amistad con el rector. Asimismo, afirman que el poder en la universidad tiene un sesgo de género, porque consideran que los espacios de poder están concentrados en la población de hombres. Un aspecto contradictorio que llama la atención es que no se nombra a otros actores como el director de la DIUC o los decanos y decanas de las facultades, sin embargo, se los menciona en las formas de ejercer poder:

La concentración de poder afecta muchísimo, y más a las mujeres, porque ya insisto, la concentración se da sobre hombres. (Violeta)

Yo creo que la dirección de investigación siempre ha tenido una autonomía, un orden, pero claro como todas las áreas están regidas a directrices de más arriba, de parte del rectorado. (Abby)

El tema de investigación, ahorita está un poquito en la misma situación, que yo le llamo una situación un poco de tener las manos cruzadas, porque digamos que el director de investigación querría plantear algo muy radical, ¿cómo lo hace?, tiene que ser el rector el que esté de acuerdo, ya, porque sino, se va, se va. (Nicole)

Con relación a las formas de ejercer poder, las investigadoras sostienen que existe un abuso de autoridad por parte de los directivos de investigación que se expresa en: presionar, controlar y tomar decisiones arbitrarias sobre cambios de fechas, planificaciones o presupuestos dificultando el desarrollo adecuado de las actividades. En caso de no cumplir con lo que se dispone señalan que se pone en riesgo la asignación de horas para investigaciones futuras. Al mismo tiempo, se indica que el personal administrativo de la DIUC



tiene un trato inadecuado, grosero y con poco respeto hacia las investigadoras. También, visibilizan una verticalidad en la toma de decisiones, que limita la posibilidad de aportar o cuestionar:

Sí, sí siempre [poder de autoridades de investigación], porque a veces he sentido yo, que en lugar de ser una instancia de asesoramiento lo que se está ejerciendo es poder, y es la actitud esa de decir que: “si no entregan eso, quedan fuera”, entonces no, todo tiene sus normas y tiene tiempo, y tiene requisitos, pero es la actitud de que “yo manejo aquí y si usted no corresponde a esto usted se queda afuera”, entonces, más que un asesoramiento yo siento como un imponer, imponerse. (Olive)

De la misma manera, las investigadoras señalan que la burocracia en los procesos de gestión de proyectos de investigación es otra forma de ejercer poder. Se señala que, aunque el equipo del trabajo de la DIUC ha incrementado su tamaño, esto no ha devenido en agilidad de los trámites, sino por el contrario los hace más engorrosos porque tienen que pasar por diferentes oficinas y departamentos. Asimismo, consideran que existe una supervisión demasiado estricta, que implica presentar reportes por cada actividad realizada, que para las investigadoras resulta un obstáculo en sus labores por el desgaste de tiempo:

Es una estructura que cuando tú ya vas avanzando y vas viendo está aquí la DIUC (muestra con sus manos ubicación), pero hay otro departamento que está más arriba y este más arriba y así, así, es decir toda esa, como decir, burocracia, esa serie de... limita, es todo un trámite, y después otro y otro, (...) tú tienes que decir bueno tengo que hacer este trámite, de aquí depende del otro departamento y del otro, y del otro y del otro, entonces, hasta que salga eso tú has perdido tiempo. (Abby)

Yo tenía que ir a hacer unos estudios fuera, y un trámite que normalmente debería ser muy expedito, me tomó cinco meses para irme un mes y medio o dos meses, o sea me pasé más en el trámite que en lo que fui a hacer, eso sí. Entonces, yo creo que, si ha incidido de esa manera, fue un viacrucis. (Daisy)

Por otra parte, una forma de ejercicio de poder indirecta se visibiliza en una relación de conflicto entre los decanatos de facultades y la DIUC que afectan las condiciones de trabajo de las investigadoras. Este conflicto se basa en presentar intereses opuestos en la asignación de horas. Las autoridades de



las facultades tienden a asignar un número considerable de horas para docencia, reduciendo las horas asignadas para investigación reconocidas por la DIUC. Se destaca que la mayor reducción de horas la presentan las investigadoras contratadas:

Sí, por supuesto, evidentemente el último ciclo este, yo gané treinta y uno horas y me redujeron a doce horas, pero no sólo a mí, también al grupo de investigación, eso afecta los cronogramas, afecta los resultados. (Olive)

Porque yo trabajaba con compañeras que eran contratadas, entonces a veces no les alcanzaba las horas o no les asignaban las horas que... que hacía falta para el proyecto que en esa época se llevaba. (Diane)

Resistencia frente al ejercicio de poder en la investigación

Frente al ejercicio del poder la mayoría de investigadoras señalan que han sentido impotencia porque consideran que expresar o cuestionar, no va a cambiar nada, y al final se resignan con las condiciones existentes. Incluso, relatan que estas situaciones han afectado sus labores cotidianas en la vida académica, llegando a pensar en ciertos casos ya no investigar más en la Universidad de Cuenca:

Muchas veces me quejo, protesto, pero también noto que el quejarse y el protestar, no, no sirve de nada, las cosas siguen fluyendo, así como se están manejando; no sirve de mucho. Entonces, lo que uno muchas veces hace es bueno, así son las reglas, tratemos de cumplir para poder avanzar. (Nancy)

Y ya no quiero investigar con la Universidad de Cuenca, (...) tienen demasiado poder y nos viven presionando y maltratando, entonces esa es la razón por la que más de uno ya no queremos investigar. (Margot)

4.4 Construcciones políticas de género

En esta sección se aborda: en primer lugar, las concepciones de las investigadoras acerca de liderazgo ejercido por mujeres, una valoración de su propio liderazgo y la percepción sobre cómo se presenta la valoración

externa de su liderazgo. Seguidamente, se toca las valoraciones de las investigadoras acerca de mujeres directivas en la universidad, y posteriormente se desarrolla el interés de las investigadoras para desempeñar otros cargos directivos. Finalmente, se expone la percepción de ellas acerca de las redes en la investigación.

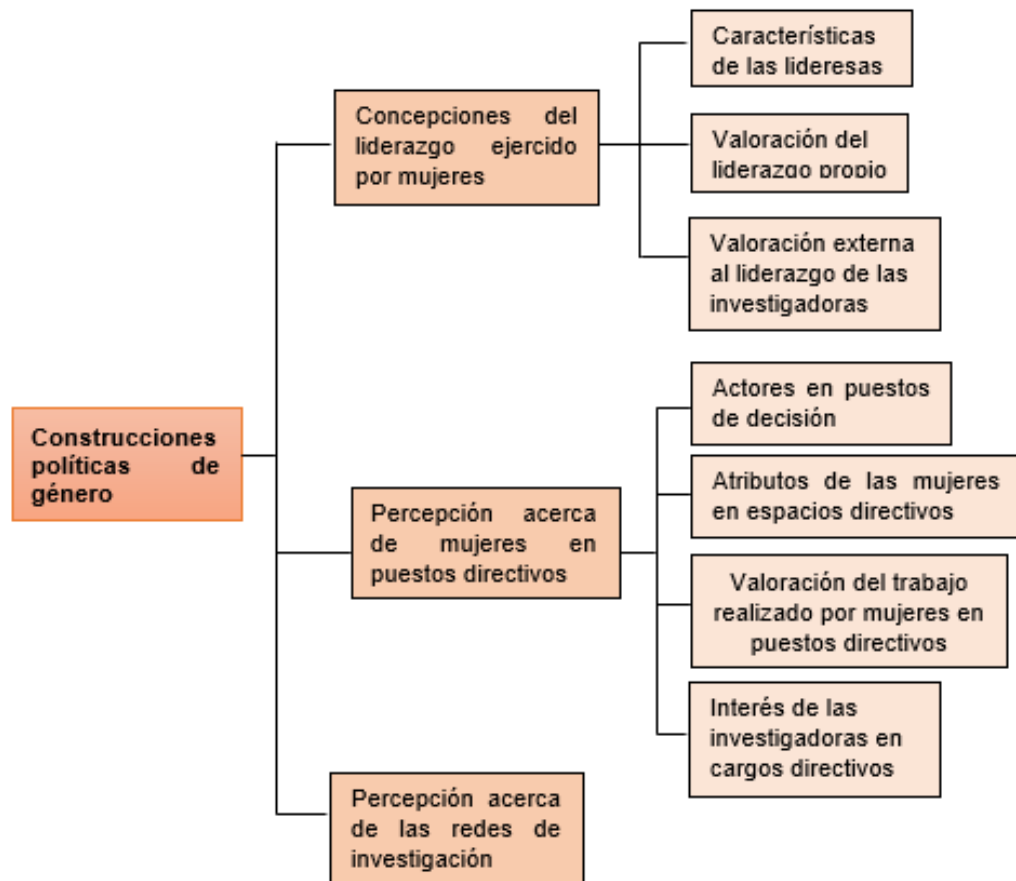


Figura 4 *Contenido de los resultados de construcciones políticas de género.*
Nota: Elaboración propia, 2020

Concepciones de las Investigadoras acerca de liderazgo

Cuando se les pregunta a las investigadoras acerca de las diferencias entre hombres y mujeres directivos en la investigación, los estereotipos de género reaparecen, dando lugar a que la mayoría de ellas resalten ciertos atributos ligados a la femineidad, que distinguen al liderazgo de mujeres. Entre las características mencionadas están: creativas, cuidadosas,



organizadas, responsables, democráticas, empáticas, positivas, intuitivas y con capacidad de entender los sentimientos del grupo:

La mujer [directora de un equipo de investigación] es muy creativa y la mujer es muy, muy innovadora, entonces por experiencia en el equipo de trabajo siempre se generan nuevas ideas y cómo hacerlo de una mejor manera, intervenir mejor como investigar. Entonces yo he visto eso la mujer tiene mucha iniciativa y sobre todo está cuidando cualquier detalle a diferencia del hombre. (Sarah)

Las mujeres en cargos directivos también tienen esa facilidad no, esa cualidad de organizar y tratar de que las cosas vayan bien. Yo creo que en general las mujeres solemos ser un poquito más organizadas y responsables. (Daisy)

Cuando se pidió a las investigadoras valorar su propio liderazgo, la mayoría tiene una valoración positiva, y destacan diferentes características que responden a una visión estereotipada del liderazgo femenino. Además, señalan que el liderazgo es un proceso de aprendizaje personal que se da en el desempeño de cargos de dirección. Existe un solo caso de valoración negativa sobre su liderazgo y otro caso que considera que no se puede hacer una autovaloración, sino que esta valoración es externa por parte de pares que conocen de su trabajo y gestión como líderes o dirigentes de un espacio:

Yo creo que uno aprende mucho, o sea personalmente, no es solamente el hecho de aprender cómo es el sistema público, los procesos que, por supuesto uno aprende y entiende ahora, no, no es eso, yo creo que la mayor riqueza es el aprendizaje personal que uno tiene o sea como, cómo yo enfrento los problemas, cómo yo puedo lidiar con x circunstancia, cómo logro que la gente haga tal cosa. (Diane)

Yo considero que no tengo las mejores características para ser líder de nada, pero tengo un defecto que yo no puedo hacer nada sola, yo necesito siempre participar en equipos. (Evelyn)

Con respecto a la valoración que se da por otras personas al liderazgo de las investigadoras, la mayoría de ellas manifiestan que son valoradas positivamente por parte de hombres y mujeres por igual. Cuando se menciona el reconocimiento por parte de colegas hombres, esto se basa en



fortalecer estereotipos de género tales como la organización como una característica propia de las mujeres. Por otro lado, un grupo reducido de ellas señalan una diferencia que se evidencia en el reconocimiento por las labores ejercidas por parte de colegas mujeres, mientras por parte de los colegas hombres estos reconocimientos públicos no se hacen, pero señalan que existe un trato respetuoso. Esta situación evidencia un mantenimiento de estereotipos de género también presente en los hombres de la universidad:

No siento valoración. No sé si son menos expresivos los hombres, o sea no me han dicho has hecho un buen trabajo... sí. Yo creo que los hombres son menos expresivos, no creo que no quieran decirme o sea, o sea no quieran felicitar tal vez el trabajo de los demás, sino que son menos expresivos, entonces más bien de mis compañeras mujeres, de algunas sí, que chévere que has hecho esto, chévere que te has ido de gira a Colombia a ver otra realidades, chéveres que estés haciendo, pero de los hombres, hombres, no, (...)O sea, no tengo mayor retroalimentación de parte de los compañeros. (Harriet)

Mi decano dice que las mujeres somos más organizadas, más todo, más a tiempo, entonces, bueno él tiene este momento varias mujeres en cargos directivo, entonces con él se ha visto este apoyo y justamente él destaca nuestras capacidades de organización, de ejecución a tiempo. (Rachel)

Concepción de las investigadoras acerca de los espacios directivos

Las investigadoras expresaron que la mayoría de cargos de decisión son ocupados por hombres, en sus palabras visto como un “dominio de hombres” en la estructura universitaria, presentes en espacios como: rectorado, dirección de investigación, decanatos, direcciones de postgrados. Señalan que la presencia de las mujeres en los puestos directivos es limitada, y la mayoría se encuentran en puestos subalternos como: vicerrectora, subdecanas, talento humano, direcciones de carrera. Al mismo tiempo, en el grupo de discusión se señala que, cuando se consideran mujeres para participar en elecciones en espacios directivos es en tanto se



pueda cumplir con una exigencia de paridad y no en reconocimiento de sus capacidades:

Pues la mayor parte de las personas que están dentro de la Universidad de Cuenca para mí son los hombres, especialmente en cargos directivos y en docencia porque hasta el más ciego puede ver que los hombres son quienes manejan la Universidad de Cuenca. (Nora)

Si, por supuesto, por ejemplo, en los puestos directivos, no, le hablo de mi facultad, está liderado básicamente las direcciones por el sexo masculino... le hablo, dirección de postgrado, direcciones de bueno, de carrera que casi estamos liderando mujeres, pero sin embargo en diferentes proyectos de investigación y todo, lidera mayoritariamente el sexo masculino. (Celestine)

Hay derechos que las mujeres tenemos que seguir luchando, pero que no se nos ponga eso de que, es que dice la ley que para calificar su candidatura debe estar hombre y mujer, pero ustedes se van a dar cuenta chicas que siempre, siempre se pone el candidato varón rector y la que le acompaña, o sea estamos ahí para adornar, no está bien, y eso no está bien, o para cumplir lo que dice, sí, y eso no está bien. (Margot)

Algunas investigadoras señalan, que las mujeres en cargos directivos se presentan como referentes a seguir para otras mujeres. Entre las opiniones que dan a estas mujeres directivas se mencionan: mujeres muy activas, inteligentes, emprendedoras, eficientes, persistentes, preparadas, valientes, abiertas, increíbles, valiosas, organizadas, proactivas, con buena toma de decisiones y buenas directrices:

Yo creo que responden a un esfuerzo bastante persistente [mujeres directivas] que habla muy bien de la mujer, de incursionar en otros espacios. (Alexa)

Yo creo que es una presencia importante, al menos en lo que yo he visto de mi experiencia en esta facultad que ha habido decanas mujeres. Ellas han manejado muy bien la parte de toda la cuestión de la facultad, tienen su postura, su personalidad, yo he visto eso, muy preparadas. (Verónica)

Por otra parte, se menciona que, las mujeres en la universidad desempeñan cargos directivos que no tienen mucho poder para la toma de decisiones, en



comparación a cargos que siguen desempeñados por hombres. Se espera que al encontrarse una mujer en un cargo directivo permita generar mejores oportunidades para las mujeres y no representar solo a intereses de los hombres:

Lamentable las mujeres no están en cargos directivos y la que logra llegar quizá termina uniéndose o representando a los hombres y no respondiendo a las necesidades colectivas de las mujeres. (Nicole)

Además, un elemento que llama la atención es que, se considera que las mujeres en espacios directivos han sido incomprendidas, maltratadas, desvalorizadas y se limita sus oportunidades y espacios para el desarrollo de su gestión, porque se atribuye menor confianza, poca credibilidad a su trabajo y autoridad en comparación con espacios directivos desempeñados por hombres:

Yo pienso que más bien es una cuestión cultural, social, porque en un grupo de hombres siempre la voz de los hombres como que pesa más, entonces una tiene que abrirse espacios, tiene que levantar la mano, tiene que buscar espacios, (...). O sea, usted ve, hay un grupo de varones que están dominando la expresión, muy difícil como mujer levantar la voz. (Nora)

Falta de un poco de confianza, de credibilidad en la autoridad de las mujeres que tenemos disponibles para esos cargos. Tal vez puede ser, yo he estado en algunas reuniones y esas cosas las que viene el rector y habla, no y después se va y dicen algunas cosas que dicen dónde está el rector porque el debería oír esto, porque él inaugura y si nos dice: "lindas las mujeres" y todo y si él piensa eso porque no pone más mujeres en cargos directivos, no. (Violeta)

Al consultar sobre el interés que las investigadoras tienen acerca de desempeñar otros cargos directivos en la Universidad de Cuenca, la mayoría de ellas no expresan interés, porque consideran que tienen una limitación de tiempo, que les imposibilita ejercer esta actividad. Además, se expresa que los horarios en que funcionan los espacios directivos son incompatibles con las actividades de cuidado, pues las instituciones educativas, y centros de desarrollo infantil no prestan sus servicios a cualquier hora y por tanto las



investigadoras no tienen con quien dejar a sus hijos. Algunas de ellas consideran que por el momento se encuentran desempeñando actividades como la preparación en maestrías y doctorados que creen que es un ámbito prioritario, asimismo, un grupo reducido de investigadoras consideran que necesitan dar un mayor tiempo a su familia:

Entonces, en el caso de las... del rectorado, pienso que las mujeres quizás están ya, tienen más experiencia, que tienen más edad, quizás tienen hijos grandes o no tienen hijos... deberían lanzarse. Aunque, también no... porque incluso una mujer tiene a sus hijos pequeños, pero tiene a alguien que se haga responsable, que se encargue y pueda organizarse bien, también debería lanzarse al rectorado. (Rachel)

No tenemos por ejemplo la opción, de cuando yo estaba de Representante en el Consejo Universitario, las mujeres no aceptan mucho ese tipo de cargos porque lamentablemente eso te lleva hasta las 11 o 12 de la noche y lamentablemente no tenemos donde dejar a nuestros hijos (...) Y las mujeres no tenemos esa opción, porque aquí no nos dan esa facilidad de coger y decir: "bueno para las mujeres que están en Consejo Universitario va a haber una guardería, o va a haber, o caso contrario las reuniones no podrán pasar después de las 6 de la tarde, y que si no se acaba a las 6 de las tarde y decir no qué pena, para el siguiente día (...) Y las mujeres participaríamos mucho más en esos espacios, pero lamentablemente no podemos participar en esos espacios, porque para los hombres está bien decir a la 1 de la mañana, 2 de la mañana, pero para nosotras no. (Lucy)

Percepción de las investigadoras acerca de las redes de investigación

Las investigadoras consideran a las redes como espacios en los que pueden conversar de temas de interés colectivo, donde encuentran apoyo, colaboración, que les permite fortalecerse para hablar de ciertos temas en la sociedad, comparar resultados en las diferentes realidades y fortalecer la validez de los mismos. Una de las redes que más mencionan las investigadoras es la Red de Mujeres científicas (REMCI) que lo consideran como un espacio de apoyo y potenciación entre mujeres:

Este grupo de mujeres en la ciencia, no es un grupo de la universidad, aunque participan muchas... Inclusive, mujeres de la DIUC también participan, pero no es

un espacio particular de la universidad que potencie directamente a las mujeres en la universidad, nos potencia mucho. (Naomy)

Yo sí creo que varias voces hacen más fuerza, totalmente. Y lo interesante de la investigación es poder identificar el par científico, alguien más en el mundo está haciendo la misma investigación que yo. Entonces es muy gratificante e importantísimo. (Daisy)

4.5 Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

En esta sección se desarrolla la percepción de las investigadoras acerca de la igualdad de oportunidades en la Universidad de Cuenca, experiencias de discriminación en la investigación y valoración del trabajo de las investigadoras en los equipos de investigación.



Figura 5 Contenido de los resultados de igualdad de oportunidades
Nota: Elaboración propia, 2020

Percepción de la igualdad de oportunidades

En la percepción de las investigadoras sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se evidencian dos posturas relacionadas sobre todo a las brechas de género en los diferentes ámbitos de la universidad, especialmente en los cargos directivos y de toma de decisiones. La posición de la mayoría de investigadoras es que no existe



igualdad, que es incipiente, además se refieren a que en la universidad la igualdad está en “pañales”. Incluso, algunas investigadoras consideran que a veces no se puede percibir la desigualdad porque las mujeres han llegado a normalizar las situaciones de desigualdad de oportunidades por una cuestión cultural que las hace adaptarse a estas condiciones. Por el contrario, otra posición se presenta en un número reducido de investigadoras que señalan que, si existe igualdad de oportunidades, porque hombres y mujeres pueden participar en los diferentes espacios de la universidad y que solo depende de la decisión y voluntad de hacerlo porque no hay discriminación a la mujer. Sin embargo, estas mismas investigadoras consideran que las desigualdades surgen a raíz de ser madres y de tener familia, porque en este caso las mujeres no pueden participar de todos los espacios de la universidad en las mismas condiciones que los hombres:

Debería haber igualdad de oportunidades sí, eso es lo que plantea los reglamentos la ley y todo. Sin embargo, no es. De hecho, en los datos se puede visualizar claramente las desigualdades de género. Sobre todo, de visualiza más en el ámbito de la dirección y en el ámbito de cargos directivos. Hay cargos como decanatos, rectorados, ciertas direcciones departamentales y todo en las que se notan diferencias extremadamente significativas. Y solamente son los hombres los que están siempre en esos cargos y no las mujeres. Y en el tema de investigación ni se diga en el área técnica el número de hombres que están investigando frente al de mujeres y bueno igual también en el área social. (Samantha)

En teoría hay igualdad de oportunidades, pero si hace falta acciones afirmativas que permitan visibilizar este tema, como le digo, por ejemplo, el acceso a estos espacios para mí, yo le digo, el haber estado en el Consejo Universitario ha sido un espacio interesante y debería garantizarse un acceso así mismo de cincuenta y cincuenta para hombres y mujeres para ascensos. (Violeta)

Para mí hay igualdad de oportunidades, o sea yo pienso que si se ha avanzado bastante aquí en la universidad al menos es mi percepción. Pero, si he escuchado de otras personas una percepción diferente, pero yo he visto que hombres y mujeres trabajan de la misma manera con la misma intensidad y tienen las mismas oportunidades, o sea yo he visto eso. (Amelie)



Yo pensaría que son las mismas, vuelvo y repito que tenemos desventajas en ese sentido de luchar de manera desleal frente a las condiciones que tienen los varones esa es otra cosa. Yo creo que no habría una situación que dijera participan solo hombres, pero si uno quiere ver a nivel general, todavía hay espacios que han sido dominados por hombres que esa es otra cosa, si usted hace un sondeo ligero, donde hay más profesores varones, donde hay menos mujeres, en ciertas facultades tradicionalmente destinadas a hombres. (Celestine)

Por otra parte, con relación a la investigación un número reducido de investigadoras manifiestan que existen condiciones de igualdad entre hombres y mujeres para desempeñar la investigación. Además, señalan que hay apoyos por parte de la universidad como: los presupuestos, la asesoría de personas externas en todo el proceso investigativo, la oportunidad de investigar en colectivo o individualmente. También, resaltan la centralización de las investigaciones en la DIUC que permite contar con mayor organización y regularización de los proyectos de investigación registrados:

Si hay varias oportunidades en el tema de que por ejemplo si es que planteamos proyectos, si es que logran introducirse dentro de la DIUC podemos ahí participar y tenemos horas sí. (Sarah)

Mejóro mucho en el sentido de que ahora la DIUC centralizó la investigación. Y la DIUC está encargada de la mayoría de las cosas que yo pienso que está bien porque antes se tenía proyecto aquí, proyecto allá y nadie sabía que, pasa con la investigación, entonces yo creo que mejoro un montón con la centralización de la investigación. Si ellos quisiesen en un futuro cercano hacer el vicerrectorado de investigación también. (Yvonne)

Discriminación en la investigación

Entre las experiencias que se relatan ligadas a discriminación se mencionan situaciones sutiles en la forma de trato hacia las mujeres por parte de sus pares hombres, que se expresa en comentarios y “chistes” basados en burlarse o desacreditar a las mujeres. Las investigadoras señalan que estas situaciones se presentan en mayor medida en áreas masculinizadas, y a estos tratos diferenciados las investigadoras lo reconocen como actitudes machistas. Al mismo tiempo, se mencionan



experiencias de discriminación hacia investigadoras embarazadas, que han tenido mayor afectación si fueron contratadas y no pudieron acceder a políticas de acción afirmativa reconocidas en la institución, ante lo cual en algunos casos son despedidas de sus labores. A pesar de estas situaciones, las investigadoras consideran que actualmente no se excluye a las mujeres de espacios por el hecho de ser mujeres:

Conozco casos de mujeres que eran contratadas, PhD, produciendo y estaban embarazadas y les mandaron, ¿por qué?, porque les tocaba dar a luz, y obviamente al ser docentes contratadas. Eres contratada en la medida que cumples la función para la que se te contrató, como al dar a luz, no puedes cumplir la función por la que se te contrató, chao. Que han entrado en depresión, inclusive. (Nicole)

Por ejemplo, el tema del embarazo, teníamos acá una profesora brillante que dio a luz y no le dieron permiso porque era profesora contratada, no le dieron permiso. Entonces esta profesora llegaba, yo tenía ese ciclo a las dos de la tarde y esa profesora llegaba llorando y se iba al baño y se sacaba la leche. (Abby)

Machismo que todavía se sigue dando dentro de la universidad, existen comentarios súper machistas que pensábamos que en pleno siglo XXI deberían estar ya eliminados, pero no están todavía, hay comentarios misóginos, llenos de situaciones que buscan excluirnos a las mujeres. (Samantha)

El ambiente machista que hay entre los profesores, habló particularmente del área técnica es fuertísimo, pero sé que también en las áreas sociales hay muchísimo. (Diane)

Otra forma de discriminación que se menciona es acerca del trato diferenciado por parte de pares o directivos en la investigación y la docencia que se presenta posterior a la situación de expresar críticas o cuestionamientos frente a algún tema. Ante tal situación, las investigadoras consideran que es mejor quedarse callado ante cualquier problema. Asimismo, señalan que otra experiencia de discriminación también por parte de sus pares es por contar con un nivel menor de preparación académica, o por no publicar artículos en revistas que forman parte de las bases digitales reconocidas:



Yo creo que lo mejor es quedarse callado, como le decía antes porque uno no se puede conseguir, y dos ser vista mal por los otros, que se enoje otro, porque lamentablemente las cosas funcionan así. Entonces, si yo digo no, en esto no me parece a mí, entonces ya le ven mal, dicen ella está en contra mía, cualquier cosa. (Adele)

No hay como porque más tarde su jefe viene y le sanciona y le empieza a discriminar y le empieza a incomodar, así que aquí no hay libertad de expresión. (Sophia)

Mientras no estés lo suficientemente preparado de hecho solamente en el hecho de las publicaciones uno ya empieza a ver temas de discriminación. Porque a veces es muy triste ver si no manejas ciertas técnicas todo eso puede ir a un Latindex que, a un Scopus, entonces desde este hecho de las publicaciones ya empieza a haber discriminación. (Sarah)

Las investigadoras expresan que no conocen una instancia universitaria designada para presentar alguna denuncia o malestar en torno a desigualdad de género. Un número reducido de investigadoras señalan que ellas presentarían una denuncia ante alguna autoridad cuando existe confianza, entre los espacios que se mencionan están: decanatos, subdecanatos, direcciones de carreras, centros académicos, aula de derechos humanos, departamento de salud ocupacional. En su mayoría manifiestan que no conocen un espacio de confianza en donde denunciar, porque en su criterio todo lo que se expresa es tomado como personal, como una afectación hacia una persona en concreto:

Al decano como estamos medio amigos, no tengo problemas. Pero, si tengo problemas así muy graves yo no sé a dónde ir. Sé que hay un centro de salud ocupacional o algo así, supongo ahí alguien me puede ayudar, pero más de eso no sé. (Yvonne)

Es que no sé si tengo el espacio (denuncia de malestares), debería generarse el espacio. Si lo hiciera, pero cuál es ese espacio, quien lidera ese espacio. En el decanato, no, no, debe ser un espacio más de confianza, pero no hay ese espacio. (Evelyn)



Valoración del trabajo de las investigadoras

Con respecto a la valoración del trabajo de las investigadoras por parte de sus pares hombres y mujeres en los proyectos de investigación, la mayoría señala que son muy bien valorados sus aportes, iniciativas y opiniones en los diferentes espacios de construcción en los proyectos de investigación. Por otro lado, un número reducido de investigadoras manifiestan que los directivos hombres de proyectos de investigación desvalorizan el trabajo de las investigadoras, e incluso invisibilizan su trabajo en la presentación de resultados:

Creo que estamos haciendo un buen trabajo desde los encargos que se nos ha dado, creo que estamos dando lo mejor, eso tengo claro, sí, en muchos casos hemos sido felicitadas. A veces no es bueno uno decir: yo soy buena, sino más bien escuchar si estás haciendo cosas buenas y eso nos ha pasado. (Alexa)

El trabajo de las mujeres está siempre subordinado, se cita más a los hombres, si hay un equipo donde hay hombres y mujeres, el que da la charla es el hombre, el que figura es el hombre, el que se sienta en la mesa directiva es el hombre, cuando muchas veces las mujeres han sido las que más han organizado, las que más han hecho en la investigación, en la recolección de datos, bueno en miles de etapas de la investigación. (Naomy)

Me ha pasado en grupo liderado por el hombre [proyecto de investigación], no, entonces, ellos a veces se llevan los laureles, no, y realizado el trabajo por mujeres. (Nancy)

4.6 Condiciones limitantes para la investigación en la Universidad de Cuenca

En las entrevistas también se realizaron preguntas dirigidas a conocer las percepciones de las investigadoras acerca de las condiciones en las que laboran en la investigación en la Universidad de Cuenca. Entre las limitantes se describe en primer lugar aquellas que afectan al proceso investigativo, seguidamente se aborda las limitaciones a la producción científica. A continuación, abordamos estos resultados.

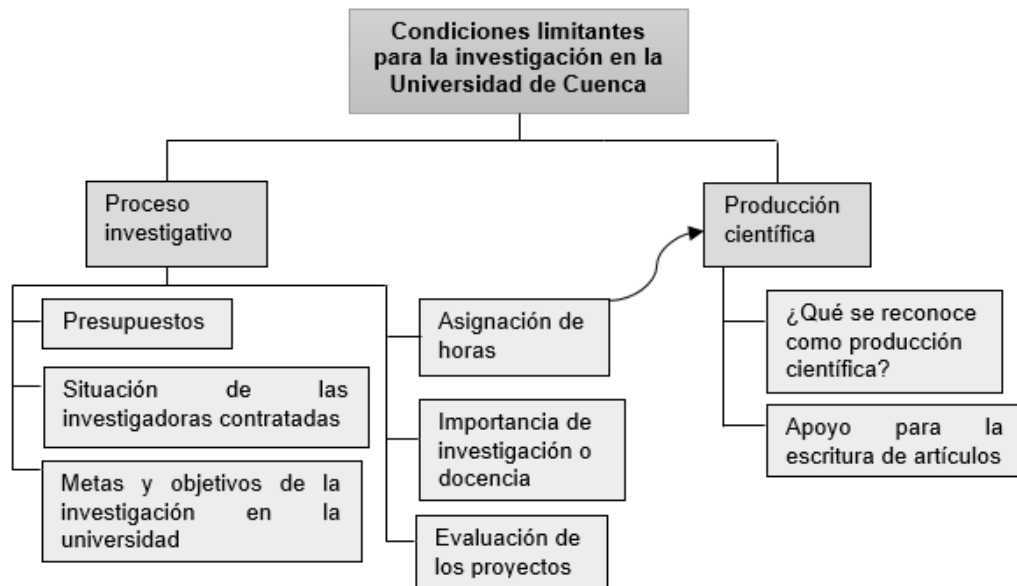


Figura 6 Contenido de los resultados de las condiciones limitantes para la investigación en la Universidad de Cuenca.

Nota: Elaboración propia, 2020

Con respecto a las condiciones para la investigación en la Universidad de Cuenca, la mayoría de investigadoras expresan malestar, señalan que se da mayor prioridad a la docencia que a la investigación y por lo tanto se dificulta las labores investigativas. Además, sostienen, que la carga administrativa implica el uso de mucho tiempo y reduce el tiempo para investigación. Mencionan también, que los presupuestos asignados son muy bajos y que en los concursos se seleccionan muy pocos proyectos. Simultáneamente, consideran que no existe una evaluación adecuada de los proyectos participantes en las convocatorias, y que no se toma en cuenta otros indicadores como la intervención. También, manifiestan que existe una limitación para investigar si no se gana un concurso porque no se les asigna horas para investigación:

Las dificultades, la posibilidad de estar inmersa en una estructura de la universidad que no está hecha para la investigación. Entonces, priorizando las clases, al estar en un programa estaba beneficiada por que se respetaban mis clases, pero siempre con la presión del otro lado de la parte académica donde se me forzaba para hacer docencia, donde había, había una ruptura entre docencia e investigación, como que están divorciados los dos. Entonces, esa presión que teníamos de hacer docencia, pero también la presión de hacer artículos. Creo que la estructura de la universidad



no estaba lista para hacer investigación. (...) Siento yo que estoy trabajando más administrativamente que operativamente en la investigación, estoy haciendo más trámites que investigando, y creo que investigar requiere mucha concentración, mucha reflexión y cuando uno pasa haciendo trámites no hay tiempo para las reflexiones, escribir artículos sin reflexionar no le veo muy positivo. (Nora)

Con relación a lo mencionado, las investigadoras afirman que no existen condiciones, ni el ambiente adecuado para investigar. Incluso se considera que la investigación en la Universidad de Cuenca no tiene un proyecto establecido con objetivos o metas a alcanzar. Además, señalan que cuando se ha hecho una crítica no la aceptan y lo toman como algo personal:

El problema es cuando no existe claridad de hacia dónde vamos con la investigación, entonces en los últimos años del actual gobierno Universitario, no hay claridad, de, por ejemplo, qué papel jugamos los departamentos. Entonces, ya en la administración anterior logramos sacar un reglamento de departamentos, se crearon dos departamentos, se crearon, perdón no, tres, cinco departamentos y no hemos dado un solo paso más, estamos tres años y medio sin saber que son los departamentos de investigación, ¿para qué existen los departamentos de investigación? (Naomy)

Entonces, en la Universidad de Cuenca se toma mucho el lado personal, si yo levanto la mano y hago una crítica constructiva para algo, piensan que es una crítica al líder principal a la organización, y no es así, o sea uno si debe ser más crítico. (Rose)

Las investigadoras también manifiestan una situación de precariedad laboral en la investigación en la Universidad de Cuenca, señalan que esta situación la experimentan algunas investigadoras contratadas, ayudantes y técnicas de investigación. Esta precariedad laboral se expresa en pagos atrasados, dificultad para acceder a horas para investigación, y la incertidumbre de contar con un trabajo estable, que en su criterio afecta a la calidad de la investigación:



La chica que trabajó con nosotros, una excelente socióloga, tuvo que pasar un buen tiempo sin recibir un sueldo. Con las profesoras no había problema porque lo único que hacían era subirnos el número de horas. Y esto también fue contraproducente porque yo tenía ya mi carga horaria en la carrera, en esa época yo tenía tres paralelos, daba tres asignaturas, y encima de eso tenía que tener la dirección y el proyecto y entre los dos la asignación no creo que llegaba a diez horas. Luego ya fueron cambiando las cosas, pero no había una estabilidad de todas, con un número de horas. (Evelyn)

En cuanto a las condiciones para la producción académica, las investigadoras consideran que existen demasiadas exigencias y presión por parte de la DIUC. Algunas investigadoras creen que existe un sesgo de la universidad en torno a entender a la producción académica sólo como artículos, y se desmerece la producción de libros, obras artísticas u otras producciones que también se desarrollan en la investigación.

Además, manifiestan que las horas asignadas para la elaboración de artículos son muy limitadas, y por la presión de presentar artículos comprometidos en la DIUC, consideran que dichos artículos académicos no son de la mejor calidad. Asimismo, señalan que no existe un apoyo como un comité de asesoramiento para la escritura y revisión de los artículos, previo al envío a revistas. Señalan que, aunque la DIUC organiza espacios de capacitación para la escritura de artículos, estos espacios no son en horarios accesibles por la incompatibilidad con las horas de docencia. También, sostienen que se necesita mayores recursos económicos para la traducción de artículos y participación en eventos académicos puesto que en ciertos casos implica invertir recursos propios:

Bueno para la elaboración de artículos no hay facilidades, hay problemas. Solamente hay exigencias por parte de la DIUC, presiones y no hay mayor apoyo en eso. (Sophia)

Bueno eso es feo no porque sea mujer sino a todos nos pasa, es mucha presión estar publica, publica cuando hay diferentes tipos de investigaciones que requieren



diferentes tiempos, que requieren para llegar a la publicación, y no solo publicar por publicar, sino publicar algo que valga la pena no. Y entonces esa presión que existe que nos lleva a publicar a publicar lo que sea rápido y saca. Cuando podríamos hacer quizás trabajos mejores, con mayor incluso, mejor y haciendo con mayor calma, si no hubiera tanta presión que nos viene de la DIUC. (Adele)

También le cuento que ha sido de nuestro propio bolsillo (risas). Una de las partes más caras del tema de investigación para nuestro grupo es la traducción de un artículo científico. En estos cinco años yo calculo que hemos gastado unos 7000 dólares en traducciones y en publicaciones y en cosas esas. Incluso, a veces tenemos que pagarnos nosotros mismo los congresos, porque nos dan como gran apoyo la inscripción al congreso, casi nunca bueno tenemos dos casos que han pagado un avión, pero, o sea no ha habido mucho apoyo económico. (Rose)

Finalmente, las investigadoras afirman que la investigación para las mujeres necesita de trabajo duro sumado a la gran carga de trabajo como docentes y el rol en las actividades domésticas y de cuidado. Por otro lado, un grupo reducido de investigadoras señalan que como mujeres en la investigación han debido asumir atributos tales como: tener otro carácter, plantarse, ser fuertes y valientes en las cosas que dicen y hacen, desde sus palabras deben ser muy “machas” para hacer que se respeten sus opiniones y acciones y mantenerse en la investigación:

Yo lo que sí he visto es que uno tiene que ser medio así, medio fuerte y plantarse en las cosas. Entonces él me dijo que no mande, que deje para otra, que no mande. Y bueno, claro yo me planté y le dije: “no, yo voy a mandar, y mando bajo mi responsabilidad y si pasa algo yo respondo” y me dijo: “no verá, no sé qué”. Él me decía que no y yo le decía que yo quiero mandar, o sea voy a mandar, y envié y finalmente salió el proyecto. Por ejemplo, ha habido algunas oportunidades en las que yo me he tenido que plantar así. (Adele)

Ha sido un camino bastante duro, duro [Significado de ser mujer en la investigación]. Duro y pesado. En realidad, fue macho, bien macho (...) Las mujeres debemos ser machas para poder sobresalir, la cosa fue muy, muy difícil (Celestine)



Hay que ser fuertes, no hay que rendirse, hay que luchar, hay que, nos cuesta el doble, no, tienes que atender a los niños, tienes que atender la casa, tienes que ir de compras, tienes que ver tantas cosas del ámbito doméstico, pero también tienes que ver tantas cosas de tu profesión, no rendirse y ser el mejor en lo uno y en lo otro, es muy difícil pero hay que tratarlo, hay que tratarlo. No hay que rendirse. (Lilly)

5. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Este estudio ha indagado en las percepciones de las investigadoras de la Universidad de Cuenca acerca de construcciones socioculturales de género, relaciones de poder y construcciones políticas de género. Este análisis permitió conocer que las mujeres en la investigación perciben que no existe una igualdad de género porque su desempeño profesional se ve dificultado por condiciones laborales de la institución basadas en un modelo androcéntrico que aún persiste en este espacio históricamente masculino (Pessina, 2015; Gaete, Álvarez y Ramírez, 2019). A continuación, se desarrolla la interpretación de los resultados del estudio en sus diferentes dimensiones:

Construcciones socioculturales de género

Los hallazgos del estudio en torno a las construcciones socioculturales de género de las investigadoras evidencian una naturalización de los roles tradicionales de género, reconociendo de forma implícita el rol de la mujer cuidadora y el hombre proveedor, que se visibiliza con mayor claridad en la división inequitativa de las actividades domésticas y de cuidado entre las investigadoras y sus parejas (Vizcarra y Vélez, 2007; Álvarez y Gómez, 2011; González y Torrado, 2014; Mendieta, 2015; Basurto y Ricaurte, 2016; Sánchez, Rivera, y Velasco, 2016; Zapata, 2016; Espinosa y López, 2017; Gamboa y Pérez, 2017; Montes, 2017; PérezSandi, 2017; Ojeda, Ceballos y Moreno, 2018; Benavidez, Guerra, y Narvaez, 2019). Estos roles tradicionales de género de las mujeres como cuidadoras pueden interpretarse desde el planteamiento de Lagarde (1990) sobre el estereotipo



de mujer-madre, como el mandato de género que deben cumplir las mujeres como cualidad innata de la feminidad.

La naturalización del rol tradicional de la mujer influye en la configuración de la identidad de género ligada al cuidado (Jiménez y Moya, 2018) que se hace presente de forma recurrente en el discurso de las investigadoras. Incluso, se expresa la idea de que las actividades domésticas y de cuidado son un deber propio o una obligación moral de las mujeres, presentándose en la cotidianidad como su responsabilidad exclusiva, por tanto mencionan que son ellas las que desarrollan casi la totalidad de estas actividades. Si bien en algunos casos se menciona a sus parejas en la realización de tales actividades, se expresa como una “ayuda, apoyo o colaboración”, no como una corresponsabilidad que refleje una repartición equitativa (Sunkel, 2006; Álvarez y Gómez, 2011; González y Torrado, 2014; Sabater, 2014; Mendieta, 2015; Basurto y Ricaurte, 2016; Sánchez, Rivera, y Velasco, 2016; Buquet, 2016; Jiménez y Moya, 2018).

Consiguientemente, en línea con el rol de cuidadora de las investigadoras se visibiliza la figura de padre periférico en sus colegas investigadores, puesto que, aunque son padres de familia tienen la absoluta libertad para ejercer su profesión y ascender en ella, mientras que las investigadoras siendo madres encuentran diferentes dificultades. Estas dificultades devienen de una doble jornada de trabajo que las investigadoras tienen que desempeñar, las actividades domésticas y de cuidado en el ámbito familiar y en lo laboral, actividades de docencia, investigación y gestión que requieren de un esfuerzo excesivo y de una gran cantidad de tiempo. A pesar de esta incompatibilidad y situación desigual para las investigadoras no se visibiliza o es tomada en cuenta por el modelo de productividad y competitividad de la universidad que deviene del modelo económico neoliberal (Castañeda y Ordorika, 2015) que no reconoce las diferencias de los sujetos.

Las actividades de las investigadoras tanto en el espacio laboral como familiar presentan dificultades para la conciliación de tiempos (Gaete ,



Álvarez y Ramírez, 2019). Para contrarrestar estas dificultades, las investigadoras recurren al apoyo de otras personas que también son otras mujeres, familiares o empleadas domésticas (Ruiz y Pérez, 2019). Aspecto que demuestra una feminización de los cuidados, debido a que la asignación de actividades se justifica en las cualidades emocionales “innatas” que se asume de forma estereotipada que poseen las mujeres a diferencia de los hombres (Jiménez y Moya, 2018; Gómez y Rivera, 2018).

Además, con la gran cantidad de trabajo del ámbito laboral que no logra ser cubierto en las cuarenta horas reconocidas, las investigadoras alargan sus jornadas de trabajo a las noches y fines de semana (Álvarez y Gómez , 2011; Sabater, 2014; Mendieta, 2015) de manera especial este problema sucede con investigadoras casadas y con hijos y por tanto la inequitativa repartición de actividades domésticas y de cuidado se persisten como un obstáculo para la plena incorporación de la mujer al mercado laboral (Sabater, 2014). Cuando nos referimos a cuidados Carrasco (2017) señala que se alude a una parte inherente de la vida humana que permite la reproducción social y la misma reproducción de la vida. Los cuidados permiten satisfacer una gran diversidad de necesidades básicas de los seres humanos como lo son la alimentación, la higiene, la salud, entre otras. Estas necesidades que cotidianamente no se perciben, porque se ha naturalizado que están cubiertas y se resuelven al interior de los espacios domésticos. En la satisfacción de estas necesidades se invisibiliza la persona, que en su mayoría de los casos son mujeres quienes actúan para mantener todo en su lugar. La autora destaca que los cuidados son relevantes en tanto implican la reproducción social, en donde las mujeres sostienen la vida misma con una enorme cantidad de trabajo y posibilitan el funcionamiento del sistema social y económico.

Como resultado de esta situación, las mujeres se encuentran inmersas en una situación de tensión ante la elección entre dos procesos demandantes: ser madres o ser investigadoras (PérezSandi, 2017; Ruiz y Pérez, 2019).



Esta incompatibilidad tiende a generar una reflexión nostálgica en las investigadoras que sienten que existió algo en sus vidas que no pudieron vivirlo bien, como un sentimiento de culpa, y en todos los casos esa nostalgia se remite hacia lo familiar, pues por la falta de conciliación consideran que siempre se sacrifica un poco de alguna de las partes, siendo el tiempo familiar el más afectado (Pessina, 2015; Basurto y Ricaurte, 2016).

A la vez, al tener que cumplir varios roles, cada uno con un sinnúmero de actividades la mayoría de las investigadoras han tenido que renunciar al tiempo personal que involucra tiempo para actividades de entretenimiento con la familia, cuidado personal, descanso, ocio y vida social (Crespo, 2014; González y Torrado, 2014). Breilh (1991) sostiene que las mujeres en un sistema neoliberal tienen asignado una gran carga de trabajo, que él denomina como la triple carga que refiere a las contradicciones entre el trabajo remunerado, el trabajo en el ámbito doméstico, entendido como la segunda jornada, y una tercera carga de trabajo que supone la reproducción biológica y las actividades de cuidado ligadas a esta. Enfatiza que solamente el trabajo doméstico duplica el tiempo del trabajo remunerado, y las actividades de la reproducción biológica suponen una dedicación permanente. Para el autor, esta carga de trabajo supone una gran afectación a la salud y genera en las mujeres el sobreenvjecimiento y en algunos casos supone las causas para la muerte prematura.

En torno al uso del tiempo en el Ecuador, se ha llevado a cabo una encuesta que permite determinar las diferencias del uso de tiempo entre hombres y mujeres. A nivel nacional el tiempo total de trabajo conformado por el trabajo remunerado y no remunerado es de 66 horas a la semana. La mujeres ecuatorianas destinan un 46% al trabajo total, y un 54% al tiempo personal, mientras que los hombres destinan el 40% de su tiempo al trabajo total y un 60% al tiempo personal. Cabe destacar que las mujeres tienen una mayor carga de trabajo no remunerado con una diferencia de 22 horas a la semana frente a los hombres, siendo las actividades domésticas a las que dedican



más tiempo (Encuesta Nacional de Uso del tiempo, 2012). En el presente estudio no se pudo conocer en forma cuantitativa el uso del tiempo de las investigadoras, sin embargo de acuerdo con sus relatos, se puede concluir que dedican mayor tiempo en el trabajo no remunerado a comparación de sus parejas, esto sumado al tiempo dedicado en el trabajo remunerado, esta situación ha afectado el tiempo personal que en la mayoría de los casos señalan que es sumamente reducido y hasta nulo.

De la misma manera, las investigadoras atribuyen a los roles familiares, su decisión de renunciar o aplazar sus estudios, y si lo hacen se enfrentan a una sobrecarga de roles –ámbito familiar, laboral y profesionalización-, porque es difícil la conciliación entre estos tres ámbitos (Vizcarra y Vélez, 2007; Pessina, 2015; López, 2015; Espinosa y López, 2017). Esta situación no limita de igual forma a los hombres porque la maternidad y crianza no se otorgan al género masculino, al contrario, la sociedad ve como normal que los hombres vayan al extranjero a prepararse, a pesar de que los hijos o hijas también sean de ellos ((Montes, 2017; Ruiz y Pérez, 2019). Una situación que no se hizo muy visible en el discurso de las investigadoras fue la demora de la maternidad como estrategia para no afectar su desarrollo profesional (Espinosa y López, 2017), aunque consideramos que habría sido necesario profundizar más acerca de las experiencias de maternidad con el fin de identificar estas decisiones.

Fajardo (2016) señala que las mujeres posponen la maternidad hasta edades muy avanzadas, situación que se convierte en un requisito imprescindible para que puedan mantener su puesto de trabajo especialmente en las fases iniciales de la carrera académica hasta conseguir una estabilidad en su vida laboral. Según testimonios de las investigadoras, la decisión de un embarazo en mujeres contratadas en la institución es perder competencia, y si a eso le sumamos la precariedad laboral relacionado a la situación de contrato se pone en serio riesgo su carrera, pues son despedidas o ya no se les vuelve a contratar en próximos



semestres porque no pueden cumplir de forma óptima con sus actividades para las cuales fueron contratadas.

Las investigadoras que son madres han enfatizado que su desarrollo profesional ha sido fruto de esfuerzos y estrategias personales, puesto que, aunque en la institución universitaria se reconoce el permiso de maternidad y las horas de lactancia, estas políticas no han garantizado condiciones para la conciliación. Además, se debe mencionar que en la universidad solamente pueden acceder a estas políticas las mujeres con titularidad, mientras que, de acuerdo con relatos de las investigadoras, las mujeres contratadas han sido removidas de su cargo en sus etapas de gestación o parto. Esta situación genera molestia porque consideran que la institución es irresponsable al no considerar las situaciones particulares de las mujeres madres que conforman la comunidad universitaria (PérezSandi, 2017). Consideramos necesario enfatizar que las políticas que promueven la “conciliación” tienen una visión de la maternidad como una experiencia sólo de los primeros años de un ser humano, mientras que se niega o invisibiliza toda la responsabilidad para sus madres o padres durante los años posteriores.

Además, las investigadoras discurren que en la universidad existe un modelo laboral masculino basada en una dedicación absoluta a las actividades, sin reconocimiento de ningún compromiso o responsabilidad familiar, en el cual se excluye a las mujeres que son madres bajo estas condiciones de desigualdad (Zapata, 2016). Consideran que bajo la visión de igualdad de oportunidades desde un sesgo de “neutralidad”, no se reconocen las diferencias entre hombres y mujeres, y cómo las mujeres están accediendo a estas oportunidades aparentemente igualitarias. Esta percepción se relacionaría con el modelo meritocrático que se promueve en la academia que se presenta como “objetivo” y desconoce que el género influye en el desempeño profesional de las mujeres, y se expresa en condiciones de desventaja (González y Torrado, 2014).



Este modelo meritocrático exige una formación profesional competente basada en la acumulación de logros y reconocimientos que exigen la inversión de mucho tiempo. Méritos que las mujeres en muchos casos no pueden adquirir por el reducido tiempo para profesionalización producto de la incompatibilidad entre la vida familiar y laboral. Por lo cual, el modelo basado en los méritos no garantiza la igualdad de oportunidades para las mujeres sino se convierte en un medio de discriminación indirecta de dos formas, por la situación de maternidad y por el bajo nivel de preparación. Las investigadoras establecen que si no estás lo suficientemente preparada te van a discriminar, y la institución no genera condiciones para suprimir estas dificultades. Es así que, el estudio coincide con lo encontrado por Selma (2019) en el que señala que la discriminación no es motivada por razones de género en sí mismas, sino por la vinculación biológica y social que relacionan el género y maternidad, y el género con la atención de los hijos e hijas.

La división sexual del trabajo y la consecuente reproducción de estereotipos de género, dan lugar a espacios considerados para hombres y otros para mujeres, esta situación también se ha visibilizado en la academia. Las investigadoras registran la existencia de una segregación por sexo tanto horizontal como vertical, provocando una participación de mujeres en disciplinas no técnicas, y en los puestos inferiores para la toma de decisiones (Vizcarra y Vélez, 2007; Casado y Botello, 2015; García, Borrell, Ruiz, Del Río, y López, 2015; Borrell, Vives, Domínguez y Álvarez, 2015; Mendieta, 2015; Pessina, 2015; Basurto y Ricaurte, 2016; Guzmán-Acuña y Guzmán-Acuña, 2016; Salas y Cervera, 2017; Buquet, 2016; López, Grazzi, Guillard, y Salazar, 2018; Martínez, Merma, y Ávalos, 2018, Ranero, 2018; Pérez-Sedeño, 2018; Benavidez, Guerra, y Narvaez, 2019). Esta segregación puede ser interpretada desde la categoría del sexismo benevolente que hace referencia a la reproducción de roles de género de forma casi invisibilizada puesto que se disfraza en actitudes afectuosas y protectoras y justifican de forma “cariñosa” el estatus subordinado de las



mujeres Es así que optan por las áreas sociales o considerados ámbitos con vocación de servicio: Enfermería, Trabajo social, Orientación familiar, Psicología, Ciencias Químicas, de la misma manera, en espacios administrativos y de limpieza, espacios en lo que se cree que las mujeres tienen un mejor desempeño que los hombres (Vizcarra y Vélez, 2007).

Las investigadoras que se incorporan en áreas tradicionalmente masculinas tienen que recurrir a la adopción de actitudes frías y distantes consideradas tradicionalmente como propias del género masculino para ganar respeto, reconocimiento, ser validadas académicamente y en sus palabras poder “sobrevivir” en esas áreas (Espinosa y López, 2017; Salas y Cervera, 2017; Ruiz y Pérez, 2019). Ante esta situación es necesario ir deconstruyendo los estereotipos de género que limitan profesionalmente a las mujeres ante el acceso a espacios caracterizados como masculinos, o vinculando la fortaleza y lo “macho²” como un atributo de hombres.

Relaciones de poder

La estructura organizacional de la universidad funciona bajo un modelo androcéntrico³. En este sentido es necesario analizar las relaciones de poder que se desarrollan en la institución y cómo estas se expresan en una minoría de mujeres en espacios de poder y toma de decisiones, situación que se debe a la ausencia de condiciones para conciliar lo familiar, laboral y la profesionalización. Esta dificultad se evidencia cuando las mujeres deciden no postularse a estos cargos por límites de tiempo, situación que en los hombres no sucede. La mayoría de investigadoras huyen de participar en los espacios directivos, porque ellas consideran que estos cargos requieren de mucho tiempo y de una disponibilidad total y se les hace difícil conciliar las actividades (Buquet, 2016; Castro y Paredes, 2014).

² Según la Real academia española significa: valiente, vigoroso, robusto, fuerte, animoso, esforzado.

³ Según Facio (1992) el androcentrismo significa que el hombre es el centro en todo. Por lo tanto este androcentrismo segmenta a los hombres y mujeres de los diferentes espacios.



La figura de poder en la universidad es el hombre, esto se evidencia en los datos revisados sobre el personal académico en cargos de dirección donde se muestra un predominio de hombres en el rectorado, decanatos, y directores de diferentes dependencias (Moncayo y Pinzón, 2013; Casado y Botello, 2015; García, Borrell, Ruiz, Del Río, y López, 2015; Guzmán-Acuña y Guzmán-Acuña, 2016; Martínez, Merma, y Ávalos, 2018; Benavidez, Guerra, y Narváez, 2019; Gaete, Álvarez y Ramírez, 2019) y en consecuencia el H. Consejo Universitario donde se toman las decisiones trascendentales para la institución está conformada principalmente por hombres. Incluso, las investigadoras relataron que tuvieron que declinar su participación en algún momento en el H. Consejo Universitario porque los horarios son incompatibles con las actividades del rol de cuidado. Por lo contrario, la mayoría de puestos con menor poder para la toma de decisiones están ocupados por mujeres, las investigadoras consideran que muchas de ellas están solo por cumplir con las políticas de paridad de género que, si bien han estimulado la participación de mujeres en espacios representativos (Ruiz y Pérez, 2019), no garantiza que realmente representen al género femenino. Sin embargo, las investigadoras expresan que estas políticas deben cumplirse a cabalidad y extenderse a todos los ámbitos de la universidad como docencia e investigación.

El predominio de autoridades hombres en la universidad se debe a que la elección de candidatos se expresa en sistemas de cooptación homosocial y redes de poder entre hombres (Gallego-Morón y Matus-López, 2018; Gaete, Álvarez, y Ramírez, 2019). La principal autoridad de la universidad es el rector que es hombre y es una autoridad electa mediante votación, para el resto de autoridades el rector tiene la potestad de designar a decanos y decanas, subdecanos y subdecanas y autoridades de similar jerarquía, según el Art. 53 de la Ley Orgánica de Educación Superior (2010). En criterio de las investigadoras la prerrogativa del rector de designar autoridades se ha expresado en la masculinización de los espacios directivos universitarios. Esto puede explicarse en lo que señala Valcárcel



(1995) que el poder indica masculinidad, sin embargo, cuando se habla de poder femenino, no tiene la misma connotación y significación, puesto que, a diferencia de los hombres, la mujer que alcanza un espacio de poder no implica un logro para todo el colectivo de mujeres, lo que si sucede en el caso de los hombres.

Construcciones políticas de género

Por lo tanto, el liderazgo femenino aún no está posicionado en la universidad, Castro y Paredes (2014) establecen que a las mujeres les corresponde desarrollar mayores esfuerzos que a los hombres, ya que a las mujeres deben demostrar constantemente capacidades y habilidades, a pesar de que se les considera como más organizadas, responsables, con títulos y certificaciones. Es como si se diera por sentado que el hombre sabe y la mujer tiene que “demostrar” que sabe (Ruiz y Pérez, 2019). Realidad que se debe a una cultura machista que predomina en la universidad, pues existen barreras invisibles que se desprenden de la división entre lo público-privado que impiden que las mujeres accedan a los puestos de poder, por lo tanto, se da una exclusión de las mujeres de los espacios de toma de decisiones, creando la idea de que la mujer no está preparada para responsabilizarse de puestos directivos (Gaete, Álvarez y Ramírez, 2019; Ruiz y Pérez, 2019).

Asimismo, Pessina (2015) y Ruiz y Pérez (2019) expresan que la exclusión de las mujeres de los espacios de toma de decisiones, no suele ser directa, sino se ejerce de manera implícita por jerarquías verticales masculinas, que actúan mediante conductas muy sutiles, naturalizadas y habituales de: invisibilización, desvalorización y falta de confianza en las capacidades de liderazgo femenino. Estas actitudes son una forma de violencia simbólica, en la que se valora el liderazgo masculino en detrimento del liderazgo femenino. La violencia simbólica maniobra en la dimensión de las representaciones y los estereotipos con el objetivo de invalidar y deslegitimar la presencia de mujeres en espacios públicos mediante la negación de sus habilidades en el



espacio político. Se considera que su efectividad deviene de su ejercicio sutil, de forma indirecta, que en la mayoría de los casos de vuelve invisible (Lena y Restrepo, 2016).

También, las investigadoras relatan que existen casos de mujeres directivas que han vivido situaciones de discriminación que se expresan en experiencias de desvalorización, desconfianza y desacreditación de sus capacidades que dificultan el desarrollo de su gestión. Esta situación puede ser reconocida como violencia política, Lena y Restrepo (2016) enfatizan que la violencia que se ejerce contra las mujeres en ámbitos políticos se asemeja a los delitos de odio, puesto que hace uso de los delitos como un mensaje para reafirmar una división tradicional discriminatoria en contra de un grupo poblacional con una identidad particular. Mediante esta forma de violencia, aunque la agresión es hacia una persona, incrementa la sensación de vulnerabilidad de los demás miembros de este grupo poblacional. Con la violencia política se busca que las mujeres abandonen los ámbitos de representación en la esfera pública a la fuerza. Se menciona que algunas mujeres que se hayan insertas en el ámbito político tienden a naturalizar la violencia, porque consideran que es algo propio del espacio o niegan el problema para evitar ser tildadas de incapaces (Gillard, 2014).

Las investigadoras entrevistadas tienen una autovaloración positiva de su liderazgo, además reconocen que han sentido una valoración y reconocimiento por parte de sus congéneres, a su vez ellas tienen una valoración positiva de las labores de mujeres en espacios directivos, lo que difiere de lo encontrado por Gaete, Álvarez, y Ramírez, (2019) que señalan que existe una rivalidad femenina entre mujeres cuando se asume un cargo directivo. Aunque, si se hace referencia a que las mujeres en cargos directivos no toman decisiones a favor de las otras mujeres. A pesar de que, el liderazgo de mujeres no ha sido reconocido para ejercer diferentes cargos de dirección, Moncayo y Pinzón (2013) destacan que las mujeres de acuerdo a su condición social femenina, cuentan con un estilo de liderazgo basado



en las relaciones interpersonales y sociales, la empatía, organización, democracia. Lo que quiere decir, que las mujeres tienen características del liderazgo transformacional. Consideramos que hay que tener cuidado en reproducir estereotipos de género mediante la asociación de lo femenino con la mujer, sino que habría que promover la eliminación de los atributos normados para los hombres y las mujeres.

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Las investigadoras manifestaron que en la investigación existe discriminación por parte de una élite académica, que en anteriores años restringía el acceso y desarrollo de nuevas personas, sin embargo, actualmente la discriminación se expresa en desacreditar y desvalorizar a otros y otras investigadoras por su nivel de publicación en revistas indexadas, o por el grado de profesionalización alcanzado. A esta élite se la puede interpretar desde el planteamiento de Merton (1973) acerca de los -gate keepers- o también llamados los guardianes de la excelencia que hacen referencia a redes masculinas tradicionales que tienden a garantizar oportunidades solamente a candidatos hombres con características similares a ellos mismos, discriminan a las mujeres porque desconfían y desvalorizan su preparación y las someten a un escrutinio extremo a diferencia de sus colegas hombres.

Las brechas numéricas, así como lo expresado por las mismas investigadoras evidencian grandes desigualdades de participación entre hombres y mujeres en la universidad, lo que da lugar a que consideren que la igualdad está en “pañales”. Pons, Calvet, Tura y Muñoz (2013) señalan que esta desigualdad se debe a que las decisiones y acciones están en su mayor parte bajo el control masculino, y no es tan fácil romper estas dependencias pues no son acciones del momento; sino por el contrario,



están insertas en un “habitus”⁴ cultural muy arraigado en la vida universitaria, que exige implícitamente mantener el orden de las jerarquías entre los sexos (Castro y Paredes, 2014). Este orden jerárquico puede entenderse desde el planteamiento de Buquet (2016) que hace referencia al orden de género como un sistema de organización social basado en la predominancia de los hombres, vista como una dominación masculina y la subordinación de las mujeres que se reproduce en todas las dimensiones de interacción humana de forma sistemática.

Un aspecto que llama la atención es que un grupo reducido de investigadoras manifestaba que no existe desigualdad entre hombres y mujeres en la universidad, similares resultados se encuentran en Basurto y Ricaurte (2016), en el cual las investigadoras no identifican discriminación alguna por ser mujeres, de esta forma invisibilizan los problemas que les supone lograr la conciliación entre la familia y el trabajo en la academia, que implica situaciones de desigualdad frente a sus colegas hombres. Incluso, existe resultados de otra investigación en la que las investigadoras y los investigadores que no reconocen una desigualdad de género justifican que las mujeres ocupen un rol secundario y subordinado en los espacios directivos (Benavidez, Guerra, y Narváez, 2019).

Ante las situaciones de discriminación sentidas por las investigadoras entendidas como violencia simbólica y discriminación implícita que no es visible (Mezarina y Cueva, 2017). De la misma manera, Pérez-Sedeño (2018) se refiere a estas prácticas de discriminación como microdesigualdades que comprenden comportamientos de exclusión que parecen tan intrascendentes, por lo que suelen pasar desapercibidos pero su acumulación genera un clima hostil para las mujeres que menoscaba su rendimiento y puede llegar a determinar su deserción de un espacio. Las investigadoras señalan que no conocen de una instancia universitaria

⁴ Es una estructura mental que se caracteriza por un conjunto de esquemas, sensibilidades, disposiciones y normas adquiridas en el tiempo que conducen a acciones y formas de ver el mundo (Castro y Paredes, 2014).



designada para denunciar estos casos, además dicen no tener el espacio de confianza donde realizarlo, pues si lo hacen se enfrentan a una discriminación y “maltrato” porque las denuncias se toman como ataque personal, entendida como desacreditar a la persona sin argumentos válidos (Gutiérrez, 2007) ante lo cual estas denuncias de malestares son subestimadas. Además, señalan que si lo denuncian tienen que seguir todo un proceso, y el único medio de prueba de la discriminación es el testimonio de la víctima que muchas veces se le otorga poca credibilidad (Selma, 2019).

Con respecto a sus equipos de investigación las investigadoras establecen que su trabajo y aportes son valorado por sus colegas. Sin embargo, existen casos de investigadoras que afirman haber vivido experiencias de desvalorización e invisibilización de sus trabajos por parte de los directores de proyectos de investigación en la presentación de resultados y en la elaboración de artículos académicos, lo que ratifica lo planteado por Buquet, Cooper, Mingo y Moreno (2013) que se otorga menor valor al trabajo en general que desarrollan las mujeres y que son producto de la devaluación cultural existente hacia este sexo (Vizcarra y Vélez, 2007; Espinosa y López, 2017; Salas y Cervera, 2017). También estas experiencias pueden ser leídas desde el planteamiento del Rossiter (1993) en su planteamiento del *efecto Matilda*, que hace referencia a cómo se produce una discriminación hacia las mujeres en la ciencia, que se expresa en la negación de sus aportes, descubrimientos y trabajos de mujeres científicas, al otorgar la autoría a sus compañeros hombres.

Condiciones limitantes para la investigación

La predominancia de hombres en la universidad se expresa en una organización jerárquica y burocrática de la investigación, que dificulta el desarrollo de la actividad investigativa de las mujeres. Como lo señalan Hilario (2015) y Muñoz (2019) la labor de las investigadoras está controlada y supervisada por los que ocupan cargos de mayor jerarquía y poder



absoluto de mando, que en el estudio actual son las autoridades y las personas relacionadas con la máxima autoridad -el rector-, es decir son funcionarios superiores quienes dan órdenes para que sean obedecidas por los funcionarios inferiores, en este caso por las investigadoras. Esta acción es un atributo del poder, pues Weber (1991) sostiene que la burocracia es un sistema de dominio social, un instrumento de administración y gobierno que controla las actividades, a las que le impone un orden de acuerdo a sus criterios, es así que la burocracia tiene valores encaminados a mantener el funcionamiento institucional.

El poder de estos actores es ejercido a través de la coerción, en donde el miedo ha jugado a favor de este poder. Pues, se trata de controlar el proceso investigativo a través de una serie de informes acerca de: búsqueda de financiamiento a sus proyectos, gestión de eventos, informes de avance, resultados y gastos, entre otros. Que implica toda una carga burocrática que de no cumplirlo se ven amenazados de no contar con horas para futuros proyectos; además, señalan que estos informes se exigen de forma grosera y con poco respeto. Todos estos procedimientos funcionan como un mecanismo de control y comprobación por medio de evidencias (Ruiz y Pérez, 2019). Está burocracia universitaria apegada al papeleo, y por tanto lenta, hace que un trámite sencillo tenga una duración de meses, por lo tanto, se hace largo todo el proceso, por la incapacidad para tomar decisiones, debido a reglas e instrucciones de cómo realizar el trabajo mecánicamente (Muñoz, 2019).

En la DIUC las investigadoras señalan que el personal administrativo hace algunos años atrás era de tres o cuatro personas pero en la actualidad son más de veinte personas, por lo que esta multiplicación de personal, oficinas y la complejidad de la labor investigativa ha hecho como lo sostiene López (2003) y Ruiz y Pérez (2019) que la investigadora además de realizar todo el proceso investigativo y de producción científica tengan que llevar a cabo múltiples actividades que son exigencias resultado de decisiones que se



toman en las oficinas de dirección administrativa, por la burocracia de niveles alto y mediano, que Ruiz y Pérez (2019) lo denomina “terrorismo administrativo”. Este proceso burocrático les resta tiempo a las investigadoras, que no es considerado dentro del tiempo asignado.

Asimismo, se llegan a crear tensiones entre los distintos niveles de poder, las investigadoras consideran que por un lado está la DIUC que otorga horas para la investigación y por otro la Facultad que no considera estas horas para la asignación de la carga horaria de docencia. El poder de la Facultad es el que va a primar porque la investigadora se encuentra bajo la dependencia de ésta. Al final, se perjudica a la investigadora porque se le reduce el número de horas para la investigación y la percepción de las investigadoras se afecta la planificación y la calidad de la investigación.

Esta lógica institucional en la que se alargan los trámites y están obligadas a estar pendientes todo el tiempo de ello, genera en las investigadoras frustración e impotencia. En sus discursos demuestran que han cuestionado estas formas de actuar, pero no se ha cambiado nada, y en conclusión aceptan comportarse de conformidad a las reglas de los funcionarios superiores y legitiman un sistema de dominación vertical (Muñoz, 2019). Algunas investigadoras consideran que su mejor opción es ya no seguir investigando con la Universidad de Cuenca.

Limitaciones del estudio

Entre las limitaciones que presenta este estudio se encuentran: los resultados no pueden extrapolarse a la realidad de todas las investigadoras debido a que el grupo de investigadoras participantes eran directoras de proyectos y los resultados son de acuerdo a esta realidad, por lo cual no se cuenta con la percepción de otras investigadoras que ocupan otros roles en el equipo de investigación. Al centrarse únicamente en la población de investigadoras, no se puede hacer comparaciones con la situación que viven los investigadores, por lo que se recomienda generar un estudio centrado en



la población de hombres o incluso tomar una muestra mixta que permita mayores análisis. Finalmente, consideramos que el uso de otras técnicas de recolección de información como las encuestas posibilitaría una información más amplia en torno a cuestiones como el uso del tiempo incluso variables económicas que no se pudo abordar en este estudio.

6. EVALUACIÓN DEL IMPACTO Y UTILIDAD ACADÉMICA Y SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN REALIZADA

Los resultados obtenidos del proyecto “Mujeres investigadoras en la Universidad de Cuenca: limitaciones y oportunidades, 2011- 2017” presentan contribuciones tanto a nivel académico y social.

En el nivel académico, la investigación contribuye con evidencia empírica sumamente necesaria para entender las relaciones de poder entre hombres y mujeres en las Instituciones de Educación Superior y cómo estas se manifiestan en oportunidades y limitaciones para las mujeres que dirigen proyectos de investigación. Asimismo, aportan con datos e interpretaciones en torno a las construcciones socioculturales y políticas de género que persisten en los discursos y experiencias de las investigadoras de la Universidad de Cuenca. El valor de esta data que proviene de un estudio centrado en mujeres se justifica en lo que señala Harding (1986) acerca de que las teorías científicas no muestran de igual manera a hombres y mujeres, en razón de que tradicionalmente ellas no han sido consideradas como referente en los problemas de investigación. De hecho, por lo general la población académica es tratada desde un enfoque neutral que los homogeniza (Andres, 2011), ante lo cual estudiar a las investigadoras desde una perspectiva de género, posibilita conocer sus experiencias diferenciadas como mujeres en la investigación en una universidad pública.



Asimismo, la investigación apoya los resultados encontrados en otras investigaciones en diversos ámbitos y perspectivas durante los últimos años, destacándose los estudios de los países México y España con mayor número de investigaciones relacionadas. Entre los hallazgos están: la existencia de brechas de género en la participación, espacios de poder y toma de decisiones, y productividad científica (Rivera, Mairesse, y Cowan, 2017; López, Grazi, Guillard, y Salazar, 2018). También, se ha encontrado limitaciones al desarrollo profesional de las investigadoras (PérezSandi, 2017), la influencia de las construcciones sociales de género en el desempeño profesional de las investigadoras (Vizcarra y Vélez, 2007), la presencia de prácticas discriminatorias de género en las carreras profesionales de las científicas (Aboal y Vairo, 2017; Mezarina y Cueva, 2017). Así también, al estudio sobre los retos a los que deben enfrentarse las mujeres en la investigación (Espinosa y López, 2017).

De la misma manera, la evidencia empírica constituye una contribución teórica que permite cubrir los vacíos que hay en torno al género y la investigación científica en las universidades locales, pudiendo también servir para comprender la dinámica de otras universidades. Cabe mencionar, que en la Universidad de Cuenca se han encontrado tres investigaciones que abordan las implicaciones de género en la institución. Entre estos estudios encontramos: el posicionamiento de las mujeres en las carreras profesionales (Castro, 2003), el papel de las mujeres como referente de gestión en la Universidad de Cuenca (Crespo, 2014), y el Habitus” cultural y la violencia simbólica en las relaciones de género en la Universidad de Cuenca (Castro y Paredes, 2014). Estas investigaciones si bien toman como unidad de análisis a las mujeres, no se estudian de forma específica la situación de las investigadoras. Sin embargo, es necesario resaltar que los resultados de la presente investigación corroboran los resultados de estos trabajos investigativos previos acerca de las situaciones de desigualdad de género que persisten a través de los años, con modificaciones en las formas que se presentan, puesto que si bien hace unas décadas se evidenciaba un



sexismo hostil, actualmente se visibiliza en mayor medida un sexismo benevolente que se fundamenta en el mantenimiento de roles y estereotipos de género.

Los resultados además podrían ser considerados como sustento para abrir una línea de investigación de género en diferentes ámbitos de la universidad, posibilitando conocer las realidades específicas de los diferentes grupos sociales que conforman la comunidad universitaria. Estas investigaciones posibilitarían recabar datos desagregados por género que podrían servir para la generación de una línea base con indicadores de género como instrumento para evaluar la situación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los diferentes espacios de la institución.

Los resultados de este estudio pueden tener implicaciones sociales, en virtud de que los datos e información recabada contribuiría a realizar un análisis por parte de las autoridades de la universidad, para plantear alternativas de solución que permitan fortalecer las acciones, estrategias y mecanismos institucionales y sociales para alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; mediante el diseño y la implementación de políticas que permitan erradicar las relaciones de poder asimétricas, construcciones socioculturales y políticas tradicionales de género que se han convertido en obstáculos o impedimentos para desempeñarse profesionalmente en la institución. De esta forma, la Universidad de Cuenca podría avanzar en la construcción de una institución mucho más igualitaria para hombres y mujeres.

De la misma manera, la información recabada encausada en la implementación o modificación de políticas universitarias podrían contribuir a la mejora de las condiciones del ámbito investigativo de la Universidad de Cuenca. Asimismo, posibilitaría generar un mayor empoderamiento y posicionamiento de las mujeres creando una mayor cohesión y unidad de propósitos que facilite alcanzar mayores y mejores niveles de participación y



representatividad en la investigación y en la vida universitaria en general, de manera que se aporte a la construcción de igualdad de género en la institución.

El presente estudio al ser un tema de interés social, podría ser objeto de debate y reflexión por parte de la comunidad universitaria, y aún más por personas comprometidas con la igualdad de género, que lo tomen como base para justificar sus reivindicaciones y exigir cambios sociales en la universidad. Puesto que a pesar de que el estudio se realiza con investigadoras titulares de la universidad, ellas han vivido diferentes situaciones de discriminación que supondría una información preocupante acerca de las situaciones que pueden experimentar otras mujeres en la universidad como docentes contratadas o estudiantes que poseen un menor nivel de incidencia en la institución.

Además, el proyecto ayudará a cumplir con los principios de la universidad como son: el humanismo, libertad, inclusión y la no discriminación, equidad de género (...), e igualdad de oportunidades para los investigadores e investigadoras (Universidad de Cuenca, 2019). Debe destacarse que la universidad entendida como un espacio de formación tiene como compromiso político con la sociedad, unirse a los procesos que contribuyan a eliminar las desigualdades para hombres y mujeres. De esta manera, debe cambiar las dinámicas inequitativas en el ámbito científico con el fin de eliminar la reproducción y legitimación de discursos patriarcales en la sociedad (Sánchez, Rivera y Velasco, 2016). De esta forma, la universidad tiene un rol fundamental en promover cambios que puedan trasladarse a otros ámbitos sociales más amplios.

7. CONCLUSIONES

Todavía hay un largo camino para alcanzar la plena igualdad de género en la investigación en la Universidad de Cuenca, lo que exige un



compromiso fuerte y contundente por parte de las autoridades universitarias y de todos los miembros de la universidad. Los resultados del estudio ratifican la existencia de relaciones de poder de género asimétricas, determinadas por una concentración de poder masculina que influye en las distribuciones de tiempo, trabajo y espacios diferenciados en donde las mujeres aún se sienten limitadas de desempeñarse profesionalmente en condiciones de igualdad.

Además, se revela que entre los años 2013-2017, la participación de mujeres como investigadoras, directoras y codirectoras de proyectos de investigación no alcanzan el 50% frente a sus colegas hombres. Asimismo, se evidencia una segregación horizontal expresada en la concentración de investigadoras en las Ciencias Sociales y las Ciencias Médicas. También, se visibiliza una naturalización de los roles tradicionales de género, que deviene en una triple carga de trabajo para las investigadoras. A su vez, las relaciones de poder demuestran un sesgo masculino materializado en la masculinización de puestos directivos y se identifica un ejercicio de poder coercitivo en la investigación. Seguidamente, las investigadoras reconocen de forma positiva su liderazgo y de sus congéneres, sin embargo, no existen condiciones de igualdad para que las mujeres desempeñen roles directivos, puesto que se manifiestan experiencias de maltrato y desvalorización a su trabajo y autoridad. Las investigadoras afirman que no existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la investigación, ni el ambiente adecuado para investigar.

Como se revela en el estudio, se ratifica un modelo androcéntrico de la investigación que limita el desempeño profesional de las investigadoras. El espacio académico aún perpetúa un orden de género jerárquico y desigual, a pesar de la revolución silenciosa que supone el acceso masivo y progresivo de mujeres en términos de la matrícula a las instituciones de educación superior. En este sentido, hay que mirar más allá de las estadísticas y considerar generar más estudios cualitativos desde una



perspectiva de género que permitan dar un reflejo real de la situación de hombres y mujeres en la universidad en los diferentes ámbitos; estudiantes, trabajadores y trabajadoras, empleados y empleadas, académicos y académicas, personal administrativo, y personas en cargos directivos.

8. RECOMENDACIONES

Se expone diferentes recomendaciones que las investigadoras han propuesto para contribuir a la igualdad de género en la investigación:

Se sugiere hacer un diagnóstico en el que se exponga de manera clara las distintas expresiones de la desigualdad en la institución, con el fin de generar políticas específicas de acuerdo a cada situación.

Organizar procesos de capacitación y sensibilización sobre género dirigidos a toda la comunidad universitaria.

Generar regulaciones para garantizar la paridad en los espacios directivos de la universidad.

Promover horarios accesibles en los espacios de toma de decisiones considerando los horarios ligados a las actividades de cuidado para garantizar la participación de mujeres.

Crear políticas que apoyen los procesos de maternidad (servicios de cuidado y desarrollo infantil, espacios para lactarios) y acciones encaminadas a erradicar la violencia de género.

Fomentar las mentorías *-mentoring-* desde las investigadoras con trayectoria académica hacia las investigadoras jóvenes para apoyar su desarrollo académico. Asimismo, promover las mentorías desde mujeres líderes y directivas dirigidas hacia la población de mujeres universitarias.



Construir un compromiso político de asociación entre mujeres para apoyarse, motivarse y generar procesos colectivos.

Impulsar procesos de formación y fortalecimiento de habilidades científicas investigativas en horarios accesibles para las mujeres.

Generar espacios de construcción participativa para mejorar el sistema de investigación, y elaborar un programa considerando las necesidades de las investigadoras e investigadores de las diferentes áreas de estudio y de los diversos actores en el ámbito.

Incentivar la participación de mujeres en la investigación mediante reconocimientos dirigidos hacia investigadoras con trayectoria académica que cumplan el papel de referentes para otras mujeres.

Fortalecer y apoyar la red de mujeres científicas y otros espacios de organización entre mujeres para impulsar el trabajo científico de las investigadoras.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Aboal, D., y Vairo, M. (agosto de 2017). Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido de Publicaciones:<https://publications.iadb.org/handle/11319/8473?locale-attribute=pt&>
- Aguilar, Y., Valdez, J., González, S. y González, N. (2013) Los roles de género de los hombres y las mujeres en el México contemporáneo. Enseñanza e Investigación en Psicología Recuperado de:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29228336001>> ISSN 0185-1594
- Álvarez, A., y Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. Pensamiento Psicológico, 89-106.
- Amigot, P. (2007). Una tensa oscuridad: interrogando el abordaje psicosocial de la subjetividad. Psicología & Sociedade, 20-25.
- Ander-Egg, E. (1995). Técnicas de investigación social. Buenos Aires: Lumen.



- Andres, J. (22 de junio de 2011). Sci Dev Net. Obtenido de Género: <https://www.scidev.net/america-latina/educacion/especial/superar-barreras-de-genero-en-ciencia-hechos-y-cifras.html>
- Baruch, H. (2011). Moving up the ladder: The evolution of female leaders. [Review of the book Through the labyrinth: The truth about how women become leaders, A. H. Eagly & L. I. Carli]. National Clearinghouse for Leadership Programs. Recuperado de: <http://www.nclp.umd.edu>
- Basurto, J., y Ricaurte, C. (2016). Mujeres en Turismo: Estudios y perspectivas en Turismo. Equidad de género en la docencia e investigación en el área de Guayaquil, Ecuador, 255-278.
- Bellonch, M., y Ion, G. (2014). Investigadoras con éxito en la universidad... ¿cómo lo han logrado? Educación XXI, 39-58.
- Benavente, M., Dides, C. y Morán, J. (2008). CONICYT. Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica de Chile. Obtenido de Documentos y estadísticas: <http://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2015/03/Estudio-de-Percepcion-de-Investigadores-as-Productos-Estrategicos-CONICYT-2008.pdf>
- Benavidez, A., Guerra, M., y Narváez, E. (2019). Género, igualdad y cuidado en la Educación Superior. UNSJ 2016-2017. Revista del Cisen Tramas/Maepova, 21-36.
- Berger, P., y Luckmann, T. (1967). La construcción social de la realidad. Buenos Aires: Amorrortu.
- Boffano, A. (2013). De Hombre a hombre: La jerga en rima cockney. Discurso en entornos sociales. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra.
- Borrell, C., Vives, C., Domínguez, M. y Álvarez, C. (2015). Las desigualdades de género en la ciencia: Gaceta Sanitaria da un paso adelante. Gaceta Sanitaria, 161-163.
- Bourdieu, P. (2000). Intelectuales, política y poder, Buenos Aires, Eudeba.
- Bourdieu, P. (2008). Homo academicus. Siglo XXI, Madrid.
- Breilh, J. (1991). La triple carga; trabajo, práctica doméstica y procreación. Deterioro prematuro de la mujer en el neoliberalismo. Quito: Centro de Estudios y Asesoría en Salud. CEAS.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. . Qualitative Research in Psychology, 77-101.
- Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A. y Moreno, H. (2013). Intrusas en la Universidad: programa universitario de estudios de género de la UNAM. México D.F.
- Buquet, A. (2016). El orden de género en la Educación Superior. Nómadas, 27-43.



- Burin, M. (2008). Las fronteras de cristal en la carrera laboral de las mujeres: género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*. Volumen 39 (núm. 1), 75-86.
- Cabral, B., y García, C. (2005). El Género. Una categoría de análisis crítico para repensar las relaciones sociales entre los sexos. Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad de los Andes: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/16344/generocategoria.pdf;jsessionid=91DD320A834D617A5CB9BFFBB4E166A9?sequence=1>
- Carrasco, C. (2017). La economía feminista. Un recorrido a través del concepto de reproducción. *Economías*, 53-77.
- Casado, R., y Botello, A. (2015). Representatividad de las mujeres en las sociedades científicas españolas del ámbito de la salud en 2014. *Gac Sanit*, 209–212.
- Castañeda, I. (2007). Reflexiones teóricas sobre las diferencias en salud atribuibles al género. Obtenido de SciELO Cuba: <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v33n2/spu11207.pdf>
- Castañeda, M., y Ordorika, T. (2015). Investigadoras en la UNAM: trabajo académico, productividad y calidad de vida. México: Centro de investigaciones interdisciplinarias en ciencias y humanidades.
- Castro, C. (2003). Posicionamiento de las mujeres en el ámbito de las carreras profesionales en la Universidad de Cuenca período 1970-2000. (Tesis de maestría) Universidad de Cuenca, Cuenca.
- Castro, C., y Paredes, M. (2014). 'Habitus' cultural y violencia simbólica en las relaciones de género en la academia. Caso de estudio: Universidad de Cuenca–Ecuador. En F. Ecuador, *Calidad de la Educación Superior y Género en América Latina* (págs. 112-129). Quito: FLACSO.
- Cook, R., y Cusack, S. (2009). Estereotipos de género. Perspectivas legales transnacionales. Pennsylvania: University of Pennsylvania Press.
- Crespo, B. (2014). Las mujeres como referente de gestión en la Universidad de Cuenca. (Tesis de pregrado) Universidad de Cuenca, Cuenca.
- D'Adamo, O., García, V., Ferrari, G. y Slavinsky G. (2008) Mujeres candidatas: percepción pública del liderazgo femenino. *Revista de Psicología Social*, 91-104.
- Díaz, C. (2008), “¿Por qué es tan lento el progreso de las mujeres en las carreras científicas?”, en *sebbm Dossier Científico*, núm. 158, diciembre, Barcelona: Rubes Editorial.
- Díaz, E. (2003). La filosofía de Michel Foucault. Buenos Aires: Biblos.
- Dierckx de Casterle, B., Gastmans, C., Bryon, E., y Denier, Y. (2011). QUAGOL: A guide for qualitative data analysis. *International Journal of Nursing Studies*.



- Duran, M., y Ion, G. (2014). Investigadoras con éxito en la universidad... ¿Cómo lo han logrado? *Educación XXI*, 39-58.
- Encuesta Nacional de Uso del tiempo. (2012). INEC. Obtenido de Documentos: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/Uso_Tiempo/Presentacion_%20Principales_Resultados.pdf
- Espinosa, N., y López, R. (2017). *Mujeres en el campo: retos, contribuciones, y oportunidades de la científica peruana en el trabajo de campo*. Lima: CIES-OEI-Ciencia Activa.
- Etzkowitz, H. (1994), "Barriers to Women in Academic Science and Engineering", en Pearson, Willie e Irwin Fechter [eds.], *Who Will Do Science? Educating the Next Generation*, Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Facio Montejo, A. (1992). Cuando el género suena cambios trae: metodología para el análisis de género del fenómeno legal. San José, C.R.: ILANUD.
- Fajardo, M. (2016). Inequidad vertical, el fenómeno que limita a mujeres a acceder a cargos de jerarquía científica. Obtenido de <http://www.redbionova.com/inequidad-vertical-fenomeno-limita-mujeres-acceder-cargos-jerarquia-cientifica/>
- Fernández, L. (2008). Género, Ciencia ¿paridad es equidad?. *Arbor*, 817-826.
- Foucault, M. (1988). El sujeto y el poder. *Revista Mexicana de Sociología*, 3-20.
- Foucault, M. (2002). *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*. Buenos Aires: Siglo veintiuno
- Gaete, R., Álvarez, J., y Ramírez, M. (2019). Reflexiones y experiencias de profesoras-investigadoras mexicanas sobre el techo de cristal. *Calidad en la educación*, 457-491.
- Gaete-Quezada. R. (2015). El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. Un análisis exploratorio. *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, 6(17), 3-20.
- Gallego-Morón, N., y Matus-López, M. (2018). Techo de cristal en las universidades españolas. Diagnóstico y causas. *Revista de curriculum y formación de profesorado*, 113-119.
- Gamboa, F., y Pérez, A. (2017). Tiempo de academia y el poder "poder" de las mujeres en el desafío familia-trabajo. *La Ventana*, 241-268.
- García, M., Borrell, C., Ruiz, M., Del Río, M., y López, P. (2015). Desigualdades de género en la investigación en salud pública y epidemiología en España (2007-2014). *Revista Gac Sanit*, 404-411.



- García de Cortázar, M. y García de León, M. (1997). *Mujeres en minoría. Una investigación sociológica sobre las catedráticas de Universidad en España*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Gil Flores, J. (2012). *La metodología de investigación mediante grupo de discusión*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/51383778.pdf>
- Gillard, J. (2014). *My story*. Sydney: Random House Australia.
- Glick, P., & Fiske, S. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 491-512.
- Glick, P., & Fiske, S. (2001). Ambivalent sexism. *Advances in Experimental Social Psychology*, 115-188.
- Gómez Hernández, J. (2004). *La recopilación documental*. Obtenido de <http://eprints.rclis.org/28545/1/recopilaciondocumentalgomez.pdf>
- Gómez, Á., y Rivera, J. (2018). Feminización, cuidado y generación soporte. *Prisma social. Revista de Ciencias Sociales*, 220-242.
- González, A., y Torrado, E. (2014). Familia e investigación: estrategias familiares y de género de las investigadoras españolas. *Feminismo/s*, 83-205.
- Gutiérrez, G. (2007). Falacia ad hominem en dos periódicos religiosos del siglo x i x en Guadalajara. Una perspectiva pragma-dialéctica. *Revista del Centro de Ciencias del Lenguaje*, 61-83.
- Guzmán-Acuña, T., y Guzmán-Acuña, J. (2016). Las investigadoras en la producción colectiva de conocimiento, cuerpos académicos y redes. *Opción*, 1099-1117.
- Halbert, D. (2006). Feminist interpretations of intellectual property. *American University Journal of Gender, Social Policy & the Law*. 14, no. 3: 431-460.
- Harding, S. (1986). *The instability of the Analytical Categories of Feminist Theory*. The University of Chicago Press, 25-47.
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Quimis, A., Indacochea, B., y Moreno, L. (2018). Metodología de la investigación científica. *Alcoy: 3Ciencias*.
- Hernández-Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw Hill.
- Hilario, E. (2015). La teoría del poder de Foucault en el ámbito educativo. *Horizonte de la Ciencia*, 127-133.
- Jiménez, I., y Moya, M. (2018). La cuidadora familiar: sentimiento de obligación naturalizado de la mujer a la hora de cuidar. *Enfermería Global*, 420-433.
- Lagarde, M. (1990). *Cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM): México.
- Lagarde, M. (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Madrid: Horas.



- Lavié, J. (2009). El liderazgo a debate: Nuevas perspectivas sobre un viejo conocido. En M. Sánchez, *Mujeres dirigentes en la universidad: Las texturas del liderazgo* (págs. 59-77). Zaragoza: Colección Sagardiana.
- Lena, M., y Restrepo, J. (2016). Género y violencia política en América Latina. *Conceptos, debates y soluciones. Política y gobierno*, 127-162.
- Ley Orgánica de Educación Superior. (2010). Senescyt. Obtenido de Contenido: https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/LEY_ORGANICA_DE_EDUCACION_SUPERIOR_LOES.pdf
- López, M. (2015). El rol como investigadora. En A. Mendieta Ramírez, *¿Legitimidad o reconocimiento? Las investigadoras del SNI* (págs. 129-142). México D.F.: La Biblioteca, S.A. de C.V.
- López, P. (2010). Mujeres en, por y para la ciencia. *Dossiers feministes*, 151-174.
- López, R. (2003). Burocracia y profesorado. El valor del liderazgo para el cambio universitario. *Reencuentro*, 33-40.
- López, V., Grazi, M., Guillard, C., y Salazar, M. (abril de 2018). Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Obtenido de Publicaciones: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/8863/Las-brechas-de-genero-en-ciencia-tecnologia-e-innovacion-en-America-Latina-y-el-Caribe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martín, P. (2009). La cuestión de la conciliación en España. En M. Martínez, *Género y conciliación de la vida familiar y laboral. Un análisis psicosocial* (págs. 54-76). Murcia: Universidad de Murcia.
- Martínez, M., Merma, G., y Ávalos, M. (2018). La brecha de género en la academia universitaria: inequidad de oportunidades de participación, capacitación y promoción. *Momento - Diálogos em Educação*, 178-191.
- Mendieta, A. (2015). *¿Legitimidad o reconocimiento? Las investigadoras del SNI. Retos y propuestas*. México, D.F.: La Biblioteca, S.A. de C.V.
- Merton, R. (1973). *The Sociology of Science. Theoretical and Empirical Investigations*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Mezarina, J., y Cueva, S. (2017). La ciencia avanza, ¿avanzan sus científicas?: barreras y oportunidades para la participación de la investigación científica en mujeres miembros de los grupos de investigación de ingeniería mecánica, mecatrónica e informática de la PUCP. Lima: CIES- OIE-CONCYTEC-Ciencia Activa.
- Molyneux, M. (2003). *Movimientos de mujeres en América Latina: estudio teórico comparado*. Valencia : Universitat de València.



- Moncayo, B., y Pinzón, N. (2013). Mujeres líderes en la academia, estereotipos y género. *Panorama*, 75-94.
- Montes, E. (2017). La ausencia de corresponsabilidad, freno para el desarrollo de la carrera laboral femenina en la academia. *Feminismo/s*, 221-242.
- Moreno, S. (2009). Las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal ¿Éxito o fracaso? *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 46-50.
- Morse J. (1995). The significance of saturation. *Qualitative Health Research*, 147-151.
- Muñoz, H. (2019). La burocracia universitaria. *Revista de Educación Superior*, 73-96.
- Neuman, L. (2009). *Understanding research*. Boston: Pearson Education
- Noble, D. (1992). *A world without women*, New York: Knopf.
- Ojeda, A., Ceballos, D., y Moreno, V. (2018). (Des)Igualdad sustantiva en la universidad: posibilidades reales para la conciliación entre la vida profesional y personal de las mujeres. *CRESUR*, 9-16.
- Okuda, M., y Gómez, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 118-124.
- Pelegrí, X. (2004). El poder en el trabajo social: una aproximación desde Foucault. *Cuadernos de Trabajo Social*, 17, 21-43.
- Peppino, A. (2006). OEI. Organización de Estados Iberoamericanos. Obtenido de Memorias: <https://www.oei.es/historico/memoriasctsi/mesa10/m10p07.pdf>
- PérezSandi, D. (2017). Igualdad sustantiva en la participación de las mujeres en ciencia y tecnología. (Trabajo de obtención de grado). ITESO: Jalisco.
- Pérez-Sedeño, E. (2018). Conocimiento y Educación Superior desde la perspectiva de género: sociología, políticas públicas y epistemología. *ArtefaCToS Revista de estudios de la ciencia y la tecnología*, 121-142.
- Peschard, J. (1995). La explosión participativa: Méxioco,1994. *Estudios Sociológicos XIII*, 341-370.
- Pessina, M. (2015). *Mujer, conocimiento y ciencia*. Quito: FLACSO Sede Ecuador.
- Plan de CTI de la Universidad de Cuenca 2014-2017. (2014). Universidad de Cuenca. Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad de Cuenca: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21862/3/Plan%20de%20CTI%20de%20la%20UC.pdf>
- Pons, O., Calvet, M. D., Tura, M., y Muñoz, C. (2013). Análisis de la igualdad de oportunidades de género en la ciencia y la tecnología. *Las carreras profesionales de las mujeres científicas y tecnólogas*. *Intangible Capital*, 65-90.



- Porlán, R. (1987). El maestro como investigador en el aula. Investigar para conocer, conocer para enseñar. *Revista Investigación en la Escuela*, 63-69.
- Ramos, M. (2005). *Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Ranero, M. (2018). Mujeres y academia en México: avances, retos y contradicciones. *Eduscientia*, 72-88.
- Reglamento de la DIUC de la Universidad de Cuenca. (2015). Universidad de Cuenca. Obtenido de DIUC: <https://www.ucuenca.edu.ec/images/DIUC/Documentos/ComitesYActas/reglamentos/diuc.pdf>
- Rey, A. (2005). Algunos elementos para una aproximación al Análisis de Discurso. Obtenido de cmap.javeriana.edu.co/servlet/SBReadResourceServlet?rid=1219334063036
- Rivero, Á., Caunedo, P., y Rodríguez, A. (2008). Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad). Obtenido de Observatorios: http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observigualdad/estudiosinformes/docs/010_conciliacion.pdf
- Rivera, E. (2010). Repositorio Institucional Universidad Veracruzana. Obtenido de Humanidades: <https://cdigital.uv.mx/handle/123456789/41456>
- Rivera, L., Mairesse, J., y Cowan, R. (abril de 2017). Banco Interamericano de Desarrollo BID. Obtenido de Publicaciones: <https://publications.iadb.org/handle/11319/8243>
- Rizo, M. (2015). Construcción de la realidad, Comunicación y vida cotidiana – Una aproximación a la obra. *Intercom - Revista Brasileira de Ciências da Comunicação*, 19-38.
- Rodaway, P. (1994). *Sensuous Geographies. Body, Sense and Place*. Nueva York: Routledge.
- Rosenthal, C. (1998). *When women lead: Integrative Leadership in State Legislatures*. Oxford: Oxford University Press.
- Rossiter, M. (1993). The Matilde Effect in Science. *Social Studies of Science*, 325-341.
- Rubin, G. (1996). Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia. En M. Lamas, *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (págs. 35-96). México: PUEG.
- Ruiz, S., y Pérez, R. (2019). Trayectorias profesionales de investigadoras que pertenecen al SNI. Un estudio de caso en CUCSH1. *ResearchGate*, 51-81.
- Sabater, M. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan Harremanak*, 163-198.



- Sánchez, A., Rivera, E., y Velasco, J. (2016). Desigualdad de género en ciencia, el caso de las científicas de la UAEMéx. Cuadernos Intercambio sobre Centroamérica y el Caribe, 85-112.
- Salas, P., y Cervera, C. (2017). Visibilizando el techo de cristal y el suelo pegajoso en la Universidad de Guanajuato. Revista Jóvenes en la Ciencia, 1857-1862.
- Salomon, G. (2002). La Educación Superior frente a los desafíos de la Era de la información. Boletín de la RED-U, 5-12.
- Scavino, S. (2017). Familismo soportado y feminización de las estrategias de cuidado en salud. Obtenido de https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/20013/1/TMS_ScavinoSolarSol.pdf
- Schein, V., Mueller, R., Lituchy, T., & Liu, J. (1996). Think manager—think male: a global phenomenon? Journal of Organizational Behavior, 33-41.
- Selma, A. (2019). La discriminación por maternidad y conciliación en el ámbito universitario. Femeris, 132-153.
- Sunkel, G. (2006). Regímenes de bienestar y políticas de familia en América Latina. En Cepal, Familias y políticas públicas en América Latina (págs. 171-199). Santiago de Chile: Publicaciones Naciones Unidas.
- UNESCO. (2014). UNESCO UIS. Obtenido de Science, Technology and Innovation-WomenenScience:<http://uis.unesco.org/apps/visualisations/womeninscience/#detail?lang=es®ion=40520&country=ECU&panel=pipeline>
- Universidad de Cuenca. (2017). Universidad de Cuenca. Obtenido de Informe del Rector: https://www.ucuenca.edu.ec/images/direccion-planificacion/InformeDeGestion/INFORME_DEL_RECTOR_2017_compressed.pdf
- Universidad de Cuenca. (diciembre de 2019). Universidad de Cuenca. Obtenido de Nosotros: <https://www.ucuenca.edu.ec/nosotros>
- Urresti, M. (2008). Nuevos procesos culturales, subjetividades adolescentes emergentes y experiencia escolar. En E. T. (comp.), Nuevos temas en la agenda de política educativa (págs. 101-124). Buenos Aires: Siglo XXI.
- Valcárcel, A. (1995). "Democracia y Poder", en Mujeres al Norte. Oviedo: Gobierno del Principado de Asturias.
- Valdés, T. (2013). Género en la escuela, o la porfiada desigualdad. Revista Docencia, 49, 46-61. Recuperado de <http://www.revistadocencia.cl/new/wpcontent/pdf/20130626215807.pdf>
- Vizcarra, I., y Vélez, G. (2007). Género y éxito científico en la Universidad Autónoma del Estado de México. Revista Estudios Feministas, 581-608.



- Wajcman, J. (1991), *Feminism confronts technology*, Cambridge: Polity Press.
- Weber, M. (1979). *Economía y sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica
- Weber, M. (1991). UCEMA. Obtenido de Biblioteca:
https://ucema.edu.ar/~ame/Weber_burocracia.pdf
- Yin, R. K. (2009). *Case study research: Design and methods* (4th Ed.). Thousand Oaks: CA: Sage.
- Young, I. 1996. *Vida política y diferencia de grupo: una crítica del ideal de ciudadanía universal*". En C. Castell (comp.), *Perspectivas feministas en teoría política* (págs. 99-126). Barcelona: Paidós.
- Zapata, M. (2016). *Género en la ciencia: el impacto de las políticas de igualdad en las instituciones y las prácticas científicas - el caso de Alemania*. *Cadernos Pagu* [online].



10. ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

Género se concibe como la interpretación social y cultural sobre lo que significa ser hombres y mujeres. Esta significación se expresa en: rasgos, identidades y características psíquicas, sociales y culturales normativas y estereotipadas asignadas a partir del rol biológico, estas se reproducen y se naturalizan a través de diferentes dispositivos de poder que organizan las relaciones entre hombres y mujeres.

Concepto	Categoría	Código
1. Construcciones socioculturales de género son concepciones, creencias, valores que las sociedades desde sus contextos culturales particulares elaboran en torno a la identidad de hombres y mujeres. Las mismas son producto de procesos de interacción social, y se validan al ser compartidas entre todos los miembros de una sociedad específica. Es así, que se establecen diferentes características para hombres y mujeres en relación con: roles, comportamientos, capacidades, posiciones en la organización social del poder y espacios. Dichas características se interiorizan a lo largo del proceso de socialización y	1.1. Auto identificación de género de las investigadoras	1.1.1. Significado del ser mujeres en la academia
		1.1.2. Descripción de sí mismas como investigadoras en cuanto su rol, comportamiento, capacidades y posiciones
		1.1.3. Como aprendieron el significado de ser investigadoras
		1.1.4. Percepción de las investigadoras acerca de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la universidad
	1.2 Roles de género de las investigadoras	1.2.1. Ámbitos y espacios en los que se desempeñan las mujeres en la universidad.
		1.2.2. Rol que cumple una investigadora y un investigador en el equipo de investigación
		1.2.3. Formas de distribución del tiempo personal, familiar y profesional de las investigadoras.
		1.2.4. Razones de elección de rama de profesionalización



moldean el ser y el deber ser de las identidades subjetivas de hombres y mujeres.		1.2.5. Razones de elección del campo de estudio en el que se desempeña como investigadora
		1.2.6. Percepción de las investigadoras acerca de los espacios en los que se encuentran las mujeres en la universidad.
		1.2.7. Ocupación del tiempo fuera del lugar habitual de trabajo (Universidad)
		1.2.8. Participación en reuniones fuera de la universidad.
		1.2.9. Lugar en el que realiza su trabajo investigativo.
	1.3. Posiciones de género en la organización social del poder	1.3.1. Percepción de las investigadoras acerca de las posiciones que ocupan las mujeres en relación a la organización del poder (autoridades, espacios directivos, de representación y reconocimiento académico)
	1.4. Valoración de capacidades de las investigadoras	1.4.1. Percepción de las capacidades de las mujeres y los hombres en la investigación.
		1.4.2. Percepción de las investigadoras acerca de la valoración de sus capacidades por parte de las autoridades en la Universidad
		1.4.3. Percepción de las investigadoras acerca de la valoración de sus capacidades por parte de sus compañeros en el equipo de investigación
2.Construcciones políticas de género Representaciones sociales y culturales estereotipadas que asocian y adjudican características tradicionalmente reconocidas como masculinas, aptas para el	2.1. Atributos de liderazgo	2.1.1. Autovaloración de las investigadoras acerca de su propio liderazgo
		2.1.2. Interés de las investigadoras en cumplir responsabilidades de liderazgo y dirección
		2.1.3. Características que las investigadoras consideran que un líder y/o un director/a debería tener



<p>ejercicio del poder, la toma de decisiones, la representación, organización, dirección y el liderazgo. En desmedro, de las características femeninas que se asocian con capacidades y habilidades para ejercer el rol de cuidados, estereotipo que tiende a reproducirse al ejercer roles directivos.</p>		(en el contexto de la Universidad de Cuenca).
		2.1.4. Ejemplos de mujeres líderes en la universidad
	2.2. Segregación vertical	2.2.1. Percepción de las investigadoras sobre las mujeres que se encuentran en cargos directivos, representación y reconocimiento académico
		2.2.2. Percepción de las investigadoras acerca del acceso de las mujeres a cargos directivos, representación y reconocimiento académico en la universidad.
	2.3. Participación en el espacio de toma de decisiones	2.3.1. Actores que participan en la toma de decisiones sobre investigación.
		2.3.2. Razones para que participen esos actores
		2.3.3. Participación de mujeres en esos espacios de toma de decisión.
		2.3.4. Autovaloración de las investigadoras de sus aportes de las investigadoras expresados en espacios de toma de decisiones
		2.3.5. Valoración de las investigadoras de los aportes de sus colegas mujeres en espacios de toma de decisiones
		2.4. Interés por la organización, asociación, redes.
		2.4.2. Valoración de las investigadoras acerca de los espacios de organización u asociación de mujeres
<p>3. Relaciones de poder. Son aquellas relaciones sociales asimétricas</p>	3.1. Discurso sobre el ejercicio del poder en la academia	3.1.1. Percepción de las relaciones de poder en la Universidad.
		3.1.2. Actores que ejercen el poder



<p>intragenero e intergenero, en las que existe la probabilidad de que una persona impone su voluntad mediante: influencia, autoridad, manipulación o discriminación; teniendo como respuesta de la otra persona prácticas de sumisión o resistencia.</p>		3.1.3. Razones por las que ejercen el poder esos actores
		3.1.4. Condiciones en las que se ejerce el poder
		3.1.5. Forma en que se delegan funciones y asignan responsabilidades
		3.1.6. Formas en la que influye el ejercicio del poder en el ámbito laboral de la investigación y particularmente en las mujeres.
	3.2. Relaciones interpersonales de las investigadoras	3.2.1. Relaciones de las autoridades superiores de la universidad y personas en cargos de dirección de la DIUC con las investigadoras
		3.2.2. Relación de las investigadoras con otros investigadores e investigadoras.
		3.2.3. Relación de las investigadoras con sus subordinados
	3.3. Formas de las prácticas de ejercicio de poder	3.3.1. Formas de actuar de las autoridades en los espacios de debate y toma de decisiones
		3.3.2. Experiencia de las investigadoras sobre las oportunidades/limitaciones en los espacios de la universidad.
		3.3.3. Mecanismos que conocen las investigadoras para denunciar casos de discriminación en la universidad
		3.3.4. Experiencia de reconocimiento o invisibilización/desvalorización de las investigadoras en la universidad.
		3.3.5. Experiencia de tratos discriminatorios en el equipo de investigación.



		3.3.6. Conocimiento de las investigadoras acerca de experiencias de abandono de la investigación por parte de compañeras producto de situaciones de discriminación.
	3.4. Estrategias ante el ejercicio de poder	3.4.1. Negociaciones o conciliaciones que las investigadoras han desarrollado en su equipo de investigación
		3.4.2. Mecanismos de defensa de las investigadoras frente al poder
		3.4.3. Experiencias en las que las investigadoras se han visto obligadas a tomar cierta posición o realizar cierta acción.
		3.4.4. Prácticas de omisión de quejas o expresión de molestias condicionadas por riesgo laboral

Anexo 2. Guión de entrevista

Mujeres investigadoras en la Universidad de Cuenca: limitaciones y oportunidades, 2011- 2017

Objetivo: Recabar información en las investigadoras al interior de la Universidad de Cuenca acerca de relaciones de poder, construcciones socioculturales y políticas de género.

GUIÓN DE ENTREVISTA

Información de control:

Edad: Estado Civil: Autoidentificación étnica:

Formación profesional:

Mayor nivel de instrucción completado:

Años de servicio en la universidad:

Años de experiencia en investigación:

Tema de investigación anterior:



Tema de investigación actual:

Departamento:

Grupo:

Proyecto:

Número y edad de los hijos/as:

Facultad:

Carrera:

Artículos indexados (número)/ último año:

Ponencias en eventos académicos (número) último año:

1. Autoconcepción

1.1 ¿Qué significa para usted ser investigadora en la Universidad de Cuenca? ¿Por qué?

1.2 ¿Cuál fue la razón de su elección en su área de profesionalización? (grado, posgrado, doctorado)

1.2.1 ¿Cómo fue su proceso de profesionalización? (grado, posgrado, doctorado)

1.3 Cuéntenos su trayectoria en la investigación:

1.3.1 ¿Cómo empezó?, ¿Cuál fue el primer proyecto de investigación en el que trabajó?

1.3.2 ¿Coméntenos una experiencia memorable que usted tiene en la investigación en la Universidad de Cuenca?

1.4 ¿Qué tema se encuentra investigando actualmente?

1.4.1 ¿Por qué eligió ese tema?

1.4. ¿Qué facilidades y limitaciones ha tenido en su producción académica? (artículos, ponencias)

1.5 ¿Cómo organiza su tiempo personal, familiar y profesional? Describa cómo es un día para usted. (Tareas del cuidado del hogar, alimentación, limpieza, cuidado de niños, reuniones escolares, enfermedad de hijos/as, Maternidad, Cuidado personas con discapacidad, adultos mayores/ permisos para atención de problemas familiares no previstos)

1.5.1 ¿Cómo ocupa su tiempo libre?, ¿Tiene tiempo para usted?, ¿Realiza trabajo del proyecto de investigación en casa?

2. Mujeres académicas y administrativas en la Universidad de Cuenca

2.1 En su percepción ¿en qué actividades y puestos se desempeñan mayormente las mujeres en la Universidad de Cuenca?



2.2 Desde su criterio ¿en qué facultades de la universidad laboran mayormente las mujeres académicas y administrativas? ¿Por qué cree que es así?

2.3 ¿Cómo percibe la participación de mujeres en la investigación? ¿Por qué?

2.4 ¿Qué funciones y actividades comúnmente desarrolla usted en un equipo de investigación?

2.4.1 ¿Cómo se definen las funciones y actividades que Ud. tiene que cumplir?

2.4.2 ¿Ha realizado actividades fuera de las asignadas? Si es así, ¿cuáles?

2.4.3 En caso de que no cumpla con las actividades asignadas ¿Cuáles son las consecuencias?

2.5 Cuéntenos, ¿cómo funciona una sesión de trabajo con su equipo de investigación?

2.5.1 ¿Cómo participan las mujeres en estos espacios?, ¿Quién se encarga de llevar nota para las actas?, ¿Quién se encarga de los refrigerios?

2.5.2 ¿Cómo se valoran sus opiniones y aportes en estas sesiones de trabajo?,

¿Cómo aprecia usted los aportes de sus colegas mujeres en estos espacios?

2.7 ¿Cómo es su relación con las investigadoras e investigadores a su cargo?

2.8 ¿El proyecto de investigación tiene ayudantes de investigación? ¿Cómo es su relación con los ayudantes de investigación?

3. Toma de decisiones y poder en la investigación

3.1 Desde su perspectiva ¿Cómo es la estructura organizativa de la Investigación en la Universidad de Cuenca?

3.1.1 En esta estructura, ¿Qué actores cree usted que tienen poder en la universidad?

3.1.2 Este ejercicio del poder ¿incide en sus actividades, ¿de qué manera?

3.1.3 ¿Cuál es su reacción frente a este ejercicio del poder?

3.2 ¿Cuál es la dinámica de toma de decisiones en la asamblea del departamento de investigación?



3.2.1 ¿Cómo se toman las decisiones en el grupo de investigación?

3.2.2 ¿Cómo se toman las decisiones en el proyecto de investigación?

3.3 ¿Ha tenido que reunirse alguna vez con autoridades como: rector, decano/a, director de la DIUC?, ¿cómo se tomaron las decisiones en esa reunión?, ¿tuvo que negociar o aceptar la decisión de la autoridad?

4. Liderazgo y dirección académica

4.1 ¿Cuáles cree usted que son las características que debería tener un líder o director/a de una dependencia académica en la Universidad de Cuenca?

4.2 ¿Cree usted que tiene capacidades para el liderazgo?, ¿Cuáles son esas capacidades?

4.2.1 ¿Tiene usted interés en liderar un grupo o desempeñar un cargo de dirección en la universidad? ¿Por qué?

4.3 ¿Considera usted que hay cargos que los desempeñan mejor los hombres o las mujeres? ¿Qué cargos son estos? ¿Por qué?

4.4 Piense en los puestos directivos de la universidad ¿cómo es la presencia de las mujeres en estos cargos?

4.4.1 Mencione ejemplos de mujeres directivas en la universidad

4.4.2 ¿Cuál es su opinión sobre las mujeres que se encuentran en estos cargos?

4.5 ¿Forma parte o lidera alguna red académica? ¿Por qué?

5. Discriminación de Género

5.1 ¿Qué opina de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Universidad de Cuenca? (ascenso, capacitación)

5.2 ¿En la universidad tiene usted la confianza para expresar malestar frente a alguna situación?

5.2.1 ¿Qué mecanismos conoce para expresar su malestar?

5.3 ¿Ha visto o ha vivido algún tipo de discriminación en la investigación por el hecho de ser mujer?

Cierre

¿Cuáles son las oportunidades y limitaciones que tienen las mujeres en la investigación en la Universidad de Cuenca?

¿Qué cambios recomendaría usted en la investigación en la Universidad de Cuenca?



Anexo 3. Acuerdo de confidencialidad y consentimiento informado de las entrevistas.

Acuerdo de confidencialidad

Tema de investigación: “Mujeres investigadoras en la Universidad de Cuenca: limitaciones y oportunidades, 2011- 2017”

Institución: Universidad de Cuenca

Usted ha sido invitado/a a participar en la investigación: “Mujeres investigadoras en la Universidad de Cuenca: limitaciones y oportunidades, 2011- 2017”. La misma busca analizar la situación de las mujeres en las labores investigativas en la Universidad de Cuenca, mediante la identificación de las relaciones de poder y construcciones socioculturales y políticas de género en las experiencias y discursos de las investigadoras. Este estudio está enmarcado en el proyecto: “Educación Superior y Género de la Universidad de Cuenca: Situación actual y perspectivas” del grupo de investigación: Género, Democracia y Sociedad de la Carrera de Sociología de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

Si usted accede a participar en esta investigación, se le solicitará responder a una entrevista, que tomará aproximadamente 60 minutos de su tiempo. Le informamos que la entrevista será grabada, permitiendo que las investigadoras puedan transcribir después las ideas textuales que usted haya expresado. Para nosotras es muy importante mantener su privacidad, por lo cual le aseguramos que la información brindada será estrictamente confidencial, es decir, será una información solo conocida por parte de las investigadoras. Como una medida necesaria para que nadie conozca su identidad ni tenga acceso a sus datos personales, la información será codificada usando un número de identificación y por lo tanto no llevará su nombre.

Si se le presenta alguna duda sobre este proyecto o sobre su participación en él, puede hacer preguntas en cualquier momento; igualmente podrá omitir la respuesta a preguntas que le incomodan y retirarse o suspender libremente si siente alguna molestia, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Desde ya le agradecemos su participación.

Responsables: Tania Chapa
Quezada

Carmen

Tania Estefania Chapa Barreto
Carmen Rosario Quezada Maldonado



taniachapa99@gmail.com
quezadacarmen48@gmail.com

Consentimiento informado

Fecha.....

Yo....., entiendo que el presente formulario busca informarme respecto a mis derechos como participante en esta investigación y sobre las condiciones en la que se realizará. En base a lo expuesto en el presente documento, acepto voluntariamente participar en la investigación: "Mujeres investigadoras en la Universidad de Cuenca: limitaciones y oportunidades, 2011- 2017".

He sido informado de que por mi participación en esta investigación no percibiré beneficio económico, sino contribuiré en forma voluntaria al conocimiento científico estudiado. Entiendo, que soy libre de decidir en cualquier momento, si por incomodidad no deseo continuar con la entrevista. Además, reconozco que la información que provea en esta entrevista es de carácter estrictamente confidencial y anónima. Por lo cual, los datos recabados de ninguna forma podrían ser relacionados con mi persona

Entiendo que una copia de este documento de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Por lo tanto, manifiesto mi acuerdo en participar de la investigación.

Firma de la participante:
C.I:

Anexo 4. Guía del grupo de discusión

GUÍA PARA EL GRUPO DE DISCUSIÓN

Objetivo: Levantar información acerca de las percepciones de las investigadoras de las diferentes áreas de estudio de la Universidad de Cuenca en torno a relaciones de poder en la investigación y construcciones socio-culturales y políticas de género.

1.- Presentación del grupo de discusión:



- a) Agradecimiento por la asistencia.
- b) Presentación de las investigadoras y moderadoras del grupo de discusión.
- c) Explicación de objetivo y temática del grupo: Con el proyecto de investigación se busca analizar las relaciones de poder y las construcciones socioculturales y políticas de género en las experiencias y discursos de las investigadoras de la Universidad de Cuenca, y cómo estas se manifiestan en oportunidades y limitaciones para el desempeño profesional de las investigadoras.
- d) Lectura del acuerdo de confidencialidad y firma del consentimiento informado de las participantes.
- e) Explicación de la dinámica: Todas las participantes tienen absoluta libertad para intervenir, expresar ideas y emociones. Los registros se usarán exclusivamente para fines de investigación, se mantendrá la reserva sobre la información de las participantes.
- f) Acuerdos para el trabajo: Celulares en silencio, respetar todas las opiniones, compromiso de confidencialidad de lo expresado en el espacio.

2.- Discurso espontáneo

Preguntas introductorias:

1. ¿Qué significa para ustedes ser mujeres investigadoras en la Universidad de Cuenca?
2. ¿Existen diferencias entre ser investigadoras o investigadores en la Universidad de Cuenca?

3.- Discurso dirigido (Periodo 2011-2017)

3. ¿Cuál es la interacción de tiempos entre la vida investigativa, familiar y personal? ¿Existen dificultades, limitaciones para conciliar? ¿Cuáles son estas dificultades?

4. ¿Han accedido ustedes u otras compañeras investigadoras de su equipo en los últimos años a políticas de acción afirmativa (permiso de maternidad, horas de lactancia)? ¿Cómo ha influido esta experiencia en la dinámica de investigación?



5. ¿Cómo han sido sus experiencias en la investigación en la Universidad de Cuenca? ¿Es una actividad fácil o complicada, ¿Qué les agrada y desagrada? ¿Por qué?
6. ¿Cómo es la participación de mujeres en el ámbito investigativo?, ¿En qué ámbitos y cargos se desempeñan mayormente las mujeres? ¿Por qué?
7. ¿Cómo se relacionan con las autoridades de la Dirección de investigación, con los decanos decanas de su facultad y el rector?
8. ¿En la Universidad perciben que existe una masculinización o feminización de ciertos, espacios y actividades vinculadas a la investigación?, ¿Cómo es la distribución de tareas y responsabilidades entre hombres y mujeres en los equipos de investigación?
9. ¿Cómo se toman las decisiones de investigación en la universidad? ¿Cómo es la presencia de las mujeres en la toma de decisiones?
10. ¿Existen relaciones de presión, imposición o manipulación en la investigación en la Universidad de Cuenca?, ¿Cómo son los procesos administrativos en investigación? ¿Cuáles son los canales de comunicación e información desde la DIUC hacia los investigadores e investigadoras?
11. ¿Cuál es su percepción acerca de selección, evaluación, asignación de presupuestos y horas a los proyectos de investigación?
12. ¿Existen diferencias de hombres y mujeres al desempeñar cargos directivos? (dirección de proyectos) (dirección de la facultad) ¿Cómo se expresa esto? ¿Cómo se valora el liderazgo de los hombres y de las mujeres en la investigación?
13. ¿Existe igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la investigación en la Universidad de Cuenca? ¿En qué expresa esta igualdad?
14. ¿Han visto o ha escuchado de alguna compañera o ustedes mismas se han sentido alguna vez discriminadas o invisibilizadas en algún momento en la investigación en la universidad? ¿Conocen si estos casos fueron denunciados? ¿Se dio trámites a estas denuncias en la universidad? ¿En caso de alguna queja conocen los mecanismos o espacios donde poder expresar su malestar?
15. ¿Cuáles son las limitaciones de las mujeres en la investigación?
16. ¿Qué cambios recomendaría para mejorar la situación de las mujeres en la investigación en la Universidad de Cuenca?



4.- Recursos:

Instrumentos de recolección de datos: Ficha de observación

Equipos: Celulares para la grabación.

Anexo 5. Acuerdo de confidencialidad del grupo de discusión

Tema de investigación: “Mujeres investigadoras en la Universidad de Cuenca: limitaciones y oportunidades, 2011- 2017”

Institución: Universidad de Cuenca

Usted ha sido invitada a participar en la investigación: “Mujeres investigadoras en la Universidad de Cuenca: limitaciones y oportunidades, 2011- 2017”. Este estudio busca analizar la situación de las mujeres en las labores investigativas en la Universidad de Cuenca, mediante la identificación de las relaciones de poder y construcciones socioculturales y políticas de género presentes en las experiencias y discursos de las investigadoras. Esta investigación se encuentra enmarcada en el proyecto: “Educación Superior y Género de la Universidad de Cuenca: Situación actual y perspectivas” del grupo de investigación: Género, Democracia y Sociedad de la Carrera de Sociología de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

Su participación en esta investigación consiste en formar parte de un grupo de discusión con otras investigadoras de la universidad. El objetivo de este grupo es intercambiar experiencias, opiniones y puntos de vista entre diferentes investigadoras de las distintas áreas de estudio. El grupo de discusión tendrá una duración de aproximadamente hora y cuarto. Le informamos que la discusión será grabada en audio con la finalidad de registrar la información y posteriormente analizar los datos. Para nosotras es muy importante mantener su privacidad, por lo cual le aseguramos que la información brindada será estrictamente confidencial, y será información solo



Anexo 6. Protocolo del proyecto de investigación



UNIVERSIDAD DE CUENCA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA: Sociología

TEMA: “Mujeres investigadoras en la Universidad de Cuenca: limitaciones y oportunidades, 2011- 2017”

PROTOCOLO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

MODALIDAD: “Proyecto de investigación”

AUTORAS: Tania Chapa, Carmen Quezada.

ASESORA: Lic. Dolores Sucozhañay, PhD.

Cuenca – Ecuador



2018

PROTOCOLO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Justificación

A pesar, de la creciente inclusión de las mujeres en diferentes espacios entre ellos el ámbito científico, no existe aún una incorporación plena y en igualdad de oportunidades en relación con los hombres. Según la UNESCO (2014) las mujeres representan tan sólo el 28% en la investigación a nivel mundial. Esta situación ha dado lugar a que, en varios países del mundo nazca la preocupación por generar condiciones, que permitan una participación plena de las mujeres en la academia. Esto lo cual permitirá un mayor aprovechamiento del capital humano y un mayor avance en innovación y calidad (Benavente, Dides, y Morán, 2008).

Sonia Yáñez (2012) evaluó las trayectorias laborales de las mujeres en Ciencia y tecnología, encontró que la mayor cantidad de investigación y conocimiento en cuanto a este tema se presenta en países de Europa, EE. UU, y otros. En Latinoamérica las investigaciones disponibles se encuentran en países como: México, Chile, Argentina, Venezuela, Uruguay, Brasil, Costa Rica y Paraguay. Además, manifiesta que son muy escasos los estudios en profundidad en diferentes contextos nacionales e institucionales, según áreas de conocimiento y comparativos a nivel regional. También, en su análisis logra identificar ciertas cuestiones comunes en los estudios. Señala, que a pesar de que ingresan más mujeres en carreras de investigación su número tiende a disminuir a medida que éstas avanzan. A la vez, su promoción es más lenta en comparación a la de los hombres, y existe subrepresentación en puestos de liderazgo y toma de decisiones. Identificando que los factores que dificultan las carreras profesionales de las mujeres como investigadoras son: conflictos trabajo-vida personal,



predominancia masculina en las estructuras de poder y la persistencia de estereotipos de género que actúan como barreras psicológicas.

Adicionalmente, en la actualidad en América Latina los países con el mayor número de investigaciones relacionadas al tema son México y España. Entre los temas más estudiados se encuentran: las brechas de género tanto a nivel de participación, espacios de poder, toma de decisiones y de productividad científica (Morales y Sifontes, 2014; Rivera, Mairesse, y Cowan, 2016, 2017; Soto, 2015; Vargas, Requena, y Caputo, 2016; Borrell, Vives, Domínguez, y Álvarez, 2015; López- Bassols, Grazi, Guillard, y Salazar, 2018). En los resultados encontrados se demuestran que, aún existen grandes brechas en investigación entre hombres y mujeres en muchos países latinoamericanos y estas tienden a hacerse más grandes en los espacios de representación, liderazgo, toma de decisiones y reconocimiento académico (Morales y Sifontes, 2014; Borrell, Vives, Domínguez y Álvarez, 2015; Cárdenas, 2015; García, Borrell, Ruiz, Del Río, y López, 2015; Vargas, Requena, y Caputo, 2016; Guzmán, Guzmán, 2016; Rebolledo y Espinoza, 2016; Basurto y Ricaurte, 2016). Además, se señala que existen barreras horizontales que se reflejan en una menor presencia de mujeres en ciertas áreas de la ciencia como: tecnología, ingeniería y matemáticas. Incluso, a un nivel general de las áreas académicas las mujeres aún son minoría (Mendieta, 2015; López- Bassols, Grazi, Guillard, y Salazar, 2018). A la vez, en el ámbito científico, aún son muy fuertes los estereotipos de género relacionados a las mujeres (Pons, Tura, Muñoz, y Calvet, 2014; Casado y Botello, 2015; Pessina, 2015; Sánchez, Rivera, y Velasco, 2016; Pérez-Sandi, 2017; Espinosa y López, 2017; Mezarina y Cueva, 2017). Incluso, se menciona que existe discriminación de género en los procesos de selección y promoción de las investigadoras (Vázquez, 2014; Caballero, 2016; Aboal y Vairo, 2017; Bukstein y Gandelman, 2017).



Específicamente en Ecuador, investigaciones en esta temática son escasas. Se han encontrado dos investigaciones que abordan el tema en áreas académicas específicas tales como: la Biología (Pessina, 2015) y el área de Turismo (Basurto y Ricaurte, 2016). Estas investigaciones señalan que, si bien las mujeres están incluidas en la investigación, no logran acceder equitativamente a espacios de poder, toma de decisiones y representación. Incluso, se afirma que las mujeres que han logrado desempeñarse con éxito han tenido que dejar de lado su vida personal y familiar. A nivel local y específicamente en la Universidad de Cuenca se han desarrollado algunos estudios tales como: el posicionamiento de las mujeres en las carreras profesionales (Castro, 2003), el papel de las mujeres como referente de gestión en la Universidad de Cuenca (Crespo, 2014), y el habitus cultural y la violencia simbólica en las relaciones de género en la Universidad de Cuenca (Castro, C. y Paredes, M., 2015). Aunque, estas investigaciones toman como unidad de análisis a las mujeres, no se estudia su situación en el ámbito de la investigación.

Desde la comunidad internacional y a nivel nacional se han desarrollado una gran diversidad de programas, acuerdos y acciones para garantizar la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres. También, se ha expresado una preocupación por la poca disponibilidad de datos de la participación de mujeres en la investigación, que permitan guiar adecuadamente estas acciones. Por lo tanto, realizar investigación en esta temática es fundamental.

Así, este estudio es pertinente en cuanto posibilitará analizar la situación de las mujeres en las labores investigativas en la Universidad de Cuenca. La trascendencia social de esta investigación no sólo se basa en una cuestión de justicia social con la población de mujeres, que ha estado históricamente limitada de participar en la investigación por barreras sociales y culturales, que se han construido bajo argumentos patriarcales. Su importancia radica



en que, brinda un aporte intelectual y económico para el país en cuanto permite reconocer la competitividad investigativa y el potencial intelectual de las mujeres para la investigación. Gloria Bonder (2004) afirma que la democracia es incompleta o fallida de no existir igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres en todos los ámbitos, entre ellos las instituciones científicas.

La investigación está enmarcada en el proyecto: “Educación Superior y Género de la Universidad de Cuenca: Situación actual y perspectivas” del grupo de investigación Género, Democracia y Sociedad de la Carrera de Sociología de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. El proyecto al que nos referimos busca analizar los procesos de configuración de las construcciones sociales de género y sus implicaciones en la situación social y política de las mujeres docentes, empleadas y trabajadoras de la institución. Desde nuestra investigación nos centramos específicamente en las mujeres investigadoras de la universidad. De esta manera, intentaremos contribuir a la comprensión de la situación de las mujeres docentes que están vinculadas en las áreas de investigación.

El periodo sobre el cual se va asentar este estudio es desde el año 2011 hasta el 2017. Se considera el año 2011, puesto que en octubre del 2010 entró en vigencia Ley Orgánica de Educación Superior. En esta ley se establece que una función fundamental de las Instituciones de Educación Superior es la investigación. Por lo tanto, cambios significativos podrían reflejarse a partir del siguiente año 2011. Asimismo, se pretende estudiar hasta el año 2017, tomando en cuenta que es el último año concluido, por lo que se puede contar con datos de la población de investigadoras.

Finalmente, podríamos destacar que nuestro estudio es novedoso en Ecuador, puesto que toca un tema muy poco abordado pese a su gran relevancia social, académica y científica. Nuestro estudio se caracteriza por



contar con la perspectiva de género para el análisis y por tener un diseño metodológico de estudio de caso, que permite un acercamiento más profundo al fenómeno de estudio. Incluir la perspectiva de género permitirá comprender la situación de las mujeres, contextualizándolas en una sociedad patriarcal, discriminatoria y androcéntrica que ha negado su capacidad en la ciencia y ha desvalorizado e invisibilizado sus aportes (Peppino, 2006). También, posibilita evaluar si en la Universidad de Cuenca se reproducen al igual que en otros países y universidades nacionales, dinámicas de desigualdad entre hombres y mujeres en la investigación. Igualmente, permite cubrir los vacíos que hay en torno a la investigación y el género en universidades locales. A la larga, se podría contribuir a abrir múltiples líneas para futuras investigaciones en el tema.

Objeto de estudio

El presente estudio se llevará a cabo en la Universidad de Cuenca, única universidad pública en la provincia del Azuay. El mismo se centrará en identificar las construcciones sociales de género en las percepciones que tienen las investigadoras de la Universidad de Cuenca acerca de sus limitaciones y oportunidades en su desempeño académico.

Según el Informe de Gestión de la Universidad (2011-2016), el personal académico a diciembre del 2011 fue de 904 académicos/as, de los cuales 35.18% eran mujeres y 64.82% eran hombres, se observa una brecha de participación femenina en un 29%. Para el año 2016 el número de académicos/as fue de 1175, de las cuales 44.51% fueron mujeres con respecto al 55.49% de hombres. El número de académicos/as contratados fue de 664, en el cual las mujeres contratadas representaron el 47.14% frente a un 52.86% de hombres contratados. En cuanto a los académicos/as titulares, las mujeres ocupan un 41.10%, consecuentemente los hombres representan el 58.90%, se refleja una brecha de 17.8%. Así mismo,



podemos mencionar que en la Dirección de investigación el 80% del total de académicos son hombres con respecto al 20% de las mujeres.

También, es interesante ver la distribución del personal académico en las diferentes facultades de la Universidad, en donde se puede visualizar la prevalencia de hombres en la mayoría de ellas (Ver gráfico 1). Adicionalmente, en el período 2011 a 2016 el número de profesores(as), investigadores(as) con nivel académico PhD se incrementa; pasa de 29 en el año 2011 a 100 a enero de 2016, de los cuales solo 27 son mujeres y 73 son hombres, lo que representa una brecha de 46 mujeres.

Al no existir una descripción detallada de las características de las investigadoras, uno de los objetivos de esta investigación será describir sus características demográficas y académicas. Lo que nos permitirá conocer su situación durante el periodo de tiempo de 2011 a 2016. Además, se analizará las perspectivas de las mujeres investigadoras sobre construcciones sociales de género en esta área. Finalmente, mediante la recopilación de esta información, se pretende identificar las limitaciones y oportunidades que ven las investigadoras en sus actividades en la universidad.

Formulación del problema

Las mujeres han sido discriminadas históricamente de los espacios académicos, para que esta situación se mantenga aún en la actualidad es necesario entender el concepto de patriarcado, desde una perspectiva de género. El patriarcado para Gerda Lerner (1986) se presenta como un sistema histórico que nace de la institucionalización del poder del hombre en la familia como cabeza de hogar. Surgiendo así, un dominio paternal sobre los demás miembros familiares entre ellos, las mujeres, niños y niñas. Con el paso del tiempo se naturalizó la subordinación de las mujeres, lo que da lugar a que se invisibilice esta situación. Esto contribuyó a consolidar el



patriarcado como realidad e ideología en la sociedad. Para Cagigas (2000) es visto como una relación de poder directa que se da entre hombres y mujeres. Esta relación de poder ubica a los hombres como dominadores y a las mujeres como subordinadas. Ante esto, a las mujeres se les asigna ciertos espacios físicos y simbólicos que no tienen el mismo reconocimiento ni el poder del colectivo genérico, que los hombres se reservan para sí. Esta situación de desigualdad pone en desventaja a la población de mujeres, y se ha mantenido a través de la historia.

Se considera que esta estructura desigual de la sociedad se asienta en un sistema de organización de sexo-género. Entendido como una compleja organización de las tareas, responsabilidades y obligaciones intrínsecamente relacionadas con la construcción social de género. Bajo este sistema se reconoce a las mujeres como quienes mantienen la vida y el espacio doméstico, y a los hombres como responsables de la previsión de fondos y la defensa (Torres, 2018). Este sistema produce una división sexual basada en características biológicas que resulta en la asignación desigual de espacios. A las mujeres se les asigna el espacio privado en el hogar en el que se desarrolla el rol reproductivo y de cuidado, y a los hombres el espacio público que está relacionado con el ámbito laboral. Bajo esta lógica las instituciones creadas en el ámbito público, entre ellas la educación, se presentan como espacios exclusivos para los hombres y llegan a ser mayormente masculinizados. Ante esto, las mujeres se veían privadas de educarse y acceder a los espacios académicos por lo cual, su acceso fue tardío y se logró gracias a luchas de los movimientos de mujeres.

De los datos más recientes del Instituto de Estadísticas de la UNESCO (2014) se conoce que de los 7,8 millones de investigadores que hay en el mundo, solamente el 28 % son mujeres. Sin embargo, esta cifra aumenta al enfocarnos en la región de América Latina puesto que, las mujeres representan el 44% con respecto a los hombres. Se destaca que solo uno de



cada cinco países ha logrado la equidad de género en la investigación. En el caso del Ecuador las investigadoras representan el 41% con respecto a sus compañeros, ocupan un 42% en el sector público y un 41% en la educación superior. Se destaca que hasta el 2012 en las universidades de posgrado las mujeres constituyeron la mayoría, porque fueron el 54% del cuerpo académico (Sylva, 2017). Se afirma que los hombres investigadores predominan en el sector privado, que tiende a ofrecer mejores salarios y oportunidades. En cuanto al campo de investigación se indica que, las mujeres se desempeñan mayormente en las Ciencias Sociales con un 47%, le siguen las Ciencias Médicas y las Humanidades. En los ámbitos donde hay menor representación de mujeres es en las Ciencias Agrícolas, Ciencias Naturales e Ingeniería y Tecnología. Específicamente, en la Universidad de Cuenca hasta el año 2017 el porcentaje de investigadoras fue del 44% con respecto a los hombres, en cargos de dirección el 39% y como codirectoras el 37% (Universidad de Cuenca, 2018).

Al considerar que nuestro estudio se va a desarrollar en una universidad, rescatamos a Sylva (2017) que afirma que las universidades contribuyen a fortalecer las desigualdades de género, en razón a que reproducen una estructura masculinizada en sus diferentes estamentos. Incluso, se puede citar a Castro y Paredes (2015) que destacan que, en la Universidad de Cuenca, a pesar del paso del tiempo y de la incorporación de acciones socioculturales de cada época, aún en la actualidad en la comunidad universitaria predominan modelos propios de una sociedad machista.

Finalmente, por todo lo dicho, se puede afirmar que pretendemos centrarnos en una problemática de género que afecta a la población de mujeres académicas. En este trabajo intentamos analizar si las mujeres tienen mayores limitaciones a su desempeño académico, o si en la Universidad de Cuenca existen oportunidades que les permitan avanzar intelectualmente en beneficio propio y para la sociedad en general.



Determinación de los objetivos.

Objetivo General

Analizar las relaciones de poder y las construcciones sociales, políticas, culturales de género en las experiencias y discursos de las investigadoras de la Universidad de Cuenca.

Objetivos Específicos

- Analizar las experiencias cotidianas y percepciones de las investigadoras sobre las relaciones de poder en la Universidad de Cuenca.
- Explorar el discurso de las investigadoras de la Universidad de Cuenca sobre construcciones sociales, políticas, culturales de género.
- Identificar las limitaciones y oportunidades que ven las investigadoras en sus actividades en la Universidad de Cuenca.

Marco teórico de referencia

En la presente investigación se considera como categorías básicas de estudio: género, relaciones de poder y construcciones social. Partimos de entender que construccionismo social implica que los individuos desde que nacemos, estamos incluidos en determinadas pautas de interacción social que nos permiten construir los significados de nuestro entorno. Berger y Luckmann (1967) señalan que, los individuos y la realidad están en permanente interacción mediante un proceso de externalización, objetivación e internalización. Ante esto, afirman que la realidad subjetiva de los individuos depende de una realidad social objetiva. Además, aseveran que la identidad del individuo es producto de las estructuras sociales en un momento determinado. En este estudio vinculamos la construcción social a la categoría género. Debemos señalar que género se concibe como la interpretación social y cultural sobre lo que significa ser hombres y mujeres.



Esta significación se expresa en: rasgos, identidades y características psíquicas, sociales y culturales normativas y estereotipadas asignadas de acuerdo a un rol biológico, que se reproducen y naturalizan a través de diferentes dispositivos de poder (Cabral y García, 2005). Es importante destacar que en diferentes culturas cambia lo que se considera femenino o masculino, pues dicha asignación es una construcción sociocultural (Morales Inga, 2017). Debemos señalar también, que las estructuras de orden político en las diferentes culturas y momentos históricos generan en las personas construcciones políticas e interpretaciones en torno al manejo del poder. Cabe aclarar que esta categoría es diferente a sexo, en tanto que el sexo hace referencia a determinadas características biológicas de hombres y mujeres (Comisión Europea, 2011). También, se indica que como categoría de análisis dentro de la academia feminista permite analizar el conjunto de creencias, prácticas y representaciones sociales construidas a partir de las diferencias anatómicas entre hombres y mujeres (Lamas, 2000).

Seguidamente, en cuanto a relaciones de poder, consideramos necesario partir de la conceptualización de la categoría poder. Para Weber (1979) el poder se expresa en una relación social en la que se impone la voluntad de una persona sobre otra. Destaca que esta imposición se ejerce bajo una lógica de dominación y sumisión, por lo cual no se presenta ninguna práctica de resistencia, sino más bien una obediencia frente a un mandato. Desde otra mirada, Foucault (1988) concibe que el poder no es algo que una persona puede adquirir como capacidad o potencia, sino que su existencia se encuentra determinada en la acción. También, manifiesta que este poder se ejerce en toda relación no igualitaria en una sociedad determinada. Por lo tanto, afirma que el poder se puede presentar en cualquier espacio social. En cuanto a relaciones de poder señala que estas son producto de los desequilibrios y desigualdades existentes en una sociedad, sea esta de género, conocimiento u de otra índole asimétrica. Es importante destacar que estas relaciones de poder implican que una acción estratégica de un



sujeto puede influir en la acción de otro en un determinado contexto, por lo tanto, debe señalarse que estas no son eternas, sino que se encuentran en constante movimiento (Díaz,2003). Centrándonos en el ámbito laboral Pelegrí (2004) señala que las formas de poder más generalizadas son: influencia que se relaciona con la capacidad de persuadir, derecho vinculada a la autoridad, coerción sea esta mediante la fuerza, amenaza o recompensa y manipulación que se realiza mediante el engaño.

Con el fin de identificar cómo se presentan las relaciones de poder entre hombres y mujeres en los espacios de investigación y detectar diferentes construcciones sociales, políticas y culturales de las investigadoras pretendemos analizar sus experiencias y discursos en torno a estos temas. Consideramos que las relaciones de poder y las construcciones que pueden tener las investigadoras se expresan en sus experiencias y percepciones. Debe señalarse, que discurso es una enunciación que se desarrolla en un contexto temporal, espacial determinado. Este se encuentra relacionado con la posición de un individuo en cuanto a apreciaciones propias frente a una realidad (Rey, 2005). A su vez, entendemos la percepción como una sensación y cognición que se da mediante el cuerpo y los sentidos, que parte de concepciones mentales previas y se encuentra determinada por el contexto cultural. Estas percepciones se expresan en los recuerdos, sentimientos, asociaciones y reconocimientos (Rodaway, 2011). Asimismo, en relación con las experiencias Rizo García (2015) indica que estas son procesos sociales de los individuos. Ante lo cual, concibe a los sujetos como productos sociales y culturales específicos. Incluso señala que mediante el vínculo e interacción con sus semejantes los sujetos construyen su realidad y a la vez son construidos por ésta socialmente. Seguidamente, Urresti (2008) señala que las experiencias y percepciones componen una dimensión social en la que los individuos tienden a reproducir las estructuras sociales del entorno determinado, esta dimensión es la subjetividad. Se menciona que la subjetividad se traslada al discurso y de esta forma se materializa en



la expresión de patrones de normalización establecidos socialmente (Amigot, 2007).

Modelo teórico y explicativo de la diferencia entre mujeres y hombres en la ciencia

Los estudios en relación con la participación de las mujeres en la investigación científica nacen en la década de los sesenta, un principal trabajo fue el de Rossi (1965) que se centró en la preocupación por la ausencia de mujeres en carreras científicas. En América Latina, el interés académico, político y social por la situación de las mujeres en la ciencia desde una concepción de género, aparece a mediados de los 90 y se aumentan hacia finales de esta década (Bonder, 2004). Se considera que las mujeres históricamente han pasado de la exclusión a la segregación en este espacio (Osborn, 2000) y que aún en la actualidad aún son una minoría en el ámbito de formación y profesiones del área científica técnica (Eurostat, 2014).

A partir, de la década del setenta se empieza a desarrollar modelos teóricos que permitan explicar las diferencias de hombres y mujeres en la ciencia. Estos modelos se basaron principalmente en cuestiones biológicas y posteriormente en elementos psicológicos, sociales y culturales. Para este trabajo nos basaremos principalmente en el modelo teórico que se centra en explicar la construcción de la identidad y los roles de género desde los enfoques de la construcción de los estereotipos de género (Sagebiel y Vázquez-Cupeiro, 2010). Se puede señalar que los roles de género, se refieren a aquellas formas en la que hombres y mujeres se comportan en su vida diaria de acuerdo a lo que se cree apropiado a cada uno de ellos. Estos roles al partir de la concepción de género, varían de acuerdo a los contextos sociales, geográficos, económicos y culturales. Los mismos se constituyen en un conjunto de papeles, atribuciones, y expectativas. Por ejemplo, para las mujeres la maternidad, el sacrificio y las tareas de cuidado se presentan



como elementos constitutivos de sus identidades femeninas. Mientras que en el caso de los hombres su masculinidad se encuentra asentada en características como: la fortaleza física, la rudeza corporal y gestual, la violencia, la agresividad, la competencia y el ejercicio del poder, entre otros (Aguilar, Valdez, González-Arratia, González E., 2013).

El enfoque de la construcción de estereotipos de género se refiere a características y roles que influyen en las expectativas y comportamientos de hombres y mujeres, que tienden a reforzar la segregación formativa y ocupacional (Acker, 1992; Valenduc, 2004; Suter, 2006). En este punto, se puede señalar que los estereotipos de género hacen referencia a la construcción o comprensión de los hombres y las mujeres, en razón de la diferencia entre sus funciones físicas, biológicas, sexuales y sociales. La asignación de estereotipos produce generalizaciones en relación a los atributos, características o roles de un grupo social particular sin considerar las habilidades, necesidades, deseos y circunstancias individuales de cada individuo (Cook y Cusack, 2009). Desde este enfoque, el estereotipo masculino señala que los hombres están interesados por temas técnicos y analíticos, por lo cual están orientados hacia la objetividad y la racionalidad. En cambio, el estereotipo femenino es que las mujeres son afectivas, empáticas, intuitivas y pasivas, ante lo cual son más emocionales y subjetivas (Eagly y Steffen, 1984; Etzkowitz, 1994).

En los últimos estudios desarrollados acerca de la situación de las mujeres en la investigación se encuentra que persisten aún inequidades en la ciencia relacionadas directamente con la transmisión y reproducción de los estereotipos de género. Entre los estereotipos más fuertes que se identificó fueron: el estereotipo de mujer-madre, mujer-esposa y “únicos proveedores” que se relaciona con contar con mayor disponibilidad de tiempo para la realización exclusiva de actividades científicas (Sánchez, Rivera, y Velasco, 2016). Así también se señala que los grupos de investigación están



influenciados por estereotipos de género que se expresan en casos sutiles de discriminación hacia las investigadoras, ante lo cual, para ellas es un reto mantener su legitimidad dentro del campo científico (Mezarina y Cueva, 2017). Asimismo, se indica que las mujeres son prácticamente invisibles en los mensajes científicos publicados en Internet. Y cuando se las nombra se da una representación estereotipada de las investigadoras en los medios de comunicación y se refieren a ellas con términos de menor reconocimiento que a sus compañeros (García, 2013). Incluso se destaca que se menciona con frecuencia su contexto familiar, y su apariencia, por ejemplo: cabello, físico, manera de moverse (Husu y Tainio, 2016).

Podemos rescatar también, investigaciones que demuestran que las mujeres investigadoras son más productivas que sus compañeros, sin embargo, tienen mayores barreras en relación a la promoción, selectividad y colaboración en los procesos de investigación y presentan una marcada brecha entre las investigadoras y las mujeres innovadoras (Morales y Sifontes, 2014; Soto, 2015; Rivera, Mairesse, y Cowan, 2016; 2017). De la misma forma, se puede destacar que se logrado identificar que para mejorar la inserción de las mujeres en la investigación es muy importante contar con habilidades de pensamiento analítico, manejo adecuado del tiempo, planeación de las diferentes etapas de proyectos y el aprovechamiento al máximo de los recursos tecnológicos como bases de datos y/o software especializado (González y Álvarez, 2016).

En la Sociología los estudios que se centraron en la ciencia son principalmente los trabajos de Robert Merton, que teorizó sobre la ciencia como institución. En sus primeros estudios sobre un orden democrático en la ciencia y la tecnología encuentra que la comunidad científica desarrolla un consenso moral. Esto implica compartir normas o valores comunes que garantizan el cumplimiento del fin institucional de crecimiento del conocimiento certificado y fiable. A su criterio estas normas serán tanto



prescripciones morales como técnicas y constituirán el ethos científico. Las normas que identifica son: el universalismo, el comunismo, el desinterés y el escepticismo organizado. El universalismo hace referencia a que las pretensiones de verdad deben ser confirmadas con pruebas y argumentos. El comunismo refiere a que los hallazgos de las investigaciones son de la sociedad y no una propiedad individual. Seguidamente, el desinterés implica que al investigar se debe aspirar solo a la satisfacción y prestigio por aportar a la comunidad. Finalmente, el escepticismo organizado comprende que todo debe ser discutido, por lo que no se puede distinguir previamente entre lo profano y sagrado (Merton, 1942).

Posteriormente, Harriet Zuckerman al investigar sobre las características de la élite científica identificó la existencia de relaciones estructurales en los espacios de la ciencia. Que posibilitaban que la adjudicación de menciones y méritos solo se la daba a científicos e investigadores con más renombre, a pesar de los aportes determinantes de jóvenes investigadores (Zuckerman, 1965). A partir de estos resultados Merton (1968) publica el libro “El efecto Mateo en la ciencia”. En esta obra señala que los trabajos de artistas, escritores y científicos al no ser tan conocidos, a pesar de que sus aportes sean mejores que sus compañeros consagrados recibirán menor consideración y menciones y serán incluso olvidados. Ante esto, concluirá que llegar a un rol de gran reputación es más importante para mayor visibilidad, que desarrollar un buen trabajo. Mas tarde, Margaret W. Rossiter (1993) publica su obra “El efecto Matilda”. En este trabajo visibilizará la discriminación hacia las mujeres en la ciencia, que se expresa en la negación de los aportes, descubrimientos y trabajos de mujeres científicas, al otorgar la autoría a sus compañeros hombres. Así también, cuándo se excluía a las mujeres de puestos de trabajo, a pesar de sus currículos brillantes. Además, que en las bases de datos científicos no se haya registrados sus nombres completos que dificultaba su visibilidad y reconocimiento.



El sesgo androcéntrico de la ciencia

Para entender porque la ciencia tendría un sesgo androcéntrico, es necesario partir de la definición de sexismo. Que consiste en una creencia de superioridad del sexo masculino, por lo cual se le garantizan una serie de privilegios y se ubica a las mujeres en una situación de inferioridad. Se considera que el sexismo se encuentra en todas las esferas de la vida cotidiana y relaciones humanas por lo que la academia y la investigación no son la excepción. Se afirma que la forma más generalizada de sexismo es el androcentrismo que supone que el hombre es el centro de todo, por lo que se lo toma como referencia universal (Facio Montejo, 1992).

Desde la segunda mitad de la década de 1990 la mayoría de las investigaciones pone en cuestionamiento los enfoques dominantes al interior de las organizaciones científicas. Afirman que estas no son neutrales al género y señalan que el problema de acceso, permanencia y promoción de las mujeres en el ámbito científico-académico tiene sus raíces en el interior de las instituciones. Se reconocen a estas organizaciones como “gendered organizations” (Acker, 1990: 139), en razón de que están marcadas por diferencias de género en términos de división formal e informal a nivel del trabajo, autoridad y poder.

Entre los ámbitos que se investigó al interior de las organizaciones están: las normas y prácticas de las organizaciones, los mecanismos invisibilizados de discriminación en las etapas de selección y promoción de la investigación, las redes informales de poder, los criterios de excelencia, etcétera (Vázquez-Cupeiro, 2015). Entre las conclusiones más relevantes encontradas en estas investigaciones, se puede rescatar las pruebas de sexismo y nepotismo en la evaluación de pares (Wennerås y Wold, 1997), la brecha salarial y la desigualdad en la distribución de recursos disponibles entre científicos/as de la misma categoría (Mit, 1999). A la vez, se planteó la necesidad de



identificar mecanismos de discriminación en cierto sentido sutiles al interior de las instituciones científicas (Osborn, 2000).

Muchos de los estudios desarrollados en torno al tema mostraron cómo la ciencia produce y reproduce contenidos, metodologías y prácticas que legitiman los estereotipos y sesgos de género. Se afirma, que existe una visión masculina de la ciencia que es vista como fuente de poder y el modelo de trabajador de la ciencia está basado en un estereotipo del hombre como proveedor económico y la mujer como ama de casa (Díaz, 2008). Se considera que la cultura de la ciencia, especialmente de la ciencia occidental ha promovido una cultura misógina, que discrimina a las mujeres (Noble, 1992). Además, se asume que la ciencia se levanta sobre un planteamiento binario que asigna atributos masculinos a la ciencia. Frente a los cual, Wajcman (1991) sostiene que esta imagen de masculinidad en la ciencia está basada en elementos estereotipados de hombres tales como la iniciativa, fuerza, racionalidad y autonomía.

Se llegó a afirmar que el sesgo masculino de la definición social de la ciencia hace que las disciplinas científicas no se muestren como construcciones neutras (Knights y Richards, 2003). Díaz (2008) señala que esta dominación masculina hegemónica en la ciencia provoca relaciones de poder desiguales, que dan lugar a estereotipos negativos sobre las mujeres y sus capacidades científicas. Halbert (2006) reconoce que la producción de conocimiento ha sido históricamente territorializada por hombres y que incluso para acceder a este espacio implica pertenecer al género masculino. Otros estudios señalan que también la dominación masculina en la ciencia posibilita una invisibilización sistemática de los aportes científicos de las mujeres (Anderson, 2011). Incluso, las proposiciones feministas señalan que la investigación científica está basada en valores masculinos (Vázquez-Cupeiro, 2015).



Varios estudios han demostrado ampliamente que las instituciones científicas están fundamentadas a partir de un estereotipo de virilidad de las actividades intelectuales, y de la existencia de un mito de la meritocracia, que permite múltiples prácticas discriminatorias hacia las mujeres (Rodríguez N., 2009; Buquet, Cooper, Mingo y Moreno, 2013). Incluso desde muchos estudios se ha logrado identificar que las principales limitaciones de las mujeres en el ámbito de la ciencia y la tecnología son: ausencia de conciliación familiar y laboral, estereotipos de género en relación a las capacidades profesionales, barreras para ascender en la estructura organizacional y evaluaciones inequitativas de su desempeño, entre otras (UNESCO, 2011; Beede, Tiffany, Langdo, Mckittrick, Khan y Doms, 2011; Joshi, 2014).

Incluso, ciertos autores han llegado a desarrollar conceptos y metáforas teóricas que intentan explicar las limitaciones que tienen las mujeres en la ciencia. Un primer concepto es la “segregación horizontal” que se refiere a que las mujeres se ligan a actividades vinculadas con tareas tradicionalmente femeninas y que están determinadas en base a la división sexual del trabajo (Barbera, Dema, Estellés y Devece, 2011). Esta definición concuerda con la CONICYT (Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica de Chile) (2017) que además lo define como una “inequidad horizontal”. Que hace referencia a que se observan grandes diferencias en las áreas de conocimiento que se hayan basados en el sexo. Existe una brecha en la participación de las mujeres en áreas de matemáticas, ingeniería y tecnologías, en el que las mujeres se encuentran subrepresentadas y que las mismas se mantienen conforme avanzan los niveles de formación e investigación. En relación con esto, se puede rescatar que últimas investigaciones identifican que las brechas de género existentes en la investigación tienen relación con las brechas existentes en la formación universitaria. A pesar, de que al revisarse el desempeño de las mujeres en áreas de la ciencia, tecnología y matemáticas las mujeres presentan mayor



participación porcentual en comparación con los hombres (Vargas, Requena, y Caputo, 2016). En otra investigación, se encuentra que hay menor presencia de mujeres en áreas de la ciencia como: la tecnología, ingeniería y matemáticas, y en carreras vinculadas a las tecnologías de la información y la comunicación (López- Bassols, Grazzi, Guillard, y Salazar, 2018). Incluso, en un estudio se encuentra que al considerarse las áreas del conocimiento las mujeres no representan mayoría en ninguna de las siete áreas existentes (Cárdenas, 2015).

A la vez, se plantea la “segregación vertical” que se lo define como la existencia de barreras transparentes que suponen un fuerte impedimento para que las mujeres puedan acceder a jerarquías corporativas. Se señala que, a pesar, que los puestos más relevantes podrían alcanzarse en base a sus conocimientos, esfuerzos, capacidades y habilidades, en la realidad se mantienen inalcanzables para la gran mayoría de mujeres (Bercovich y Scuro, 2014). Definición con la que coincide la CONICYT (2017), pues lo define como una “inequidad vertical” en el campo de la investigación. Considera que existe una presencia menor de las mujeres en puestos de liderazgo de la actividad científica. Este concepto tiene fuerte relación con el planteamiento de la metáfora “techo de cristal”, que se lo denomina como la limitación invisibilizada al interior de las organizaciones que no permite el ascenso laboral de las mujeres. Se menciona que se trata de un techo invisible que limita sus carreras profesionales, es difícil de traspasar y les impide seguir avanzando.

La segregación vertical es una realidad muy evidente, diferentes estudios actuales han llegado a resultados similares en cuanto que, a pesar de que las mujeres son mayoría en espacios de investigación, aún existe una gran brecha en puestos de alto liderazgo, representación y reconocimiento (Casado y Botello, 2015; García, Borrell, Ruiz, Del Río, y López, 2015; Borrell, Vives, Domínguez, y Álvarez, 2015; Guzmán y Guzmán, 2016;



Rebolledo y Espinoza, 2016; Basurto y Ricaurte, 2016; Bukstein y Gandelman, 2017; López, Grazi, Guillard, y Salazar, 2018). Ante esta situación de desigualdad tan fuerte, podemos subrayar la importancia de la inclusión de las mujeres en estos espacios, puesto que investigaciones demuestran que los grupos de investigación dirigidos por mujeres son altamente cohesionados, con buen clima de trabajo y se fomenta la formación de todos sus miembros (Castro y Tomás, 2015).

Otra metáfora que se puede mencionar es la “tubería con fugas o leaky pipeline”, que fue planteada por Blickenstaff (2006). En la misma señala que una forma de explicar la disminución de la presencia de mujeres en la ciencia, ingeniería y tecnología es que a medida que las mujeres avanzan en una carrera científica, en sus diferentes etapas hay filtraciones, en las que el número de mujeres disminuye, lo que provoca que en las etapas más altas haya pocas o ninguna mujer. Se considera que, en las diferentes etapas de transición en el campo científico, las mujeres van encontrándose con distintas barreras que producen mayor deserción en comparación con los hombres.

Una última metáfora es el “piso pegajoso” que para la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2010) esta metáfora muestra la situación de las mujeres en el nivel inferior y más bajo de la jerarquía salarial. Las mujeres que tienen empleos con baja remuneración y con menores perspectivas de salir de esa situación y ser parte de una movilidad social y económica.

La universidad como espacio de poder masculino

Desde diferentes aportes teóricos se reconoce a la universidad como un espacio de creación del saber, pero también de poder, en cuanto a que se presenta como un escenario de negociación académico, de decisiones y representación (Bourdieu, 2008). Otras perspectivas agregan que los



diferentes mecanismos de selección de miembros de excelencia en las universidades tales como: calidad, prestigio, capacidad y reconocimiento responden a una relación entre el poder y el saber y que se expresa en la producción, publicación y difusión de nuevo conocimiento (Menand, 2011). En este punto, es importante señalar que la noción de poder en la que se enmarca la investigación es la perspectiva planteada por Foucault (2002), que señala que el poder genera saber, y que ambos se implican directamente de forma interdependiente. Por lo que, asegura que no hay un campo del saber que no esté cruzado por relaciones de poder. En las universidades se evidencian formas tradicionales de poder y en el caso de la investigación científica se ha podido evidenciar la existencia de brechas de género que experimentan las mujeres científicas cotidianamente (Bonder, 2004).

Pensar en las estructuras desiguales y discriminatorias, y que estas situaciones sean invisibilizadas o calladas nos lleva a Bourdieu (2000) quien señala que el arraigo permanente del orden masculino se auto impone como universal y evidente mediante un proceso de naturalización, ante lo cual no necesita justificación. Esta dominación podría reflejarse en la lógica de poder de los hombres al interior de las universidades que se muestra como natural y que está presente en todos los niveles de la institución. Incluso esta dominación masculina podría explicarse y reflejarse en el concepto de violencia simbólica también planteado por Bourdieu. Esta violencia que la definía como difícil de reconocer por sus víctimas, pues se ejerce mediante lógicas simbólicas del conocimiento y la comunicación. Asegura que la víctima consiente esta violencia sin que esto sea evidente pues es una práctica naturalizada e interiorizada.

En relación con lógicas de discriminación y desigualdad de género en la investigación que parten desde un sesgo androcéntrico, se puede rescatar que muchos estudios actuales señalan que los procesos de selección y



promoción, en comités editoriales, de arbitraje y científicos de revistas académicas consideran a la mujer no apta académicamente en comparación con los hombres lo que dificulta su participación y desarrollo en este ámbito (Pons, Tura, Muñoz, y Calvet, 2014; Pessina, 2015; Mendieta, 2015; Espinosa y López, 2017; Aboal y Vairo, 2017). Frente a esto, podemos resaltar el papel que cumplen los grupos de investigación para garantizar un ambiente eficaz y de apoyo para las mujeres investigadoras (Ion, 2014).

Ciertas cuestiones que pueden también considerarse es ver a las universidades como limitantes para las mujeres en su desarrollo profesional en relación con las tensiones entre la familia y trabajo. Puesto que suponen una barrera para un desempeño equitativo en comparación con los hombres. Se han desarrollado propuestas en torno a estos problemas que se expresan en la conciliación. Que se lo relaciona con la capacidad que tienen los individuos de compatibilizar satisfactoriamente las actividades productivas y reproductivas sin la necesidad de costes laborales y sin afectarse el reemplazo generacional. A la vez supone, la regulación institucional que se cumple para compatibilizar el uso de los tiempos laboral y familiar vinculado directamente con el empleo de la mujer. Se entiende como la forma de organizar el espacio laboral para facilitar la realización laboral, personal y familiar para hombres y mujeres con miras de crear una sociedad más igualitaria y justa (Rivero, Caunedo, y Rodríguez, 2008; Martín, 2009).

Investigaciones actuales mencionan que las mujeres tienen un gran conflicto entre la vida personal, familiar y laboral, pues no existen condiciones de conciliación en los espacios científicos lo que limita su avance y permanencia en los mismos (Bellonch y Ion, 2014; Pérez-Sandi, 2017). Incluso, se destaca que las investigadoras desarrollan ciertas estrategias como: la elección de las parejas, la conciliación, y la autoorganización de los tiempos para de esta forma lograr con éxito cubrir los ámbitos académicos y familiares (González y Torrado, 2014). A nuestro criterio deberían ser un



aspecto considerado en las políticas de los espacios científicos para garantizar condiciones equitativas entre hombre y mujeres.

Preguntas de investigación

Las preguntas de investigación que guiarán nuestro estudio son las siguientes:

- ¿Cómo se presentan las relaciones de poder entre hombres y mujeres en la investigación en la Universidad de Cuenca, y cómo estas se manifiestan en oportunidades y limitaciones para el desempeño profesional de las investigadoras?
- ¿De qué manera las experiencias cotidianas y los discursos de las investigadoras de la Universidad de Cuenca, expresan contenidos y formas de construcciones sociales, políticas, culturales de género?

Diseño metodológico

La investigación parte de la pregunta principal: ¿Cómo se estructuran las construcciones sociales de género en los discursos de las investigadoras de la Universidad de Cuenca? Con el fin de explorar a profundidad las posibles respuestas a esta pregunta utilizaremos un enfoque cualitativo. En general, los métodos cualitativos se utilizan en las investigaciones intensivas porque nos brindan datos profundos y enriquecedores. Además, el enfoque cualitativo es recomendable cuando el tema del estudio ha sido poco explorado (Hernández Sampieri, 2014).

Debe señalarse que este estudio se presenta bajo una modalidad de proyecto de investigación, sin embargo, este no determina el diseño metodológico a utilizar. Muchos autores definen diversas tipologías de diseños metodológicos cualitativos. Hernández Sampieri (2014) hace la siguiente clasificación de diseños: teoría fundamentada, diseños narrativos, diseños etnográficos, diseños de investigación-acción, diseños



fenomenológicos y estudios de caso cualitativos. En esta investigación se ha elegido como diseño metodológico de investigación el estudio de caso. El estudio de caso es una estrategia adecuada para responder a preguntas de “cómo” y “por qué” cuando el sujeto de la investigación tiene poco control sobre los eventos, y el interés de la investigación se encuentra en un fenómeno contemporáneo de un contexto de la vida real (Yin, 1994). Este diseño de estudio de caso es aplicable a nuestra investigación, ya que se centra en analizar las construcciones sociales de género en los discursos de las mujeres investigadoras (fenómeno a investigar) en una institución específica como lo es la Universidad de Cuenca (caso de estudio contenedor del fenómeno).

Además, Yin (1994) plantea que cada caso debe seleccionarse cuidadosamente para que cumpla dos requisitos: 1. Prediga resultados similares a otros casos dadas unas condiciones similares (repetición literal); y 2. Para generar resultados que sean contrastantes por razones predecibles (repetición teórica). Se han diferenciado la combinación de casos: simples y múltiples; holísticos e integrados. Específicamente, utilizaremos un diseño metodológico de estudio de caso simple holístico. Se tomó en cuenta que el número de casos de ser susceptibles de análisis es de cuatro universidades en la ciudad de Cuenca, pero sólo una universidad es pública. Nos interesa conocer en el sector público las construcciones sociales de género en los discursos de las mujeres investigadoras; por lo cual no es posible desarrollar un tipo de estudio de caso múltiple. Se ha seleccionado la Universidad de Cuenca en base a los siguientes criterios:

- Universidad con financiamiento público.
- Universidad con mayor investigación científica.

Además, de estos criterios sustantivos la selección depende de ciertos criterios prácticos. Ya que se trata en primer lugar de una investigación realizada previo a la obtención del título Licenciadas en Sociología, periodo en el que se cuentan con recursos y tiempos muy limitados. También, la



investigación requiere tener contacto y acceso a datos, personas y documentos. Al trabajar con el caso de nuestra universidad nos facilitará el acceso a esos elementos. De acuerdo, a estos criterios elegimos como espacio de investigación la Universidad de Cuenca, institución emblemática en nuestro país.

Los estudios de caso se pueden clasificar de varias maneras el más importante es el que se hace en función de los objetivos del estudio y basado en el número de casos de análisis. Al considerar el objetivo de la investigación el estudio de caso se clasifica según Yin (1994) en: descriptivo, exploratorio, ilustrativo y explicativo. En base a este planteamiento el presente estudio de caso será de tipo Descriptivo, que tiene por propósito identificar y analizar cómo se presenta un fenómeno dentro de su contexto real (Yin, 1994). Es decir, en la investigación se pretende en un primer momento describir las características de las mujeres investigadoras que nos permitirá tener un primer acercamiento con su realidad y conocer su situación. Posteriormente, se propone analizar las construcciones sociales de género en los discursos de las mujeres investigadoras de la Universidad de Cuenca.

Se ha elegido caso simple porque este nos permite según Yin (1994) sea confirmar, desafiar o extender una teoría; de tal manera que un caso simple puede constituir una contribución importante a la construcción de la teoría y conocimiento. El caso seleccionado representará un marco para poder sacar conclusiones sobre las construcciones sociales de género en los discursos de las mujeres investigadoras desde las teorías de género. Lo que permitirá ver si las proposiciones de la teoría son correctas o bien nos permitirá desarrollar una explicación alternativa. Se sabe que con un estudio de caso los resultados obtenidos no se pueden generalizar a una población más grande. En la investigación se va a trabajar con caso simple, por lo tanto, la generalización es analítica no generalización estadística como en el caso de un enfoque cuantitativo (Yin, 1994).



Recopilación de datos y técnicas

La recopilación de datos se realizará en base a las principales categorías de nuestra investigación: construcciones sociales de género, características de las mujeres investigadoras, oportunidades de las mujeres en investigación, relaciones de poder y limitaciones de las mujeres en investigación. Para recolectar datos en base a estas categorías se utilizará las siguientes técnicas de recolección:

Revisión documental: se realizará una recolección, organización, sistematización de información secundaria para describir las características de las mujeres investigadoras, así como su situación laboral y en la toma de decisiones en los diferentes espacios. Esto se realizará con los datos que cuenta la universidad, por ejemplo: distributivos de personal, líneas de investigación, conformación de grupos investigativos, informes estadísticos, informes de gestión, informes de rendición de cuentas, documentos sobre áreas del conocimiento, organigramas de las facultades e información de la DIUC y más documentos que contengan información de esta temática. En esta revisión se pondrá atención en variables como: datos demográficos y socioeconómicos, nivel de formación, autorías en publicaciones, participación en ponencias, rangos salariales, tipos de contrato, horarios, relación de dependencia, y otras que puedan surgir a lo largo del proceso investigativo. La información obtenida se guardará a través de una matriz de SPSS para su posterior análisis.

Entrevistas semi estructuradas: Se eligió este tipo de entrevistas por que nos permite introducir preguntas adicionales en el proceso con el fin de obtener más información y datos. Se entrevistará a ocho investigadoras de la Universidad de Cuenca. La selección de este número de investigadoras responde a determinados criterios tales como: áreas de investigación, años de servicio y su rol dentro de la investigación. Con las entrevistas que se realizarán se espera obtener datos acerca de cómo es la percepción de sí mismas en la investigación, sobre las construcciones sociales de género en



la investigación, acerca de las relaciones de poder y acerca de las limitaciones y oportunidades en ese ámbito académico. Las variables a estudiarse serán: relaciones de poder entre los géneros; violencia de género al interior de la universidad; entorno laboral, tiempo de trabajo en la institución, puestos de poder, nivel de toma de decisiones, áreas de investigación, dirección/participación en proyectos de investigación, movilidad nacional e internacional, autorías en publicaciones, participación en ponencias, responsabilidades laborales, combinación trabajo productivo-reproductivo, permanencia en cargos, y otras que puedan ir surgiendo a lo largo del proceso investigativo.

Así mismo se realizará entrevistas a personas clave como: director del DIUC, representante de la Red de Mujeres Científicas del Ecuador (REMCI) nodo Cuenca, pues creemos importante recopilar información desde otro punto de vista con el fin de complementar la información dada por las investigadoras.

Grupo de discusión: se utilizara esta técnica porque constituyen una técnica de recolección de datos cualitativos, que permite la producción de un discurso por un grupo de sujetos que son reunidos, durante un tiempo determinado a fin de debatir acerca de un tópico propuesto por el investigador. Los grupos de discusión son un medio apropiado para obtener una perspectiva en profundidad acerca de las motivaciones que se encuentran detrás de la conducta humana (Gil Flores , 2012)

El grupo de discusión tendrá un tamaño comprendido entre 6 a 10 investigadoras, pues Gil Flores (2012) citando a Wells, 1974; Morgan, 1988 recomiendan ese tamaño. Las investigadoras que participen tendrán que cumplir con ciertas características: la mitad de mujeres que participen tienen que ocupar espacios de dirección/poder, y la otra mitad cumplir otro rol en la investigación, además considerar variables como la edad, años de servicio, etc. Los temas a ser estudiados en este grupo de discusión será acerca de: oportunidades y limitaciones para el desarrollo profesional y académico de



las mujeres, roles de las mujeres al interior de la universidad, relaciones de poder entre hombres y mujeres, compaginación de roles reproductivo y productivo, entorno laboral, entre otros, que los resultados de la entrevista a realizarse nos permitirá identificar. Los datos obtenidos por el grupo de discusión consisten en un discurso oral que será plasmado en grabaciones, para luego llevar acabo su correcta transcripción. Adicional se realizará anotaciones sobre determinadas situaciones o de las investigadoras durante la interacción grupal.

Hernández Sampieri (2014) citando a Sherman y Webb (1988) establece que el investigador debe concentrarse en las vivencias de los participantes tal y como fueron o son sentidas y experimentadas. Es decir, no debe existir una manipulación de la información bajo el enfoque cualitativo. Por lo tanto, haremos uso de medios que nos permitan tener la información tal y cual la expresan las participantes.

Para que la investigación sea manejable es importante trabajar con muestras. La investigación cualitativa requiere muestras más flexibles. Los tipos de muestras que más suelen utilizarse en investigaciones cualitativas son las no probabilísticas o dirigidas cuyo fin no es generalizar en términos de probabilidad, sino realizar una generalización analítica (Hernández Sampiere, 2014). Es así, que se trabajará con un muestreo selectivo, de juicio o intencional que se caracteriza por su interés que es la comprensión en toda su complejidad de fenómenos y procesos. Se diferencia de los muestreos probabilísticos por no estar orientados a la medición evitando sesgos. Decidirse por este muestreo implica tener como objetivo la garantía del rigor de la aproximación superando la visión homogénea, se busca dar atención a las dimensiones diversas en el fenómeno de estudio. Este tipo de muestreo puede operar con números de casos reducidos, puesto que no busca extensión, sino información significativa. Ante lo cual, cada unidad de estudio es seleccionada cuidadosa e intencionalmente basándose en su



importancia, en cuanto a la información detallada y profunda que ofrece para la investigación (Martínez, 2012). La selección de las participantes se hará en base a un listado de investigadores e investigadoras que se solicitará a la DIUC.

Para lograr esa diversidad en la muestra se aspira a tener dos selecciones de investigadoras: una primera con el fin de cubrir los años de servicio en investigación y otra según áreas de investigación, en la cual la mitad de investigadoras se encuentren en cargos directivos y de toma de decisiones y la otra mitad de mujeres entrevistadas tengan otros roles en la investigación. Es así, que inicialmente se seleccionarán dos investigadoras, una investigadora con el mayor número de años de servicio y otra con menos años de servicio. Seguidamente, se seleccionará seis investigadoras, una por cada área del conocimiento: ciencias naturales, ingeniería y tecnología, ciencias médicas y de salud, ciencias agrícolas, ciencias sociales y humanidades, pero se seleccionarán tres investigadoras que se encuentren en espacios de poder y toma de decisiones y tres investigadoras que ejerzan otro rol en la investigación.

Análisis de datos

El análisis de datos se realizará de la siguiente manera: Primero, la información obtenida de la revisión documental se organizará, sistematizará a través del software SPSS. Para llegar a los resultados bajo esta técnica, los datos serán analizados a nivel descriptivo a través de frecuencias, medidas de tendencia central y serán representados en tablas y figuras. De esta manera, se identificará las características principales de las mujeres investigadoras y su situación en la universidad desde el año 2011 hasta el 2017.

En un segundo momento se procederá al análisis del material de las entrevistas obtenido en grabaciones. Se realizará su transcripción correcta tal y como lo expresan las investigadoras. Después de la transcripción la información será analizada de manera que vayan acorde a nuestras



preguntas de investigación. Toda esta información será organizada en la herramienta informática Atlas. Ti que nos permitirá llevar a cabo todo este análisis cualitativo descriptivo. Posterior a la transcripción los datos se deben leer una y otra vez para familiarizarnos con ellos y establecer unos códigos y memos relevantes. Luego procederemos a realizar un análisis profundo de la información con el propósito de interpretar las relaciones encontradas entre las categorías, códigos y los datos obtenidos, así tratar de explicar por qué existe tal relación, lo que nos llevará a comprender el fenómeno estudiado (conceptualización) en su totalidad. Los datos serán presentados en fragmentos de la entrevista que expresen las mujeres investigadoras.

En un tercer paso se analizará los datos obtenidos en el grupo de discusión. El material obtenido se leerá una y otra vez y se estructurará en tomo a temas relevantes relacionados a nuestros objetivos de investigación. De igual manera se llevara a cabo una codificación de los datos y el agrupamiento por categorías que nos permitirá explorar el contenido que fue expresado por las investigadoras acerca de los temas discutidos. Los datos serán presentados con apoyo de un gran número de citas directas del discurso de manera que se ilustren los resultados y de igual manera se contextualizara las citas e interpretara su significado.

Finalmente elaboraremos un esquema de capítulos y subcapítulos de redacción del informe y a medida que avancemos en dicho informe podemos editar y reordenar hasta lograr una mejor integración de los datos codificados.

Para garantizar la calidad científica de nuestro estudio procurando que la información y los resultados dados sean confiables utilizaremos la triangulación. Haremos uso de la triangulación metodológica. Esta triangulación comprende la aplicación de métodos diferentes en una misma investigación. De este tipo de triangulación consideramos la triangulación entre métodos. Esta triangulación radica en combinar métodos de forma complementaria por lo cual, se considera las fortalezas y debilidad de cada



uno (Aguilar & Barroso, 2015). Para ello, utilizaremos los siguientes métodos de recolección de información: la entrevista, grupo de discusión y la revisión documental. Mediante la revisión documental obtendremos datos estadísticos descriptivos que posibiliten entender de manera cuantitativa la situación de las investigadoras de la Universidad de Cuenca. Los datos serán analizados principalmente por la categoría de brechas de género. Seguidamente, las entrevistas permitirán obtener una explicación cualitativa desde las percepciones de las investigadoras acerca de su situación en la Universidad. Así mismo los datos obtenidos en grupos de discusión nos permitirán complementar la información de las entrevistas. Se considerará como categoría principal las construcciones sociales de género en un entorno de relaciones de poder. Esta información cualitativa permitirá una explicación amplia de las limitaciones y oportunidades que tienen las mujeres en la investigación en la Universidad de Cuenca.

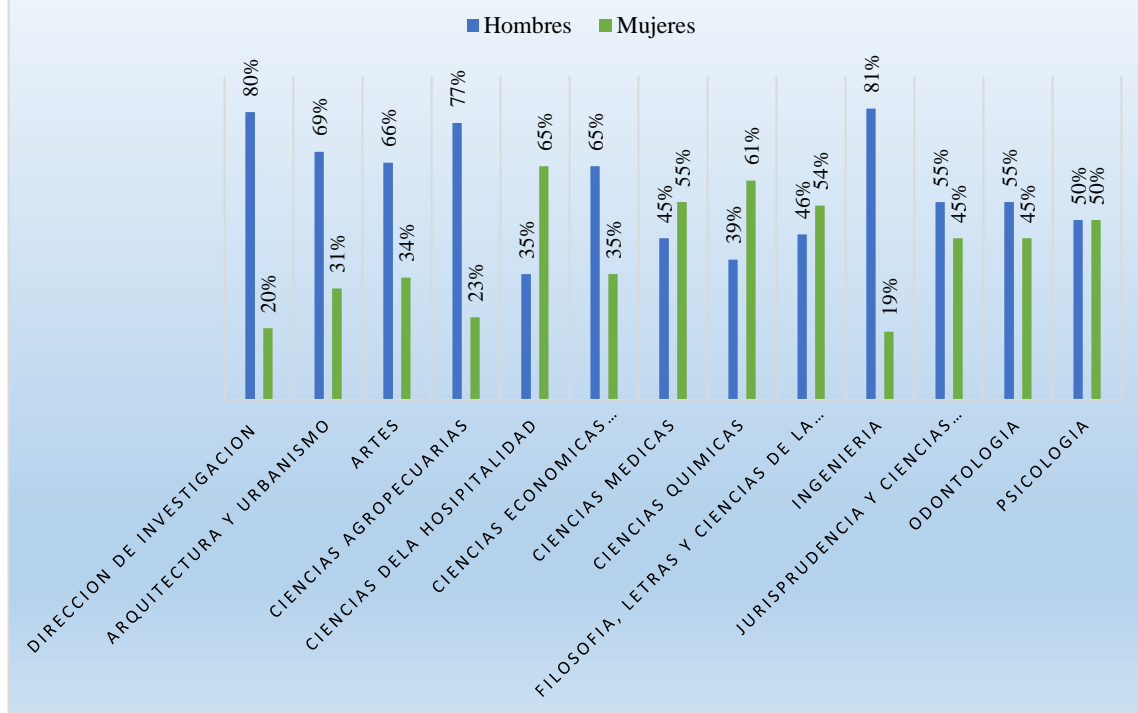
Cronograma



Actividades	Año 2019																							
	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Levantamiento de información y datos	x	x	x	x																				
Organización de los datos en el programa SPSS					x	x																		
Análisis estadístico de los datos									x	x														
Diseño de guías de entrevista semi estructurada			x	x																				
Contactar con las investigadoras entrevistadas					x	x	x																	
Aplicación de entrevistas									x	x	x	x												
Transcripción de entrevistas													x	x	x									
Procesamiento y análisis de información en el Sistema Atlas Ti																	x	x						
Análisis de datos y resultados sobre la percepción de las investigadoras sobre sí mismas																					x			
Análisis de datos y resultados sobre la percepción de las relaciones de poder en la Universidad																					x			
Análisis de datos y resultados sobre limitaciones y oportunidades en la investigación																						x		
Redacción del documento borrador																							x	x
Revisión de la bibliografía																								x
Presentación del documento final																								x



GRÁFICO 1: DOCENTES POR FACULTAD SEGÚN SEXO



Anexos:

Fuente: Informe Estadístico 2011-2016, Universidad de Cuenca.

Bibliografía

Aboal, D., y Vairo, M. (agosto de 2017). Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido de Publicaciones:<https://publications.iadb.org/handle/11319/8473?locale-attribute=pt&>

Acker, J. (1990), "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations", en *Gender and Society*, vol. 4, núm. 2, Londres: Sage.

Acker, S. (1992), "New Perspectives on an Old Problem: The Position of Women Academic in British Higher Education", in *Higher Education*, vol. 24, Netherlands: Kluwer Academic Publishers.

Aguilar, Y.; Valdez, J. y González, S. (2013) Los roles de género de los hombres y las mujeres en el México contemporáneo. *Enseñanza e Investigación en Psicología* Recuperado de :<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29228336001>> ISSN 0185-1594

Aguilar, S., & Barroso, J. (2015). La triangulación de datos como estrategia en Investigación educativa. *Píxel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 73-88.



Anderson, J. (2000). "Genders and generations in shanty community development". En:http://www.gdn.int/html/gdn_funded_papers.php?Mode=download&file=jeanine%20anderson-genders%20and%20generations%20in%20urban%20shantytown%20development_f51.pdf

Amigot, P. (2007) "Una tensa oscuridad. Interrogando el abordaje psicosocial de la subjetividad", *Psicología e Sociedade*, 20-25.

Barbera, T., Dema, C., Estellés, S., y Devece, C. (2011). Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal

Basurto, J., y Ricaurte, C. (2016). Mujeres en Turismo: Estudios y perspectivas en Turismo Equidad de género en la docencia e investigación en el área de Guayaquil, Ecuador, 255-278.

Beede, D., Tiffany, J., Langdo, D., Mckittrick, G., Khan, B., Doms, M. (2011). "Women in stem: a gender gap to innovation". *Esa-economics & statistics Administration. Issue brief #04-11. Washington d.c.: u.s. Department of commerce. Economics and statistics administration.*

Bellonch, M., y Ion, G. (2014). Investigadoras con éxito en la universidad... ¿cómo lo han logrado? *Educación XXI*, 39-58.

Bercovich, N., y Scuro, L. (2014). El nuevo paradigma productivo y tecnológico: la necesidad de políticas para la autonomía económica de las mujeres. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Berger, P., y Luckmann, T. (1967). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.

Bourdieu, P. (2000). *Intelectuales, política y poder*, Buenos Aires, Eudeba.

Bourdieu, P. (2008). *Homo academicus*. Siglo XXI, Madrid.

Bonder, G. (agosto de 2004). OEA. Organización de los Estados Americanos. Obtenido de Documentos: <http://portal.oas.org/LinkClick.aspx?fileticket=mazNKYtWAVY%3D&tabid=1527>

Borrell, C., Vives, C., Domínguez, M. y Álvarez, C. (2015). Las desigualdades de género en la ciencia: *Gaceta Sanitaria* da un paso adelante. *Gaceta Sanitaria*, 161–163.

Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A. y Moreno, H. (2013). *Intrusas en la Universidad: programa universitario de estudios de género de la UNAM*. México D.F.

Bukstein, D., y Gandelman, N. (Abril de 2017). Banco Interamericano de Desarrollo BID. Obtenido de Publicaciones: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/8244/Glass-Ceiling-in-Research-Evidence-from-a-National-Program-in-Uruguay.PDF?sequence=1>



Caballero, M. (2016). Mujeres de ciencia: el caso del Consejo Superior de investigaciones científicas. *Arbor*, 32-42.

Cabral, B., García, C. (2005). "El género. Una categoría de análisis crítico para repensar las relaciones sociales entre los sexos". Grupo de Investigación de Género y Sexualidad (GIGESEX) de la Facultad de Humanidades y Educación. Universidad de los Andes. Mérida. Venezuela.

Cagigas, A. (2000). El patriarcado, como origen de la violencia doméstica. *Monte Buciero*, 307-318.

Cárdenas, M. (2015). La participación de las mujeres investigadoras en México. *Investigación Administrativa*, 64-80.

Casado, R., y Botello, A. (2015). Representatividad de las mujeres en las sociedades científicas españolas del ámbito de la salud en 2014. *Gac Sanit*, 209–212.

Castro, C. (2003). Posicionamiento de las mujeres en el ámbito de las carreras profesionales en la Universidad de Cuenca período 1970-2000. (Tesis de maestría) Universidad de Cuenca, Cuenca.

Castro, C. y Paredes, M. C. (2015), "Habitus" cultural y violencia simbólica en las relaciones de género en la academia. Caso de estudio: Universidad de Cuenca-Ecuador. En: *Calidad de la Educación Superior y Género en América Latina*, FLACSO-Sede Ecuador, Quito.

Castro, D., y Tomás, M. (2015). La percepción de las investigadoras que dirigen equipos en Ciencias Sociales. *Revista de Investigación en Educación*, 138-150.

CEPAL. (2010) ¿Qué estado para que igualdad? Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, (pág. 104). Brasilia.

Blickenstaff, J. (2006). Women and science careers: leaky pipeline or gender filter? *Gender and education*, 369-386.

Crespo, B. (2014). Las mujeres como referente de gestión en la Universidad de Cuenca. (Tesis de pregrado). Universidad de Cuenca, Cuenca.

Comisión Europea: Investigación e Innovación. (2011). Manual El género en la investigación. Obtenido: http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/EI_genero_en_la_investigacion.pdf

CONICYT. (2017). Política institucional equidad de género en ciencia y tecnología. Chile.

Cook, R., y Cusack, S. (2009). Estereotipos de género. Perspectivas legales transnacionales. Pennsylvania: University of Pennsylvania Press.



Díaz, C. (2008), “¿Por qué es tan lento el progreso de las mujeres en las carreras científicas?”, en sebbm Dossier Científico, núm. 158, diciembre, Barcelona: Rubes Editorial.

Díaz, E. (2003). La filosofía de Michel Foucault. Buenos Aires: Biblos.

Eagly, A. y Steffen, A. (1984), “Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles”, en Journal of Personality and Social Psychology, vol. 46, núm. 4, Washington, dc: apa.

Espinosa, N., y López, R. (2017). Mujeres en el campo: retos, contribuciones, y oportunidades de la científica peruana en el trabajo de campo. Lima: CIES-OEI-Ciencia Activa.

Etzkowitz, H. (1994), “Barriers to Women in Academic Science and Engineering”, en Pearson, Willie e Irwin Fechter [eds.], Who Will Do Science? Educating the Next Generation, Baltimore: Johns Hopkins University Press.

Eurostat (2014), Eurostat News Release 36/2014. Disponible en: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-07032014-BP/EN/3-07032014-BP-EN.PDF

Facio Montejó, A. (1992). Cuando el género suena cambios trae: metodología para el análisis de género del fenómeno legal. San José, C.R.: ILANUD.

Foucault, M. (1988). El sujeto y el poder. Revista Mexicana de Sociología, 50 (3), 3-20.

Foucault, M. (2002). Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión. Buenos Aires: Siglo veintiuno editores Argentina s. a.

García, M., Borrell, C., Ruiz, M., Del Río, M., y López, P. (2015). Desigualdades de género en la investigación en salud pública y epidemiología en España (2007-2014). Revista Gac Sanit, 404–411.

García, M. (2013). ¿Son invisibles las mujeres científicas? Estudios sobre el mensaje periodístico, 783- 792.

Gil Flores , J. (2012). *La metodología de investigación mediante grupo de discusión*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/51383778.pdf>

González, V., y Álvarez, N. (2016). Factores que fortalecen la investigación. Caso investigadoras de la FIME-UANL. Revista Opción, 1118-1135.

González, A., y Torrado, E. (2014). Familia e investigación: estrategias familiares y de género de las investigadoras españolas. Feminismo/s, 83-205.

Guzmán, T., y Guzmán, J. (2016). Las investigadoras en la producción colectiva de conocimiento, cuerpos académicos y redes. Opción, 1099-1117.

Halbert, D. (2006). Feminist interpretations of intelectual property. American University Journal of Gender, Social Policy & the Law. 14, no. 3: 431-460.



Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación. México D. F.: Mc Graw Hill Education.

Husu, L., y Tainio, L. (2016). Representation of women researchers in Finnish media. *Investigaciones Feministas*, 203-224.

Ion, G. (2014). Understanding the role of organizational factors in shaping the research careers of women academics in higher education. *New approaches in Educational Research*, 59-66.

Joshi, A. (2014). "By whom and when is women's expertise recognized? The interactive effects of gender and education in science and engineering teams". *Administrative science quarterly*, 59 (2): Washington, DC: The national academies press, 202-239.

Knights, D., Richards, W. (2003), "Sex discrimination in uk academia", en *Gender, Work and Organization*, vol. 10, núm. 2, usa: Wiley Online Library.

Lamas, M. (2000), "Diferencias de sexo, género y diferencia sexual" *Revista Cuicuilco*, vol. 7, núm. 18, enero-abril, 2000. Escuela Nacional de Antropología e Historia Distrito Federal, México.

Lerner, G. (1986). La creación del patriarcado. Barcelona: Crítica.

López, V., Grazzi, M., Guillard, C., y Salazar, M. (abril de 2018). Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Obtenido de Publicaciones: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/8863/Las-brechas-de-genero-en-ciencia-tecnologia-e-innovacion-en-America-Latina-y-el-Caribe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martín, P. (2009). La cuestión de la conciliación en España. En M. Martínez, *Género y conciliación de la vida familiar y laboral. Un análisis psicosocial* (págs. 54-76). Murcia: Universidad de Murcia.

Martínez, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa. *Principios básicos y algunas controversias. Ciência & Saúde Coletiva*, 613-619.

Menand, L. (2011). "live and learn. Why we have college". *The New Yorker*, 6 de junio, 74-79. En: <http://www.newyorker.com/magazine/2011/06/06/live-and-learn-louismenand>

Mendieta, A. (2015). Desarrollo de las mujeres en la ciencia y la investigación en México: un campo por cultivar. *Agricultura, sociedad y desarrollo*, 107-115.

Merton, R. (1968). The Matthew Effect. *Science*, 56-63.

Merton, R. (1977). La estructura normativa de la ciencia. En R. Merton, *Sociología de la Ciencia*. Madrid: Alianza.

Mezarina, J., y Cueva, S. (2017). La ciencia avanza, ¿avanzan sus científicas?: barreras y oportunidades para la participación de la investigación científica en



mujeres miembros de los grupos de investigación de ingeniería mecánica, mecatrónica e informática de la PUCP. Lima: CIES- OIE-CONCYTEC-Ciencia Activa.

MIT Massachusetts Institute of Technology (1999), A Study on the Status of Women Faculty in Science at mit, Massachusetts Institute of Technology.

Morales, R., y Sifontes, D. (2014). Desigualdad de Género en Ciencia y Tecnología: un estudio para América Latina. Observatorio Laboral Revista Venezolana, 95-110.

Morales Inga, S. (noviembre de 2017). ¿Es realmente el género una construcción cultural? Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/321178985_Es_realmente_el_genero_una_construccion_cultura

Noble, D. (1992). A World Without Women, New York: Knopf.

Osborn, M. (2000), Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A report from the etan Expert Working Group on Women and Science, Luxembourg.

Pelegrí, X. (2004). El poder en el trabajo social: una aproximación desde Foucault. Cuadernos de Trabajo Social, 17, 21-43.

Peppino, A. (2006). OEI. Organización de Estados Iberoamericanos. Obtenido de Memorias: <https://www.oei.es/historico/memoriasctsi/mesa10/m10p07.pdf>

Pérez-Sandi, D. (2017). Igualdad sustantiva en la participación de las mujeres en ciencia y tecnología. Trabajo de obtención de grado, Maestría en Derechos Humanos y Paz. Tlaquepaque, Jalisco: ITESO.

Pessina, M. (2015). Mujer, Conocimiento y Ciencia. Tesis para obtener el título de maestría en Ciencias Sociales con mención Género y Desarrollo. Quito: FLACSO

Pons, O., Tura, M., Muñoz, C., y Calvet, M. (2014). Análisis de la Igualdad de Oportunidades de Género en la Ciencia y la Tecnología: Las carreras profesionales de las mujeres científicas y tecnólogas. Intangible capital, 65-90.

Rebolledo, L., y Espinoza, M. (2016). Género, Universidad e Investigación. Una tríada compleja. Anales, 155-171.

Rey, A. (2005). Algunos elementos para una aproximación al Análisis de Discurso. Obtenido de cmap.javeriana.edu.co/servlet/SBReadResourceServlet?rid=1219334063036

Rivera, L., Mairesse, J., y Cowan, R. (2016). United Nations University UNU-MERIT. Obtenido de Publications: <https://www.merit.unu.edu/publications/working-papers/abstract/?id=6327>

Rivera, L., Mairesse, J., y Cowan, R. (abril de 2017). Banco Interamericano de Desarrollo BID. Obtenido de Publicaciones: <https://publications.iadb.org/handle/11319/8243>



Rivero, Á., Caunedo, P., y Rodríguez, A. (2008). Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad). Obtenido de Observatorios: <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observigualdad/estudiosinformes/docs/010conciliacion.pdf>

Rizo García, M. (2015). Construcción de la realidad, comunicación y vida cotidiana. Scielo, 19-38.

Rodríguez Navia, A. (2009). "mujeres ingenieras: entre cascos y prejuicios. Relaciones de género en la formación científica universitaria". Tesis de maestría. Lima: Pontificia Universidad Católica Del Perú.

Rodaway, P. (2011). *Sensuous Geographies: Body, Sense and Place*. Londres : Routledge.

Rossi, A. (1965), "Women in science: Why so Few?", en *Science*, núm. 148, Washington, DC:AAAS.

Rossiter, M. (1993). The Matilde Effect in Science. *Social Studies of Science*, 325-341.

Sagebiel, F. y Vázquez-Cupeiro, S. (2010). Stereotypes and identity. Meta-analysis of gender and science research – Topic report, en <http://www.Genderandscience.org/web/index.php>

Sánchez, A., Rivera, E., y Velasco, J. (2016). Desigualdad de género en ciencia, el caso de las científicas de la UAEMéx. Cuadernos Intercambio sobre Centroamérica y el Caribe, 85-112.

Soto, C. (2015). Productividad académica de docentes Investigadores de dedicación exclusiva de la Universidad Nacional de Asunción, categorizados en el Programa Nacional de Incentivo a Investigadores, Paraguay. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 21-34.

Suter, C. (2006), "Trends in Gender Segregation by Field of Work in Higher Education", en oecd, *Women in Scientific Careers: Unleashing the potential*, París: oecd Publishing.

Sylva, É. (2017). Ecuador: Igualdad de Género y Calidad Universitaria (2008-2013). En S. Varea, y S. Zaragocin, *Feminismo y Buen Vivir* (págs. 103-133). Cuenca: PLYDOS.

Torres, C. (2018). Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de <http://ciencia.unam.mx/leer/701/el-descuido-de-los-cuidados-un-llamado-a-repensar-la-division-sexual-del-trabajo>

Unesco. (2011). *Compendio mundial de la educación 2010. Comparación de las estadísticas de educación en el mundo. Atención especial al género*. Canadá: instituto de estadística de la UNESCO.



UNESCO. (2014). UNESCO UIS. Obtenido de Science, Technology & Innovation- Women en Science: <http://uis.unesco.org/apps/visualisations/women-in-science/#details!lang=es®ion=40520&country=ECU&panel=pipeline>

Universidad de Cuenca. (2011-2016). Informe de Gestión. Cuenca.

Universidad de Cuenca. (22 de Febrero de 2018). Universidad de Cuenca. Obtenido de Recursos y servicios- Noticias: <https://www.ucuenca.edu.ec/recursos-y-servicios/prensa/5452-ii-encuentro-de-mujeres-cientificas-se-desarrollo-en-universidad-de-cuenca>

Urresti, M. (2008). Ciberculturas juveniles: vida cotidiana, subjetividad y pertenencia entre los jóvenes ante el impacto de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información. En M. Urresti (ed.), Ciberculturas juveniles, 13-66. Buenos Aires: La Crujía.

Vargas, D., Requena, J., y Caputo, C. (2016). Género en la ciencia venezolana: Desvanecimiento de la brecha. *Interciencia* , 162-179.

Valenduc, G. (2004), Widening Women's Work in Information and Communication Technology: Conceptual framework and state of the art. Final synthesis report, Brussels: European Commission.

Vázquez Cupeiro, S. (2015). Ciencia, estereotipos y género: una revisión de los marcos explicativos. *Convergencia. Revistas Sociales*, 177-202.

Vázquez, R. (2014). Forum: Qualitative Social Research (FQSR). Obtenido de Index: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/2150/3666>

Wajcman, J. (1991), *Feminism confronts technology*, Cambridge: Polity Press.

Weber, M. (1979). *Economía y sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica

Wenneras, C. y Wold, A. (1997), "Sexism and Nepotism in Peer Review", *Nature*, 387:321-343.

Yáñez, S. (noviembre de 2012). CEPAL. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Obtenido de Eventos: https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/6_yanez.pdf

Yin, R. (1994). *Investigación sobre estudios de casos. Diseño y métodos*. Obtenido de <https://panel.inkuba.com/sites/2/archivos/YIN%20ROBERT%20.pdf>

Zuckerman, H. (1965). *Nobel Laureates in the United States: A Sociological Study of Scientific Collaboration* (Tesis doctoral). Universidad de Columbia, Nueva York.