



# UNIVERSIDAD DE CUENCA

**Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales**

**Carrera de Género y Desarrollo**

**Visión de género, en cargos directivos de la Universidad de Cuenca, 2020**

Trabajo de titulación previo a la  
obtención del título de Licenciada en  
Género y Desarrollo

**Autora:**

Glenda Janeth Angulo Córdova

**CI:** 0702002361

Correo electrónico: [glenda2515@hotmail.com](mailto:glenda2515@hotmail.com)

**Director:**

Víctor Manuel Quesada Orellana

**CI:** 0101387090

**Cuenca, Ecuador**

**10-enero-2022**



**Resumen:**

El trabajo de titulación *Visión de género, en cargos directivos de la Universidad de Cuenca, 2020* tiene por objetivo analizar y contribuir soluciones en las relaciones de género del cuerpo profesional y administrativo de la Universidad de Cuenca. En esta investigación se busca estudiar la situación ocupacional de las mujeres dentro de la Universidad en materia de género. Para llevar a cabo esta indagación se realiza un recorrido histórico y legislativo sobre la mujer en el campo laboral, así como un estudio sobre las categorías de sexo-género.

A partir de ello, se elabora una encuesta cualitativa y cuantitativa que determina los niveles de satisfacción al ser parte de los diferentes cargos de liderazgo. Esto tiene la finalidad de determinar las variables personales e institucionales que influyen en la ubicación de los cargos dentro de la Universidad de Cuenca.

Con la obtención de los resultados se busca realizar un análisis crítico sobre ellos, a su vez, presentar soluciones a las necesidades y problemas que tienen las mujeres al estar dentro del campo de liderazgo en base a elementos esenciales que forman parte de la materia de género: La ética, deontología y políticas públicas junto con las posturas de diferentes autoras feministas para así lograr obtener una sensibilización y nuevo conocimiento sobre la igualdad y así generar nuevas visiones que guíen hacia la igualdad en los cargos directivos a futuro.

**Palabras claves:** Visión de género. Desarrollo laboral. Igualdad. Ética. Deontología. Política.



**Abstract:**

The degree work Gender approach in directive positions at the University of Cuenca, 2020 aims to analyze and contribute solutions in gender relations of the professional and administrative body of the University of Cuenca. This research seeks to study the occupational situation of women within the University in terms of gender. In order to carry out this research, a historical and legislative review of women in the labor field is carried out, as well as a study of the sex-gender categories.

From this, a qualitative and quantitative survey is elaborated to determine the levels of satisfaction in being part of the different leadership positions. This has the purpose of determining the personal and institutional variables that influence the location of the positions within the University of Cuenca.

By obtaining the results we seek to make a critical analysis on them, in turn, present solutions to the needs and problems that women have to be within the field of leadership based on essential elements that are part of the subject of gender: ethics, deontology and public policies along with the positions of different feminist authors in order to achieve awareness and new knowledge about equality and thus generate new approaches that guide towards equality in leadership positions in the future.

**Keywords:** Gender focus. Labor development. Equality. Ethics. Deontology. Politics.



## Índice del Trabajo

<b>Introducción .....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>13</b>
<b>RECORRIDO CONCEPTUAL DEL SIGNIFICADO DE GÉNERO.....</b>	<b>13</b>
<b>1.    Concepto de visión de género como herramienta conceptual.....</b>	<b>13</b>
<b>1.1    La Perspectiva de Género.....</b>	<b>15</b>
<b>1.2    Historicidad de la mujer en el ámbito laboral y social.....</b>	<b>17</b>
<b>1.3    El género como el limitante para el campo laboral en el sexo femenino.....</b>	<b>18</b>
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>24</b>
<b>REALIDAD PROFESIONAL DE LA MUJER AL INTERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA .....</b>	<b>24</b>
<b>1.    Análisis de Datos .....</b>	<b>24</b>
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>37</b>
<b>PROPUESTA EN MATERIA DE GÉNERO, PARA CARGOS DIRECTIVOS DE LA UNIVERSIDAD .....</b>	<b>37</b>
<b>1.    La ley ecuatoriana como recurso ineludible para la igualdad.....</b>	<b>37</b>
<b>2.    La ética profesional como norma que dirige hacia igualdad de género dentro del ámbito laboral.....</b>	<b>39</b>
<b>2.1    La ética profesional .....</b>	<b>39</b>
<b>2.2    La visión y misión de la Universidad de Cuenca como motivación para el uso de la ética profesional.....</b>	<b>39</b>
<b>2.3    La deontología profesional como norma colectiva para un ambiente universitario de igualdad.....</b>	<b>40</b>
<b>3.    Una nueva política pública para la igualdad de género .....</b>	<b>43</b>
<b>3.1    El problema de la mujer en la obtención de cargos directivos por desigualdad de género.....</b>	<b>43</b>
<b>3.2    Una política pública guiada hacia la igualdad de oportunidades para las mujeres en los cargos directivos .....</b>	<b>45</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>47</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>49</b>



### Cláusula de Propiedad Intelectual

Yo, Glenda Janeth Angulo Córdova, autora del trabajo de titulación *Visión de género, en cargos directivos de la Universidad de Cuenca, 2020*, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la siguiente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, 10 enero de 2022

Glenda Janeth Angulo Córdova

CI: 0702002361



**Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional**

Glenda Janeth Angulo Córdova, en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación Visión de género, en cargos directivos de la Universidad de Cuenca, 2020, 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.

Así mismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de esta Sistematización de experiencias en el Repositorio Institucional, de conformidad con el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 10 de enero de 2022

Glenda Janeth Angulo Córdova

CI: 0702002361



**Cláusula de acuerdo entre autora y coautor**

Glenda Janeth Angulo Córdova, en calidad de autora y Víctor Manuel Quesada Orellana, en calidad de director del trabajo de titulación *Visión de género, en cargos directivos de la Universidad de Cuenca, 2020*, acuerdan que, en virtud del aporte del profesor Quesada Orellana, figurará en calidad de coautor del Proyecto de Investigación.

Cuenca, 10 de enero de 2022

Glenda Janeth Angulo Córdova

0702002361

Víctor Manuel Quesada Orellana

0101387090



## **Dedicatoria**

*A mi madre Luz María Córdova que se encuentra en el cielo, la que siempre me ha inculcado nunca rendirme y seguir siempre adelante con mis metas y sueños; sé que en cualquier parte que este se encuentra feliz de que culminara con mis sueños; a mis hijas Karen Gabriela y Damarys Alejandra mis dos amores, mis pilares fundamentales en la vida a ellas les agradezco por tener fe en mí y siempre darme fuerzas para seguir adelante, por su tenacidad y persistencia en que terminara mi carrera. Gracias hijas mías por todo su apoyo incondicional en esta meta realizada en mi vida y a mí por ser también persistente y haber logrado lo que tanto deseaba como es mi licenciatura.*





## **Agradecimientos**

*En este presente trabajo de investigación le agradezco a mi tutor al Mgst. Manuel Quesada Orellana por todo su apoyo incondicional y perseverancia. Gracias por sus motivaciones y deseos. A mis docentes que formaron parte de mi desarrollo profesional por todos los años compartidos.*



## Introducción

El tema de la desigualdad laboral ha sido parte de la historia de la sociedad. Existen en la actualidad problemas bastos sobre la precariedad laboral, de salario y oportunidades. La realidad cuenta con que la mujer forme parte de un grupo social que ha sido expuesto a esta desigualdad durante mucho tiempo, por lo que la lucha por el reconocimiento de este espacio laboral ha tenido una presencia fuerte en los últimos tiempos.

Por ello, el proyecto de investigación surge de esta preocupación por realizar un análisis sobre el derecho que tienen las mujeres a ocupar diferentes cargos laborales, entre ellos, el directivo. Se aprecia en la Universidad de Cuenca, la presencia progresiva de las mujeres, ligadas al ámbito laboral universitario. Sin embargo, parecería que existe una reducida presencia de las mujeres en los puestos directivos. Parecería también que la mayoría de cargos directivos se hallan reservados para los hombres, quienes no encuentran dificultad en su promoción profesional; no así, el caso de las mujeres que se presentan serias limitaciones en el momento de su promoción. Se crea así una brecha, en cuanto a cargos de dirección. De ahí que hayamos definido el tema de investigación: *Visión de género, en cargos directivos de la Universidad de Cuenca.*

Para realizar este análisis crítico sobre la realidad de la obtención de los cargos directivos dentro de la Universidad de Cuenca, se emplean las siguientes preguntas de investigación ¿cómo se evidencia la equidad en la designación de los cargos directivos, al interior de la Universidad? ¿Con qué criterios -con perspectiva de género- se orientan la promoción profesional de los funcionarios de la Universidad de Cuenca? Para responder a estas interrogantes se utilizarán dos perspectivas: el cualitativo y cuantitativo a través de la herramienta de encuesta. Esto se da con el objetivo de analizar la situación ocupacional de las mujeres para determinar las variables personales e institucionales que influyen en la ubicación en cargos directivos para lograr realizar una propuesta encaminada a incrementar el acceso de las mujeres a los puestos directivos de la Universidad.

Con estos elementos, el trabajo de investigación se divide en tres capítulos: En el primero se realiza un recorrido conceptual del significado de género, a través de varias investigadoras; por otro lado, se realiza un abordaje histórico de la mujer dentro del campo



laboral, así como los elementos de perspectivas de género e igualdad, se explica así, la dirección conceptual del trabajo investigativo.

En el segundo capítulo se realiza la aplicación de la encuesta, para obtener resultados cuantitativos y cualitativos sobre los cargos directivos de las mujeres dentro del año 2020, con el fin de analizar los resultados, para comprender la realidad de la mujer al interior de la Universidad de Cuenca.

El tercer capítulo explica, a través de una visión jurídica y en materia de género, los resultados de la investigación, para la creación de propuestas a través de políticas públicas, para los puestos directivos de la Universidad de Cuenca, con el fin de crear nuevos espacios de oportunidades para las mujeres que aspiran a obtener cargos directivos dentro de la comunidad universitaria, con visión de género.

La investigación intenta dar nuevos aportes para la creación de una consciencia reflexiva sobre la importancia del liderazgo de la mujer, dentro del campus universitario, para generar igualdad de oportunidades en un futuro.

### Planteamiento del Problema

Existe -sin duda- en la Universidad de Cuenca, escasa participación de las mujeres en los puestos directivos, lo que nos lleva a considerar que, en este contexto académico, se dan situaciones de desigualdad y discriminación, contra las mujeres.

Esta situación, percibida de manera empírica -simple observación- nos permite estimar, de manera presuntiva que aquello facilita la aparición de las brechas de género, en su realidad cuantitativa, y su repercusión en la percepción cualitativa; es decir, se distinguen y se designan menores cargos para las mujeres y mayores cargos para los hombres, sobre todo en el ámbito directivo. Y como que se agudizara la situación, se observa que hasta se establecen perfiles para tales cargos, en la perspectiva discriminativa e inequitativa de género.



### Impacto académico

La investigación sobre género en cargos directivos de la Universidad de Cuenca, 2020, pretende aportar a la Academia, y más específicamente a la carrera de Género y Desarrollo, con un insumo producto de la investigación, en torno a la promoción a cargos directivos que sirva de instrumento para teorizar y profundizar el estudio de la realidad social, cultural y profesional que viven las mujeres en el seno de nuestra Alma Mater; y así, generar cambios a través de presión social, con propuestas, para la transformación social y educativa, en materia de visión de género en cargos directivos.

### Impacto social

Los resultados de la investigación referente a género en cargos directivos de la Universidad de Cuenca, 2020, aspiran beneficiar a la sociedad, previa reflexión de la experiencia laboral de las mujeres en el ámbito universitario, en la proyección de generar la capacidad de empoderamiento de las mujeres y en la sociedad, otra manera de ver y de percibir la forma de ocupar cargos directivos y de la necesidad de abordar e implementar una nueva visión a través de prácticas, manifiesta como una redistribución de poder.

### Objetivo general

Analizar la situación ocupacional que viven las mujeres, al interior de la Universidad, de Cuenca con la finalidad de determinar las variables personales e institucionales que influyen en la ubicación en cargos directivos y que sirvan de fundamento para una propuesta.

### Objetivos específicos

- Establecer la realidad ocupacional de las mujeres, al interior de la Universidad de Cuenca.
- Identificar situaciones y condiciones en las que se asignan puestos directivos, con visión de género.
- Realizar una propuesta encaminada a incrementar el acceso de las mujeres a los puestos directivos de la Universidad.



## CAPÍTULO I

### RECORRIDO CONCEPTUAL DEL SIGNIFICADO DE GÉNERO

#### 1. Concepto de visión de género como herramienta conceptual

Se han dado varios avances a lo largo de los años sobre temas relacionados con el sexo, género en los diferentes ámbitos del ser humano: el político, económico, social, etc. Por lo que, para realizar un análisis profundo sobre el desarrollo de las mujeres en los cargos directivos en la universidad, es óptimo conocer el inicio de las grandes luchas para las desigualdades de género.

El concepto de visión de género se da no como una observación de sentido común. De hecho, es visto como un punto de partida para los movimientos sociales, debates y movilizaciones. Por ende, la visión de género parte de las consideraciones de las diferentes oportunidades que tienen hombres y mujeres en sus papeles dentro de la sociedad. Claro está, que esta visión busca encontrar las diferentes acciones e interrelaciones de ambos sexos, pero ¿Por qué es tan importante la visión de género para el análisis conceptual laboral de la mujer? Según Bracamontes, et.al (2021), la visión de género es necesaria debido a que con ella:

[...]los resultados obtenidos en esta investigación han permitido construir algunas sugerencias con visión de género para fortalecer la (re)formulación e implementación de políticas de igualdad en el ámbito universitario para revertir la desigualdad de género en aspectos de la vida, representación en puestos de decisión y liderazgo, producción científica, y acceso, promoción y permanencia al SNI del personal investigador. (p.63)

En otras palabras, debido a la visión de género se otorga una mirada más amplia del problema general del sexo femenino en su desarrollo como individuo en los diferentes ámbitos de la sociedad, por lo que, a través de esta visión, las políticas públicas podrán ser re-analizadas para encontrar nuevas maneras de acción para lograr una mayor equidad entre los sexos.

Con ello, partimos de lo que relata Bustamante et. al (2017) en el Consejo Nacional para la Igualdad de Género que expresa lo siguiente: “El enfoque de género permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones jerárquicas y desiguales entre hombres y



mujeres, cuya consecuencia es que las mujeres tienen condiciones de vida inferiores a los hombres.” (p.29).

En otras palabras, con esta visión de género se permite evidenciar la clara desigualdad de sexos. A partir de Angélica Londoño esta teoría, implica una transformación social de fondo, en virtud de que busca la anhelada equidad, donde se tenga la libertad de ejercer derechos, hombres y mujeres, y de construir contextos sobre la base de marcos normativos, políticos y socioculturales para interiorizar comportamientos, prácticas y costumbres incluyentes y respetuosas de la diferencia.

En este sentido, -opina Londoño- la perspectiva de género tiene que ver con la postura que se adopta para el análisis de las situaciones, que, desde un punto de vista sistémico, se relacionan con el género, tales como variables económicas, políticas, sociales, etc., y también variables que constituyen la definición de género en sí, como la orientación sexual, identidad de género, entre otras. Cuando se garantice que el enfoque de género trasciende a todos los ámbitos en los que se desarrollan las personas, se podrán detectar oportunamente factores de desigualdad discriminación y violencia, y movilizar acciones para transformar las situaciones que perpetúan esas inequidades, en procura de la construcción de identidades femeninas y masculinas que no se basen en los comportamientos que socialmente se le han asignado a hombres y mujeres, sino que se genere una distribución justa de los roles, para la construcción de una sociedad más equitativa y democrática. En este sentido entender que, si bien es cierto, la historia ha marcado una pauta frente a lo que es socialmente admitido en cuanto al comportamiento de los hombres y las mujeres; es deber de todos incorporar en los diferentes espacios de socialización los conceptos de perspectiva de género y equidad de género, que permiten identificar obstáculos que impone la sociedad y que generan inequidades, para transformar y ofrecer una mirada incluyente tanto a hombres y mujeres desde sus intereses, necesidades y prioridades, posibilitando la participación de todos los seres humanos para la construcción de ciudadanía y el goce de condiciones para el beneficio común, principalmente en el ejercicio de sus derechos. (2019, p.1).

Pero, ¿Qué otorga el análisis de la visión de género en el ámbito laboral? Según Andrés (2015), a partir de este análisis, se logra priorizar a las mujeres junto con los derechos y las oportunidades dentro del ámbito laboral, ya que, son estas mujeres las que históricamente han estado en una posición de subordinación y vulnerabilidad. En este



sentido, la visión de género da una serie de aportes al trabajo reflexivo y a la mujer, entre ellos están los siguientes:

La crítica de la manera en que las teorías tradicionales (económicas, sociales, políticas) y los estudios empíricos, excluyen o sesgan el análisis del papel específico de las mujeres en las actividades productivas; 2. Hacer evidente que la incorporación de las mujeres en el trabajo asalariado bajo los marcos teóricos predominantes se lleva a cabo en condiciones desventajosas; 3. Reivindicar el trabajo de reproducción y doméstico de las mujeres, como básico en la reproducción de la familia, la fuerza de trabajo y en el conjunto del sistema económico y social. (Chávez, 2010, p.15).

### **1.1. La Perspectiva de Género**

Sobre la base de la visión particular, es momento de dar paso a lo general llamado 'perspectiva'. ¿Qué es y qué busca esta rama?

Cuando se hace alusión al género, usualmente se señala a una población que se diferencia en razón de su sexo, aunque se use con mayor frecuencia para hacer referencia solo a la población femenina. Lo cierto es que también abarca un carácter sociocultural del significado de género que se distingue por un lado en la connotación biológica y por el otro a unas características sociales que define al sexo femenino. Pero no es nacer varón o hembra lo que precisa verdaderamente el género, sino que ello ocurre mediante el reforzamiento de valores sociales, de instituciones como la familia y la escuela y la cotidianeidad en las interacciones socioculturales que han tenido particularmente tiempos históricos trascendentales.

Para Serret (2008) la perspectiva de género es vista a partir de la visualización social de distintos fenómenos de la realidad, que para poder entenderse, debe verse desde la óptica de distintas áreas como la científica, académica, social o política, que tiene en cuenta las implicaciones y efectos de las relaciones sociales de poder entre los géneros (masculino y femenino, en un nivel, y de hombres y mujeres en otro).

Para entender mejor la anterior idea hay que remitirse al concepto de género al cual se refiere Bosch y Ferrer (2000) como un instrumento que desde el análisis social explica y describe las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Ahora bien, esa idea de género ha



sido construida desde distintos ámbitos entre ellos, la prevalencia política machista. La perenne preocupación feminista por la condición subordinada de las mujeres y por las consecuencias que dicha subordinación conlleva.

La perspectiva de género termina siendo una herramienta conceptual para explicar y evidenciar las distintas formas de violencia masculina y de cómo esta se relaciona desde la desigualdad y el poder. Al tener claro la existencia y uso de esta perspectiva se facilita su visión desde el entorno político y estructural. El poder identificar y analizar el género permite ver por una parte la naturaleza del problema y por el otro el nexo que identifica a todas las formas de violencia en contra de las mujeres y entender las características particulares de esta violencia que el empleo de sus modalidades las distingue particularmente de otras.

El concepto de género tiene además un cuestionamiento ético acerca de la aludida subordinación de un colectivo humano, como es el caso puntual de las mujeres. Y este cuestionamiento tiene al movimiento feminista como puntal de lucha, cuyos primeros antecedentes datan del siglo XVII, tomando progresivamente la gran dimensión que ha tomado en la actualidad. Es entonces que el género, como concepto, tiene realmente un fuerte impacto dentro del feminismo, que vino derivándose de la continua construcción de identidades y de relaciones de poder, a partir de la estructuración de un cuerpo de conceptos, dirigidos en pleno a una categoría de género, las cuales finalmente nutren y complejiza, en cuanto a contenido de las propias posiciones éticas y políticas del movimiento.

Es entonces que, desde la perspectiva de género, se fue estructurando relaciones de poder en el cual se destacan valores masculinos como los dominantes y que tienen además un carácter universal, en ese contexto la mujer tiene a ser silenciada, lo que trae como resultado que cualquier referente femenino se deje de lado dentro de ese contexto de valores masculinos. Ello recalca la existencia de distintas dimensiones de iniquidad. En consecuencia, la condición de mujer marca una diferencia con respecto al trato social que reciben los hombres al igual que los distintos ámbitos de la vida pública. Ello se refleja en las históricas relaciones de dominación e incluso más allá de la perspectiva de la propia mujer, de todos los actores involucrados en el sistema y de cómo esta situación afecta a las relaciones sociales y familiares.





La construcción de las dimensiones de convivencia que deviene en episodios de afectividad/conflictividad, que se constituyen en dimensiones complejas dentro de la vida intrafamiliar, que tienen además un importante dinamismo en el marco del desarrollo de distintos procesos sociales. Mucha influencia tiene el sector social de las familias, del género, de los miembros de esa familia, del momento de sus vidas en el que se encuentren. Estos factores influyen en su conjunto, y tienen mayor connotación en el contexto latinoamericano, y que destacan notablemente en cualquier intento de establecer políticas efectivas en pro del bienestar familiar. Es entonces que esta cultura de subordinación se muestra de manera diferencial también en los distintos ámbitos espaciales de la colectividad.

Ahora bien, ¿Por qué es tan complejo y difícil lograr una equidad de género en las mujeres dentro de los ámbitos laborales? Para contestar esta interrogante se debe partir de algo importante: La historia.

### **1.2 Historicidad de la mujer en el ámbito laboral y social**

Entrar al tema de la mujer en el ámbito laboral llega a ser una tarea compleja debido a que, la misma historia ha sido explicada y relatada desde un punto de vista patriarcal, por lo que, rescatar las ideas históricas es una tarea laberíntica. Sin embargo, se puede analizar la historia a partir Ferreiro (2015) que relata lo siguiente:

Durante la primera mitad del siglo XIX, regía en la sociedad española un modelo de economía familiar preindustrial, en virtud del cual la mayoría de la población pertenecía al campesinado y a las clases artesanales. Las actividades laborales de las mujeres se desarrollaron fundamentalmente en la agricultura, en los servicios a domicilio y en el comercio gremial. A lo largo de este siglo, la modernización económica del país impulsada por diversas reformas legislativas propició la industrialización y la paulatina incorporación femenina al trabajo asalariado, sobre todo en el sector servicios y en la industria (en particular, en la industria textil y en la del calzado). (p.9)

Con el inicio de esta revolución de trabajo las mujeres comienzan a ejercer esta labor, pero al hacerlo, empiezan a recibir ocupaciones que están condicionadas por el género. En palabras de Perrot:



La noción de «oficio femenino» que surge a finales del siglo XIX se define, en efecto, específicamente en torno a aquellas profesiones que aparecen como una prolongación de las tareas «naturales» o maternas de las mujeres: enfermera, institutriz, comadrona, etc. (Perrot, 2008: p.47).

En otras palabras, el trabajo de la mujer dependía en su mayoría de diferentes factores y valores: como los sociales y políticos: por su estatus civil, junto con los económicos: los medios y recursos. Cabe considerar, por otra parte, que el trabajo laboral de la mujer se vio dividido en tres diferentes fases a lo largo de la historia:

Según Ferreiro (2015), la división se da de la siguiente manera:

La primera etapa (1877-1940) estuvo marcada por la paulatina retirada de las mujeres que se habían ido incorporando al mercado laboral, de tal manera que la proporción de mujeres con trabajos remunerados pasó de un 17,2% en 1877 a un 8,3% en 1940. (Decrece debido a la lucha por el trabajo ‘obligatorio maternal’ de las mujeres). (p. 8)

La segunda etapa (1940-1981) supuso una moderada y progresiva incorporación de las mujeres al trabajo asalariado, especialmente a partir de los años sesenta, como consecuencia de los cambios culturales, económicos y legales<sup>2</sup> que tuvieron lugar en la sociedad española. En este período, se produce un fuerte incremento del sector servicios, lo cual posibilita el acceso de las mujeres a empleos de mayor cualificación. (p.10)

La tercera etapa (1981-2008), que llega hasta nuestros días, se caracteriza por la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo, a la vez que se transforma a lo largo de la misma el perfil profesional de la actividad femenina, al incrementarse la cualificación y la diversificación de los empleos ocupados por mujeres. Esto es consecuencia de la modernización económica, política y cultural que tuvo lugar en la sociedad española, tras la muerte de Francisco Franco y a partir de la transición, que redundó en el progresivo incremento del nivel formativo de las mujeres y en un profundo cambio de mentalidad en torno a los modelos familiares y reproductivos, y a las relaciones de género. (En esta etapa se busca la normalización del trabajo femenino). (p.11)

### **1.3 El género como el limitante para el campo laboral en el sexo femenino**



Una vez estudiada la historia del campo laboral de la mujer, es momento de explicar cómo las relaciones del modelo tradicional patriarcal han limitado el desarrollo de la mujer dentro del campo laboral.

Cuando surge la división por sexos en el ámbito laboral en los años setenta, se inicia una guerra fría entre ambos sexos, a partir de esta segmentación se crea una segregación de las tareas sociales a través del sexo. A partir de ello, se delimitaron las funciones de los hombres y las mujeres; el primero será el productivo y la segunda tendrá el trabajo maternal y/o doméstico. El gran problema que nace con esta división asimétrica de sexos, conllevó a una estigmatización sobre los empleos que cada persona debe realizar e incluso se crean ‘estereotipos’ de lo que puede llegar a hacer una persona y lo que no.

La relación público-privado se fue tejiendo con lógicas y representaciones opuestas. La esfera pública se definió como el ámbito de la imparcialidad y de lo reconocido social y políticamente: mientras que la esfera privada, por oposición a la pública, se configuró como el universo de la parcialidad, de la particularidad, de la ética del cuidado y de lo políticamente irrelevante (Nuño, 2010 p.38).

Las divisiones de las esferas públicas y privadas han limitado a las mujeres en el desarrollo personal para los diferentes empleos a los que llegan a aspirar; el empleo incluso en la modernidad sigue siendo bastante inequitativo por las barreras políticas, sociales impuestas por el valor de un sexo y el sesgo del otro. Hay una precariedad obvia en las políticas públicas hacia las mujeres que no llegan a ser escuchadas por el peso que conlleva cambiar un sistema.

Pero, ¿Por qué hay esta discriminación de sexos? Según las diferentes esferas (públicas, privadas) la viabilidad de contratar a personas que produzcan más recaee en el sexo masculino. Tienen más resistencia, pueden realizar diferentes trabajos pesados, no tienen las mismas necesidades que las mujeres; ellas si llegan a estar en cinta deben tomar un tiempo para la gestación y nacimiento (para las empresas eso es un retraso en el desarrollo productivo); el estatus civil también tiene bastante peso, ya que:

[...] es bastante frecuente, en muchas unidades familiares en las que trabajan ambos miembros de la pareja, que cuando surge algún contratiempo inesperado, sea la mujer la



primera en abandonar su puesto, so pretexto de haber sido explícita o implícitamente asumido por toda la familia como actividad subsidiaria. A su vez, el carácter de complementariedad, característica del trabajo femenino, deriva fundamentalmente de la menor dedicación temporal y de la menor retribución económica (Barberá, 2002, p.55-56).

En otras palabras, debido a las necesidades que posee cada sexo ‘obliga’ a que existe este sesgo entre sexos, eso también está reflejado en la misma retribución. La mujer recibe menos que el varón, aunque ambos tuviesen el mismo empleo.

Según Ferreiro (2015) esta discriminación:

Se relaciona con la segregación ocupacional horizontal, que supone que hombres y mujeres no ocupan de facto los mismos empleos, y con la discriminación vertical, que incide en la escasa presencia de mujeres en puestos directivos en el sector privado y en el público (p. 29.)

Con el análisis evidente de esta escasa repartición igualitaria en lo salarial, se plantea entonces el problema que conlleva la discriminación laboral de la mujer en la actualidad. En este caso concreto en análisis es dirigido hacia la Universidad de Cuenca. La experiencia laboral en la Universidad de Cuenca, en cargos directivos, se presenta de manera diferenciada en correspondencia al género construido, el rol del hombre sí es de autoridad y en cambio el rol de la mujer es mucho más maternal. La participación de la mujer en proyectos es minoritaria, en cargos directivos y en el ejercicio del poder. Mediante la indagación del Grupo de Investigación de Género, Democracia y Sociedad denominada Educación Superior y Género en la Universidad de Cuenca: Situación actual y perspectivas; se determinaron hallazgos con el orden social patriarcal que evidencia la gran brecha estructural de la presencia de las mujeres en las diferentes áreas administrativas y departamentales que limitan su participación, pues al reconocer la desigualdad de oportunidades y la violencia de género como un potencial para la organización y demanda de políticas institucionales; la transversalización de género en la Universidad de Cuenca, así como generación de oportunidades en eventos académicos y de participación a las mujeres.

Existen diversos trabajos de investigación, en torno al tema de género, en las diferentes Facultades de la Universidad de Cuenca; sin embargo, aún no se ha realizado un



estudio sobre la situación real ocupacional que viven las mujeres, al interior de la Universidad de Cuenca.

Al respecto, citamos tres trabajos:

*Las mujeres como referente de gestión en la Universidad de Cuenca.*<sup>1</sup> Estudio realizado en el año 2014 por Blanca Crespo García, en el cual se investiga la carrera laboral de las mujeres dentro de la Universidad. Se expone que, si bien la perspectiva de género ha contribuido a visibilizar el trabajo de la mujer, ni el incremento en la formación, ni la incorporación de mujeres al trabajo, han generado un mayor posicionamiento de las mujeres en puestos laborales y de poder con capacidad de decisión. También evidencia que las mujeres preparadas académicamente, que han tenido el privilegio de acceder a una profesión, con estatus y reconocimiento social, en un determinado momento se estancan en la promoción de su carrera.

*Análisis de dos métodos de mediación equidad de género, aplicados en Latinoamérica, beneficios que obtienen las organizaciones y empresas*<sup>2</sup>, realizado por Fernanda Ramírez en el año 2017, por la Universidad de Cuenca. Trata de los mecanismos de segmentación ocupacional que confinan a la gran mayoría de las mujeres a los segmentos menos valorizados de trabajo, siguen existiendo y reproduciéndose, y pese a la existencia, en casi menos que los hombres en las mismas posiciones y enfrentan diferentes barreras para acceder a posiciones de decisión, debido a la segregación laboral por género, la cuota sigue siendo dominada por hombres, principalmente porque permea un disimulado contexto machista. Incluso, cuando las mujeres logran acceder al escenario corporativo, las condiciones les son menos favorables, los sueldos son más bajos, a pesar de que se desempeñen en la misma posición de un hombre o den mejores resultados.

---

<sup>1</sup> Crespo, B. (2014). *Las mujeres como referente de gestión en la Universidad de Cuenca*. Trabajo final previo a la obtención del Título de Licenciada en Género y Desarrollo. Cuenca-Ecuador.

<sup>2</sup> Ramírez, F. (2017). *Análisis de dos métodos de mediación equidad de género, aplicados en Latinoamérica, beneficios que obtienen las organizaciones y empresas*. Revista de la Facultad de Ciencias Químicas. Universidad de Cuenca.



*Perspectiva de género en los cargos directivos de las empresas ecuatorianas 2013- 2018*<sup>3</sup>, trabajo de investigación de los autores Armijos, Camino, Pesántes, Zambrano (2020) en el que afirman que:

A medida que las mujeres han ganado espacio en las compañías desempeñando roles de liderazgo, ha quedado claro que pueden ofrecer una perspectiva diferente y una forma de trabajar que puede producir iguales o incluso mejores resultados de éxito; sin embargo, en investigaciones recientes se ha demostrado que hombres y mujeres todavía sienten que cualidades asociadas con los hombres son necesarias para un liderazgo efectivo, considerando como secundarias las cualidades tradicionalmente femeninas como la paciencia, la empatía y la comunalidad. Cuando las personas piensan en gerentes y líderes, piensan automáticamente en los hombres; y debido a esto, a menudo no se considera a las mujeres como líderes, o se las ve como un mal candidato para el liderazgo (Martineau, Clerkin, & Zhao, 2018, pp. 8)

Por otra parte, al evaluar la brecha de género en el ámbito laboral, Armijos et al, opinan que el trabajo igualitario supone igualdad de oportunidades. Acortar la brecha de género proporcionará mayor desarrollo al país; en cambio, mantener la brecha afecta los espacios de la mujer. Para ello fundamentan con la siguiente reflexión:

Lograr la igualdad de género en el mercado laboral supone igualdad de oportunidades para participar en el mundo laboral y acceder y desarrollarse en iguales condiciones en cualquier tipo de empleo, lo que incluye igual remuneración y condiciones de trabajo ante similares responsabilidades (Marchionni, Gasparini, & Edo, 2019). Acortar esta brecha de género en menos tiempo es fundamental para el desarrollo de nuestro país, ya que tiene repercusiones profundas sobre otras áreas. A manera de efecto dominó derivado de la brecha en participación laboral femenina se ven afectados algunos fenómenos como el empoderamiento de la mujer y su capacidad de negociación intrahogar, las decisiones de fecundidad, la violencia familiar, la dependencia en la vejez y el acceso a financiamiento (Marchionni, Gasparini, & Edo, 2019. pp.10)

En definitiva, es necesario entender que a partir de esta visión se propone analizar de forma teórica-práctica las desigualdades que posee el sexo femenino en los diferentes

<sup>3</sup> Armijos, M., Camino, S., Pesántes, A., Zambrano, M. (2020). *Perspectiva de Género en los cargos directivos de las empresas ecuatorianas 2013-2018*. OPEV, Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, Universidad Espíritu Santo.



ámbitos laborales en el Ecuador; y como relata Zurita, en la Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género (2014) este análisis busca que:

Con la institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas constituye la estrategia fundamental para la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, y la reducción de las brechas de desigualdad para lograr el cumplimiento de los derechos fundamentales. (pág.33)



## CAPÍTULO II

### REALIDAD PROFESIONAL DE LA MUJER AL INTERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA

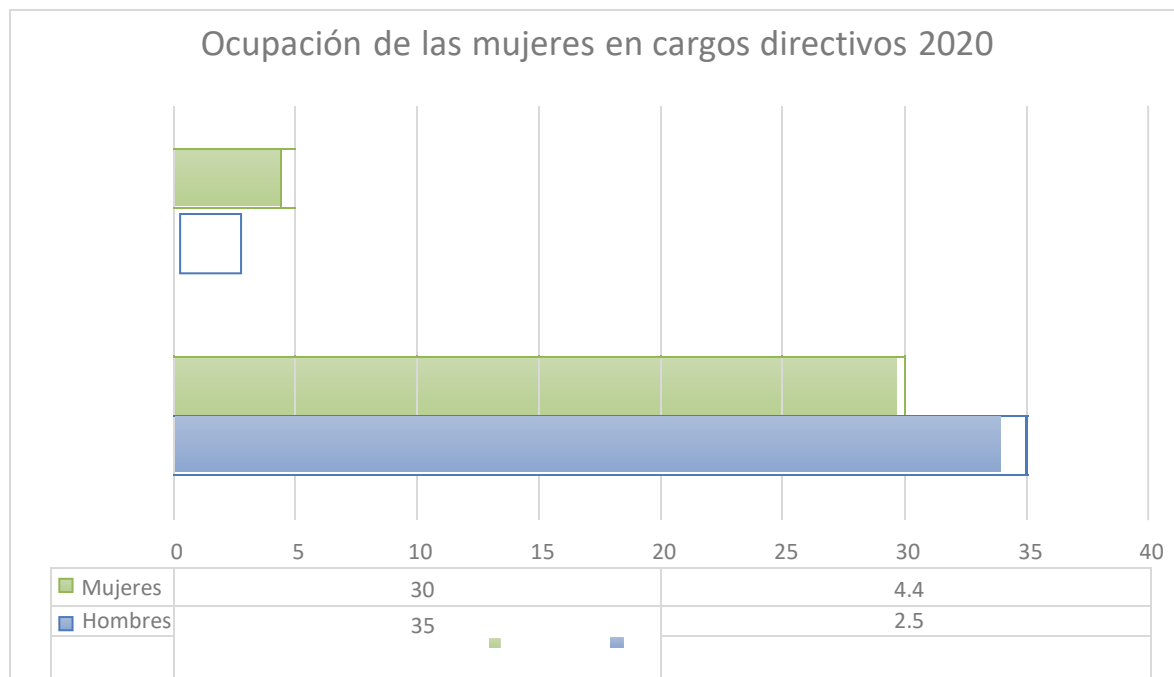
#### 1. Análisis de Datos

En este capítulo se muestran los datos obtenidos de forma ordenada, con los parámetros y criterios para la obtención de resultados sobre la realidad profesional de las mujeres que forman parte de la Universidad de Cuenca.

Partamos de dos preguntas necesarias:

¿Cuántos cargos directivos hubo en el año 2020, en la Universidad de Cuenca? De esos cargos directivos, ¿Cuántos fueron ocupados por mujeres?

En el año 2020, hubo 65 personas que ocuparon cargos directivos en la Universidad de Cuenca, de los cuales, 30 fueron ocupados por mujeres.



Fuente: Dirección de Talento Humano

A partir de la información del número de personas responsables de los cargos directivos, la encuesta ha sido aplicada para treinta mujeres de los cargos directivos que





responden a ocho preguntas esenciales sobre el funcionamiento y su experiencia, en los cargos directivos en el año 2020.

Las preguntas esenciales se plantearon de la siguiente manera:

¿Cuál es su nivel de educación?

¿Cuál fue su cargo directivo dentro de la Universidad de Cuenca en el año 2020?

¿Por cuánto tiempo usted ha laborado dentro de la Universidad de Cuenca?

¿Qué grado de satisfacción tuvo usted en el cargo que ejerció en el año 2020?

¿Cuál es el nivel de oportunidad de desarrollo profesional dentro de la Universidad?

¿Cuáles son los requisitos para la obtención de un cargo directivo, según la Universidad de Cuenca?

¿Cuáles son las razones que determinan la obtención de un cargo directivo según su criterio?

¿Cuál es la apreciación del nivel de equidad laboral dentro de la Universidad de Cuenca?

Con estas preguntas realizadas a través de la encuesta por Google Docs, se obtuvo resultados con respecto a la realidad profesional de las mujeres con el fin de analizarlas a profundidad. La información obtenida de la aplicación de esta encuesta fue sometida al análisis del Statistical Package for Social Sciences (SPSS). A continuación, los resultados:

Tabla 1-Pregunta 1.

¿Cuál es su nivel de educación?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Cuarto nivel	23	76,7	76,7	76,7
	PhD	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: La autora (2021)



Ilustración 1

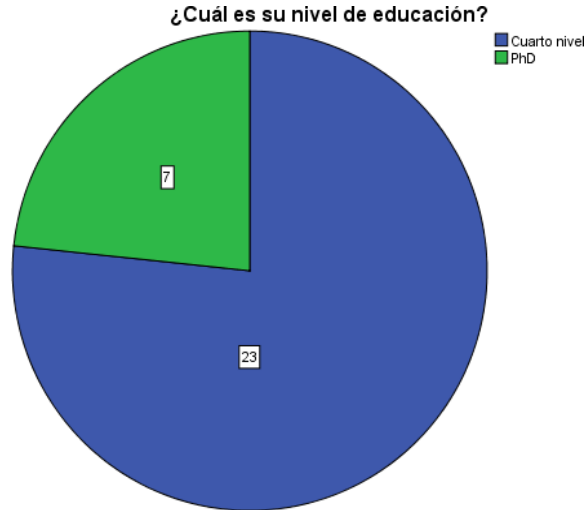


Tabla 2-Pregunta 2

¿Cuál fue su cargo directivo dentro de la Universidad de Cuenca en el año 2020?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Decana	3	10,0	10,0	10,0
	Subdecana	5	16,7	16,7	26,7
	Coordinadora	6	20,0	20,0	46,7
	Directora	15	50,0	50,0	96,7
	Especialista	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Ilustración 2

¿Cuál fue su cargo directivo dentro de la Universidad de Cuenca en el año 2020?

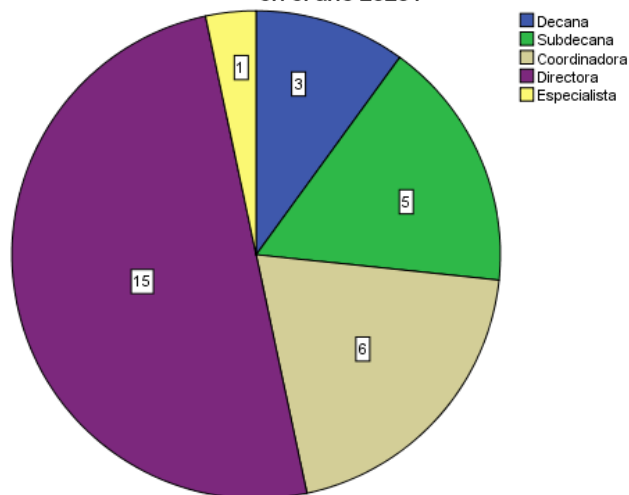




Tabla 3-Pregunta 3

¿Por cuánto tiempo usted ha laborado dentro de la Universidad de Cuenca?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1-15	16	53,3	53,3	53,3
	16-20	6	20,0	20,0	73,3
	21-25	6	20,0	20,0	93,3
	26-30	1	3,3	3,3	96,7
	31-35	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por la autora (2021)

¿Por cuánto tiempo usted ha laborado dentro de la Universidad de Cuenca?

Ilustración 3

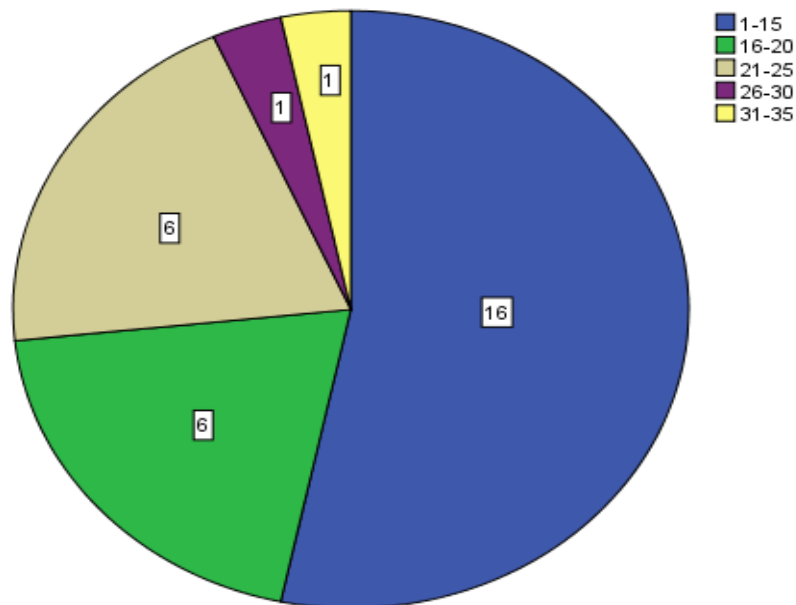


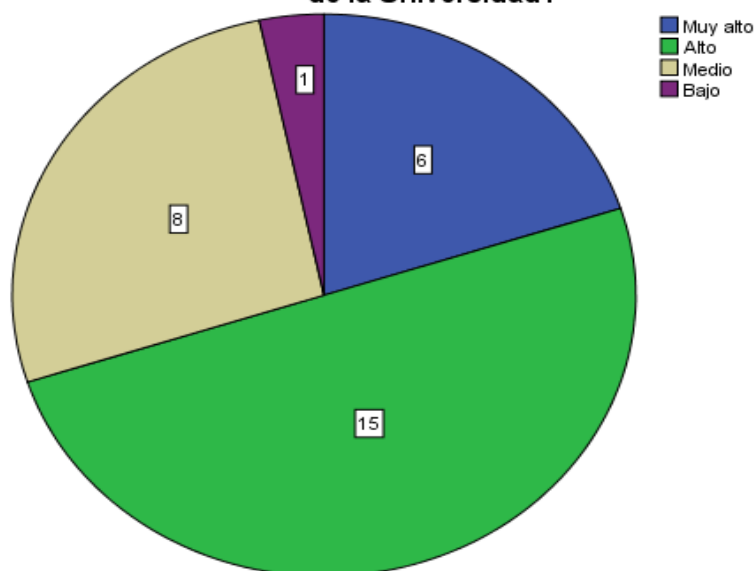


Tabla 4-Pregunta 4

¿Cuál es el nivel de oportunidad de desarrollo profesional dentro de la Universidad?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy alto	6	20,0	20,0	20,0
	Alto	15	50,0	50,0	70,0
	Medio	8	26,7	26,7	96,7
	Bajo	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Ilustración 4

¿Cuál es el nivel de oportunidad de desarrollo profesional dentro de la Universidad?



A partir de estos resultados se obtiene que el porcentaje de mujeres que opinan que el nivel de oportunidad de desarrollo profesional dentro de la Universidad es *Muy alto*, es un 20%. En este caso concreto, es evidente rescatar que la Universidad de Cuenca no cumple con los requisitos de calidad laboral en su totalidad a nivel de desarrollo profesional. Para las mujeres no contar con la totalidad de apoyo por parte del empleador resulta problemático porque las mismas no podrán desarrollar a plenitud sus habilidades y destrezas dentro de los cargos directivos a los que son asignadas.



Por otra parte, el 50% de encuestadas opinan que, si bien la totalidad de su desarrollo profesional dentro del establecimiento no es el más óptimo, existe una aprobación con respecto a la oportunidad de desarrollo profesional, por lo que la Universidad si cumple en parte con los estándares de calidad universitaria.

Por otro lado, el 26,7% de la población de muestra de la encuesta sostiene que el nivel de desarrollo de la mujer en el ámbito profesional es *Medio*. Quiere decir que, una buena parte del grupo de muestra de mujeres no está conforme con las oportunidades de desarrollo que oferta la propia Universidad de Cuenca. Este resultado es interesante debido a que existe unainconformidad con respecto al desarrollo de las oportunidades de las mujeres, por motivos de opiniones sociales o reglamentos que limitan su operatividad.

Por último, el 3.3% de la población de mujeres encuestadas está en total desacuerdo con el nivel de desarrollo laboral dentro de la Universidad denotando que no hay totalidad de apoyo en el ámbito laboral para algunas mujeres que las llevan a desarrollar inconformidad con el empleador, que puede afectar su rendimiento.

Tabla 5-Pregunta 5

<b>¿Qué grado de satisfacción tuvo usted en el cargo que ejerció en el año 2020?</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy satisfecho	16	53,3	53,3	53,3
	Satisfecho	10	33,3	33,3	86,7
	Poco satisfecho	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por la autora (2021)



¿Qué grado de satisfacción tuvo usted en el cargo que ejerció en el año 2020?

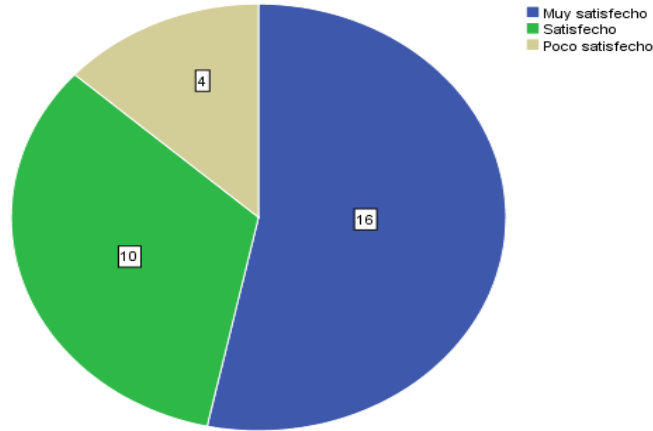


Ilustración 5

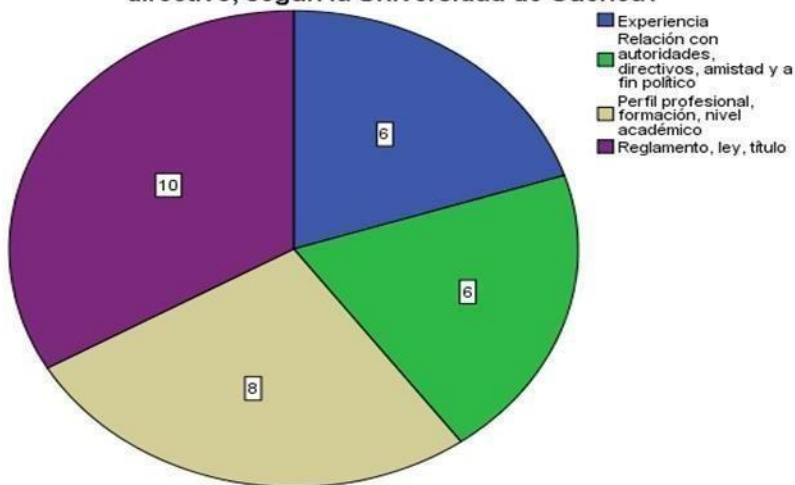
En cambio, en esta pregunta existe un 53.33% de mujeres que opinan que estuvieron *Muy satisfechas* con los cargos que ejercieron en la Universidad de Cuenca en el año 2020.

En otro orden de las cosas, un 33.33% estuvo *satisfecho* con respecto a su puesto en los cargos directivos en el año 2020. En este mismo caso se puede decir que hay un gran porcentaje de mujeres que no se han sentido satisfechas en totalidad en los cargos directivos, por lo que la Universidad no logra cumplir con los estándares de calidad con visión de género. Por último, un 13.3% se ha sentido poco satisfechas con respecto a los cargos directivos a las que han sido asignadas.

**Tabla 6-Pregunta 6**

¿Cuáles son los requisitos para la obtención de un cargo directivo, según la Universidad de Cuenca?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Experiencia	6	20,0	20,0	20,0
	Relación con autoridades, directivos, amistad y a fin político	6	20,0	20,0	40,0
	Perfil profesional, formación, nivel académico	8	26,7	26,7	66,7
	Reglamento, ley, título	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Ilustración 6

**¿Cuáles son los requisitos para la obtención de un cargo directivo, según la Universidad de Cuenca?**

Según las encuestadas un 20% opina que para adquirir un cargo directivo esta debe contar con la experiencia necesaria para el mismo. Pero, ¿qué pasa con las mujeres que no tienen experiencia suficiente, pero sí el perfil académico? ¿esto puede ser un problema? ¿es una ventaja o desventaja?

Por otro lado, el 20% adjudica que para la obtención de cargos directivos las mujeres, deben tener relaciones personales dentro de la institución pública o estar políticamente conectadas con los candidatos de turno para lograr obtener un cargo directivo. En este caso ¿cómo puede afectar a la mujer este proceso discriminatorio? Afecta a la mujer porque la regula y la obliga a seguir diferentes cánones sociales. Si la mujer desea participar en los diferentes cargos directivos, es casi obligatorio que tenga afines políticos con las diferentes autoridades. Con esto se refleja la desigualdad entre los grupos y como el poder de las autoridades logra sublevar a la mujer para que tome decisiones obligatorias que van en contra de sus ideologías, pensamientos y necesidades con el fin de lograr obtener un puesto más alto dentro de la Universidad para así cumplir con sus necesidades económicas y sociales. Es un problema profundo porque refleja como las mujeres deben estar a favor de diferentes grupos políticos-institucionales que toman en cuenta no habilidades sino lealtades para el beneficio.

El otro 26.7% afirma que para la obtención de un cargo directivo se debe tener un buen perfil académico junto con un excelente desempeño. En otras palabras, las habilidades y destrezas de las mujeres son importantes para la obtención de un cargo directivo.

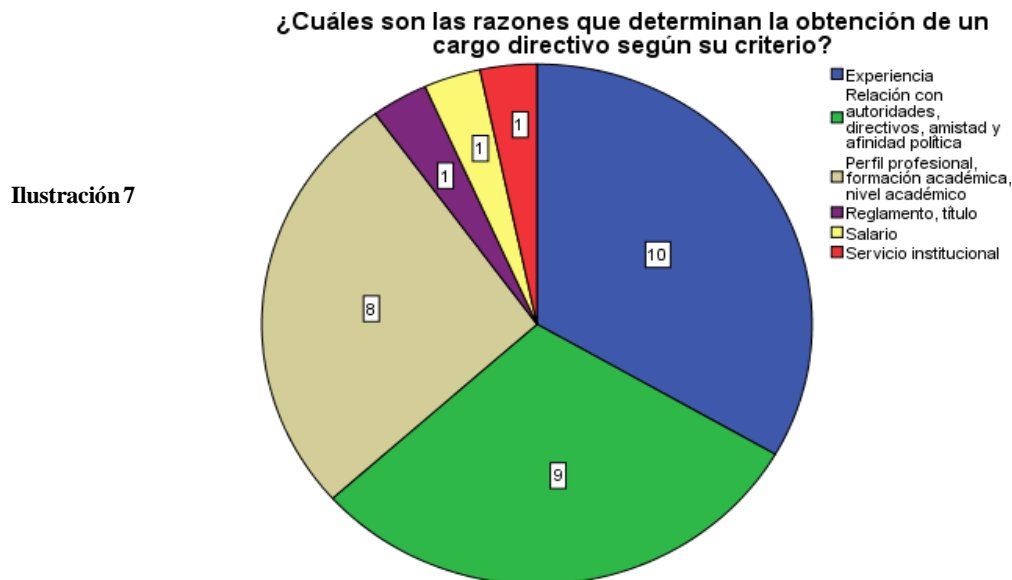


Finalmente, un 33% explica que, para obtener un cargo directivo, la Universidad de Cuenca debe regirse a la ley ecuatoriana. Pero, ¿realmente se cumple con este requisito dentro de la Universidad?

Tabla 7-Pregunta 7

¿Cuáles son las razones que determinan la obtención de un cargo directivo según su criterio?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Experiencia	10	33,3	33,3	33,3
	Relación con autoridades, directivos, amistad y afinidad Política	9	30,0	30,0	63,3
	Perfil profesional, formación académica, nivel académico	8	26,7	26,7	90,0
	Reglamento, título	1	3,3	3,3	93,3
	Salario	1	3,3	3,3	96,7
	Servicio institucional	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por la autora (2021)







Como en el caso anterior, las variables expresan que la experiencia que es del 33,3% es un factor determinante que toma en cuenta la Universidad de Cuenca al escoger a las diferentes autoridades para los diferentes cargos directivos. Pero, si bien manifiesta la importancia de la experiencia dentro del establecimiento, también la encuesta reflejó que las relaciones con las autoridades que equivale a un 30% forma parte en la obtención de un cargo directivo. Quiere decir que la mujer que desea formar parte de los diferentes cargos directivos, de alguna manera debe compartir formas de pensamiento junto con las autoridades de turno, poseer una relación con los mismos excluyéndolas de cualquier pretensión ideológica y profesional que tuvieren. Por otra parte, el perfil académico es indispensable para la obtención de cargos directivos en las mujeres que equivale a un 26, 7%.

Por último, se tiene opiniones similares con la obtención de cargos directivos a partir del reglamento que tiene 3,3% junto con el salario que cuenta con el mismo 3,3% y finalmente por la necesidad de servicio institucional que posee un 3,3%.

Tabla 8-Pregunta 8

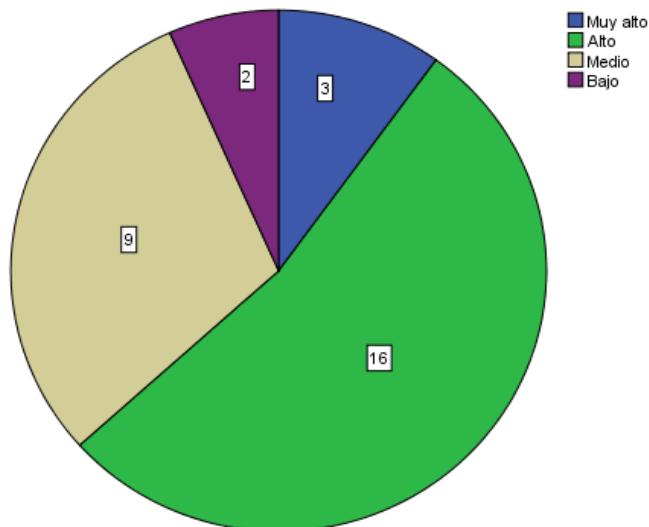
<b>¿Cuál es la apreciación del nivel de equidad laboral dentro de la Universidad de Cuenca?</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy alto	3	10,0	10,0	10,0
	Alto	16	53,3	53,3	63,3
	Medio	9	30,0	30,0	93,3
	Bajo	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por la autora (2021)



¿Cuál es la apreciación del nivel de equidad laboral dentro de la Universidad de Cuenca?

Ilustración 8



En la última pregunta los resultados son los siguientes: para las mujeres la equidad dentro de la Universidad de Cuenca en *muy alto* existe un 10,0%. Por otra parte, la mayoría opina que la equidad en la Universidad de Cuenca es alta con un 53,3%. Pero, también las encuestadas opinan que en la Universidad de Cuenca no hay una equidad por lo que en *medio* se encuentra un 30,0%

Por último, otro grupo de mujeres opina que no hay una equidad dentro de la Universidad de Cuenca, y obtiene un 6,7%.

Finalmente, a través de los resultados obtenidos se puede decir que si bien la Universidad de Cuenca cumple con los requisitos estipulados para la obtención de cargos directivos se puede decir que, aunque sea una Universidad de categoría A, carece de bastantes puntos con respecto a la igualdad laboral. En primera instancia, las mujeres asignadas a los cargos directivos no llegan a ser la mitad de los 65, desde esa connotación se puede observar la desigualdad que existe dentro de la Universidad.

Por otro lado, en el ámbito laboral si bien las mujeres forman parte esencial para los cargos directivos, existen problemas ya que la calificación y adquisición de puestos para los cargos directivos están enlazados con la política de los grupos de turno que están al mando de la propia Universidad, por lo que no hay la seguridad para las mujeres de que su obtención en un puesto sea por méritos, sino por la obligación de una adquisición ideológica, algo que



no está dentro de la norma ya que según la ley de la República del Ecuador, art. 331, se encuentra lo siguiente:

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

En otras palabras, el Estado se compromete y garantiza que la mujer tenga las mismas oportunidades laborales para su desarrollo profesional que en la encuesta no está constatada, algunas de ellas están inconformes porque no hay una transparencia de las autoridades y que conlleva a una desigualdad laboral, sobre todo en las mujeres. En este caso es pertinente crear nuevas propuestas laborales para que las mujeres tengan más oportunidades dentro de los campos directivos en la Universidad de Cuenca.



### CAPÍTULO III

## PROPUESTA EN MATERIA DE GÉNERO, PARA CARGOS DIRECTIVOS DE LA UNIVERSIDAD

### 1. La ley ecuatoriana como recurso ineludible para la igualdad

A partir de los resultados conseguidos en el capítulo dos se obtiene que si bien la Universidad de Cuenca está dispuesta a brindar instrumentos para lograr una igualdad de género en los diferentes sectores laborales (en este caso en los cargos directivos) aún existen problemas con relación a la igualdad laboral que deben ser tomados en cuenta para una universidad más igualitaria.

Por ende, es necesario utilizar un recurso que incentive la transparencia de la toma de cargos directivos dentro de la Universidad de Cuenca y es La constitución política de la república del Ecuador. ¿Por qué es necesario utilizar este elemento? Esto es debido a que a través del Estado ecuatoriano se debe garantizar los derechos y obligaciones de las personas dentro del marco laboral, social, económico y político. Es preciso que todas las instituciones públicas o privadas estén reglamentadas a través de la constitución del Ecuador. Por lo tanto, es necesario que la Universidad guíe estos artículos de la constitución para que exista mayor igualdad de género, por ejemplo:

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

En lo esencial, a partir de este artículo queda legitimado la obligatoriedad de la promoción laboral equitativa para las mujeres en los diferentes entornos laborales. Con este artículo se potencia esta necesidad de generar igualdad entre los sexos.

Por otro lado, el siguiente artículo expresa que:

Art. 116.- Para las elecciones pluripersonales, la ley establecerá un sistema electoral conforme a los principios de proporcionalidad, igualdad del voto, equidad, paridad y alternabilidad entre mujeres y hombres; y determinará las circunscripciones electorales dentro y fuera del país (p. 53)



Quiere decir que, para realizar las elecciones en las diferentes empresas, estas deben partir de principios igualitarios para hombres y mujeres. En otras palabras, la ley reafirma la justa elección para las mujeres y hombres que deseen participar en las elecciones pluripersonales por lo que, es inexcusable que la mujer no sea relegada de las decisiones que conforman las elecciones dentro de la Universidad. El establecimiento debe obligatoriamente conceder el derecho a la mujer a acceder a estos movimientos sociales y laborales para sus propias oportunidades.

De igual manera, el siguiente artículo es esencial para la igualdad de género ya que explica que:

Art. 108.- Los partidos y movimientos políticos son organizaciones públicas no estatales, que constituyen expresiones de la pluralidad política del pueblo y sustentarán concepciones filosóficas, políticas, ideológicas, incluyentes y no discriminatorias. Su organización, estructura y funcionamiento serán democráticos y garantizarán la alternabilidad, rendición de cuentas y conformación paritaria entre mujeres y hombres en sus directivas. Seleccionarán a sus directivas y candidaturas mediante procesos electorales internos o elecciones primarias.

En efecto, este artículo motiva a que los diferentes grupos políticos que forman parte de la comunidad universitaria garanticen la igualdad de género en la recepción de las nuevas directivas para lograr obtener un resultado positivo con respecto a la comunidad que alberga la empresa pública. Con este artículo, se garantizará que las mujeres puedan formar parte de los diferentes grupos políticos y administrativos, a su vez generar procesos electorales más justos y equitativos que conduzcan a la comunidad universitaria a un bien igualitario mayor.

Por todo lo dicho con anterioridad, es óptimo que la Universidad de Cuenca utilice con mayor austeridad la ley ecuatoriana dentro de la institución ya que como se ha visto en el capítulo anterior para las mujeres aún hay discriminación que las limitan en la obtención de los cargos administrativos, en sus elecciones y oportunidades. En las encuestas se puede observar que no hay una satisfacción completa por parte de las mujeres en los cargos que ejercieron en el año 2020. Por lo que, es esencial que se tomen los elementos de norma para que estos conduzcan hacia una mayor igualdad de género; en donde no solamente el poder político genere las oportunidades para la obtención de un cargo directivo, sino que sean las



destrezas y habilidades que posee cada profesionista de la Universidad que guíen hacia la obtención de las diferentes oportunidades directivas.

## **2. La ética profesional como norma que dirige hacia igualdad de género dentro del ámbito laboral**

### **2.1 La ética profesional**

Una vez analizada la importancia de la ley para el tema de la igualdad de género ¿cómo poder asegurar que se cumpla con rigurosidad este tema electivo dentro de la Universidad de Cuenca? ¿cómo obtener resultados igualitarios en la obtención de los cargos directivos? Para lograr acceder a una igualdad de género con respecto a los cargos es necesario recurrir a la ética profesional. Pero, ¿qué es la ética profesional y como incentiva a la igualdad laboral? Según Rosales (2007) la ética profesional es:

Podría decirse que, en el caso de las profesiones, la capacidad humanizadora de la ética profesional se traduce en proporcionar a la sociedad los bienes y servicios que contribuyan al logro de una vida digna y plena. Por ello considero que esta ética es la expresión de una racionalidad que dota de sentido el quehacer profesional, porque no pierde de vista los bienes intrínsecos que le dan razón de ser a la profesión. (p.44)

En otras palabras, a partir de la ética profesional la Universidad de Cuenca como empresa motivará a certificar la igualdad entre sexos dentro del establecimiento en el cual se genera el quehacer profesional individual y en donde se encuentran los diferentes principios para el ámbito laboral, por ende, es óptimo proceder con esta norma. Es importante utilizar a la ética como valor dentro de la elección de los cargos directivos, porque depende de esos valores individuales que la igualdad dentro de la Universidad surja. Por otro lado, con esta ética se logrará que las personas que se motiven a participar dentro de la elección de cargos directivos lo efectúen con libertad e independencia. Aquí no se toma en cuenta las diferentes posiciones ideológicas y políticas. Aquí se encuentra el valor de la profesionista que motiva la elección y adhesión de los valores que comprende la propia Universidad.

### **2.2 La visión y misión de la Universidad de Cuenca como motivación para el uso de la ética profesional**



Dentro de la Universidad de Cuenca se comprende una misión, visión, principios y valores institucionales que están enfocadas en la ley Orgánica de Educación Superior en donde se convoca a la libertad, inclusión igualdad de género, pensamiento creativo junto a la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores y trabajadoras que forman parte de la Universidad. Por ende, con el uso de la ética profesional se busca cumplir todos los requisitos que la misma propone. Según Teresa Yurén existe una importancia real en la ética profesional debido a que:

La ética profesional involucra la eticidad de la profesión, la moralidad y el comportamiento moral en el campo de la profesión. El *ethos* profesional es un conjunto de disposiciones que se activa frente a situaciones socio-morales que surgen en el ejercicio de la profesión y que frecuentemente no se ven como problemáticas por falta de una mirada crítica. El *ethos* profesional que internaliza y acepta como normal una eticidad deficitaria tiende a reproducir estructuras sociales injustas, mientras que el *ethos* profesional crítico puede jugar una función de enorme relevancia social si el profesional se asume como sujeto práxico capaz de modificar sus esquemas y prácticas y de actuar con otros para transformar la profesión y la sociedad. (p. 12)

Con ello quiere decir que, con la ética profesional se puede encaminar a los y las diferentes profesionistas que deseen participar en los diferentes cargos directivos a concretar sus visiones y misiones individuales para una conjunción colectiva, en donde se priorice la igualdad de oportunidades para todos los y las profesionales dentro de la Universidad de Cuenca, es inexcusable utilizar a la ética como medio para la igualdad de oportunidades dentro de la comunidad universitaria.

### **2.3 La deontología profesional como norma colectiva para un ambiente universitario de igualdad**

Una vez estudiada la importancia de la ética profesional como pauta que incentiva a la igualdad y al cumplimiento de la norma, visión y misión de la Universidad de Cuenca es necesario preguntarse ¿de verdad basta solamente el uso de la ética como regla para asegurar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la adquisición de los cargos directivos? La respuesta es negativa debido a los resultados obtenidos en el segundo capítulo.



En este se observa que existe 30% de mujeres que manifiestan su inconformidad con la igualdad de género, debido a que no se cumple con total rigurosidad el tema ético. El 63% concuerda que las obtenciones de cargos directivos se dan a partir de las ideologías de los diferentes grupos institucionales de la Universidad.

A partir de esta inconformidad, es vital utilizar la deontología profesional crítica, pero ¿qué es la deontología? y ¿cómo utilizarla? El concepto de deontología profesional es dado por Bentham en 1836 que expresa que, la deontología es parte de una rama del arte y ciencia que tiene como objetivo realizar actividades que estén guiadas a la rectitud y legalidad. Por ende, se puede decir que es menester emplear a la deontología para lograr en la Universidad de Cuenca una igualdad de género efectiva debido a que el conocimiento de la esta rama, adjudica a la igualdad de oportunidades, por lo tanto, debe ser tomada en cuenta para las decisiones de cargos dentro de la propia Universidad. Para poder utilizarla es elemental recurrir a los valores característicos de la rama deontológica que son: Autorregulación, legalidad, tipicidad y publicidad. Esto lo declara el grupo de Unión Profesional en el año 2009. ¿por qué son importantes estos códigos?

Para lograr obtener una igualdad de género, la empresa de la Universidad de Cuenca requiere códigos que garanticen la igualdad y que ofrece esta rama de la deontología, por lo que es primordial explicar cada una de ellas.

### Autorregulación

Según el grupo de Unión Profesional (2009) la autorregulación:

Los profesionales tienen la responsabilidad permanente de autorregularse. La función autorreguladora implica una constante actividad crítica y evaluadora. Es necesario que el público sepa de la existencia del sistema efectivo y responsable de autorregulación, y que adquiera confianza en él como recurso justo, honesto y objetivo para dirimir los conflictos relativos al ejercicio profesional y a la atención recibidos por los clientes o pacientes. (p.14)

En otras palabras, para que el sistema laboral dentro de la Universidad funcione de manera correcta es necesario utilizar el recurso de autorregulación personal para lograr una objetividad y justicia para las trabajadoras de la Universidad de Cuenca.





### Legalidad

En palabras del grupo Unión, la legalidad está guiada hacia la seguridad jurídica con normas del sistema ordenados y no dispersos. Quiere decir que para lograr una igualdad de oportunidades es necesario acatar en este caso las leyes ecuatorianas en donde se legitima la legalidad jurídica. Las mujeres tendrán el derecho por obligación de poseer las mismas oportunidades para los diferentes tipos de puestos dentro de la propia Universidad, por lo que es óptimo que la mujer obtenga el conocimiento para adquirir oportunidades por esta norma deontológica y jurídica.

### Tipicidad

El principio de tipicidad está referido a la obligatoriedad de predeterminación normativa de las conductas ilícitas y sanciones correspondientes.

En este caso, con la tipicidad se debe asegurar la normativa en diferentes situaciones ilícitas, o sea que, en caso de demostrar desigualdad por parte de las diferentes autoridades u organizaciones al mando dentro de la Universidad, sean sancionados a través de la ley para lograr así igualdad de oportunidades y equidad de género para los diferentes cargos administrativos de la entidad.

### Publicidad

La exigencia de difusión es necesaria para el conocimiento de los diferentes derechos y obligaciones junto con las oportunidades que tienen los y las trabajadoras dentro de la Universidad. Es cabal que las mujeres que forman parte del personal administrativo universitario adquieran los conocimientos necesarios para lograr llegar a sus objetivos laborales, el derecho al conocimiento forma parte de la sociedad actual, por ende, esta debe prevalecer para así lograr obtener equidad de género dentro del establecimiento Universitario. Con estos elementos éticos, se puede guiar a las mujeres a conocer el derecho de sus oportunidades en la propia Universidad, a su vez, que a través del conocimiento se motiven a participar en los diferentes cargos directivos y así formar parte activa de las decisiones dentro de la Universidad de Cuenca y así lograr la igualdad deseada.



Finalmente, se puede decir que es imperativo comprender estos elementos normativos para motivar a las mujeres a participar en la obtención de los cargos directivos, a su vez, promover la libertad individual de la misma para su desarrollo laboral. Con esos elementos se puede generar una solución al problema de la desigualdad de género, ya que estos servirán con premura para la igualdad. Pero ¿cómo utilizar los elementos deontológicos y éticos para generar esta nueva visión que guíe hacia la equidad? Los elementos deben ser utilizados a través de políticas públicas.

### **3. Una nueva política pública para la igualdad de género**

#### **3.1 El problema de la mujer en la obtención de cargos directivos por desigualdad de género**

Una vez analizado los factores que guiarían a la transparencia en los cargos directivos de la Universidad de Cuenca, es oportuno encontrar respuesta a la problemática desde una visión de género.

Evidentemente y a través de los resultados obtenidos en la encuesta de los cargos directivos en las mujeres en el año 2020 se observa que existe una inconformidad con respecto a la forma de obtención de los cargos. Los resultados demuestran que existe una limitación hacia la mujer con respecto a las oportunidades laborales para la obtención de los diferentes cargos. Concorre una inconformidad debido a que las mujeres no pueden desarrollar y potenciar sus habilidades debido a los componentes ideológicos y políticos que están presentes en la comunidad universitaria. Claro que, no se trata solamente de algo político-ideológico sino también de factores sesgados y estereotipados de las autoridades con respecto a las destrezas de las propias mujeres; ellas podrán aspirar a presidir en cargos directivos, pero no al nivel deseado. Según Ana Salazar (2020):

Se asumen los espacios políticos como masculinos. Cuando las mujeres llegan a un espacio de dirección lo hacen con el ideal de “servicio”. Existen valoraciones diferentes para los liderazgos femeninos (más cálidos) y masculinos (más efectivos). Como estrategia, las mujeres tienden a “masculinizar” sus prácticas en el ejercicio del liderazgo. (p.12)

Las mujeres no logran desarrollar sus habilidades con cabalidad debido a la normalización de roles laborales dentro de la Universidad de Cuenca. Los roles son esquematizados a partir de elementos que han sido vistos con anterioridad que son políticos



y sociales. En general, las actividades del sexo masculino están ligados hacia la investigación con carácter de liderazgo, mientras que las mujeres se encuentran en la parte administrativa y cálida, ella es conformada como parte complementaria del líder, sin embargo, no tiene el mismo peso administrativo que su contrario, esto genera problemas debido a que la mujer es incapaz de formar parte de las decisiones al momento de elegir o ser elegidas para los diferentes cargos a los que aspiran.

Por ello, estos componentes masculinos llegan comprometer la integridad y confianza de las mujeres que desean emprender su labor en los diferentes cargos directivos. El ambiente de trabajo se convierte en una competencia entre ambos sexos en donde se acentúa la hostilidad y limitación de un grupo sobre otro. Según Ana Salazar en el año 2020 explica que existe una masculinización en el poder porque la misma obedece a una discriminación histórica.

Es observable el problema de la discriminación por sexo, ya que en la encuesta efectuada existe un 10% de mujeres en el decanato, un 16% de mujeres en el subdecanato y un 50% de mujeres dentro de la dirección de carrera. Por ello, Ana Salazar (2020) argumenta que:

Las mujeres no perciben los espacios de dirección política como legítimamente propios, la principal motivación es “servir” asumiéndolo como una proyección del trabajo de cuidados. Cuando participan en espacios de poder sienten culpa por “abandonar” a su familia y postergar otras tareas. El liderazgo masculino se valora como efectivo; mientras que el femenino es catalogado como “práctico” y “cálido”, en correspondencia con los estereotipos de género. (p.21)

En otras palabras, el problema de la desigualdad de género dentro del ámbito laboral, está ligado a los estigmas sociales y culturales que se encuentran dentro de la propia comunidad universitaria, los estereotipos y roles de género, acentúan la discriminación y falta de participación de las mujeres en los cargos directivos. La inconformidad de las encuestadas con respecto a las oportunidades y la equidad de género, forman parte del problema de la mujer en el sector laboral por lo que es necesario utilizar a las políticas públicas como incentivo para el cambio.



### **3.2 Una política pública guiada hacia la igualdad de oportunidades para las mujeres en los cargos directivos**

Ahora bien, una vez analizada toda la problemática de la mujer sobre la obtención de los cargos directivos dentro de la Universidad, queda la duda ¿cómo lograr una igualdad de condiciones en el ámbito laboral de la mujer?

La respuesta es a través de la política pública. ¿Por qué?

Debido a que la política pública forma parte de un proceso de toma de decisiones que generan acciones para resolver un problema en cuestión, en donde la visión esté guiada hacia la autoridad gubernamental interdependiente con otros organismos. Por lo que, para cambiar el problema de la desigualdad de género es necesario crear una política pública que contenga soluciones a las necesidades de las mujeres que forman parte de la Universidad de Cuenca, por ende, la propuesta de la política pública es la siguiente:

- Promover la transparencia en la elección de cargos directivos a partir de la ética para el sexo femenino a través de espacios articuladores en igualdad de oportunidades, así como generar proyectos con visión de género para el desarrollo pleno y equitativo entre mujeres y hombres.

Es inexcusable promover la transparencia en la Universidad de Cuenca, cumplir con la misión y visión para lograr una comunidad universitaria igualitaria con valores. Por ende, es necesario utilizar los elementos descritos con anterioridad para que acentúen la igualdad deseada.

- Auspiciar la libertad de pensamiento político y generar espacios de conocimiento directivos con visión de género.

Por otro lado, es óptimo que la Universidad de Cuenca cree espacios de conocimiento con visión de género, para elevar los niveles de calidad académica, mejorar y visibilizar los aportes de las mujeres en las investigaciones y los procesos administrativos, a su vez incrementar la participación de las mujeres en la toma de decisiones, sin repercusiones políticas o ideológicas.

- Generar oportunidades para el sexo femenino por medio de destrezas y habilidades.



Resulta inexcusable generar oportunidades laborales con visión de género para las mujeres y lograr potenciar el avance de sus trayectorias laborales y académicas, esto motivará a más mujeres a participar en la construcción de una Universidad más justa y equitativa.

Se puede decir que la Universidad de Cuenca debe tomar nuevos proyectos con visión de género y a partir de la ley ecuatoriana. Es necesario que la Universidad tome nuevos caminos guiados hacia la igualdad de oportunidades laborales para todas las personas que forman parte de la Universidad. Es notorio que existen problemas con respecto a la inconformidad de las mujeres dentro de la Universidad de Cuenca. Por ende, es preciso que se tomen nuevas medidas para los años posteriores para mejorar la calidad de vida de las propias mujeres. Entender la importancia y valor de la mujer en los diferentes espacios universitarios y la necesidad de visibilizar sus aportes administrativos, pedagógicos, etc.



## CONCLUSIONES

El trabajo de titulación ha analizado desde una perspectiva muy bien fundamentada, la presencia de la mujer en los cargos directivos, durante el año 2020, en la Universidad de Cuenca, lo que nos permite esbozar algunas conclusiones:

- Aún existe un largo camino por recorrer al referente en materia de género, dentro del campo laboral de la mujer. Es evidente que la Universidad de Cuenca no cumple con el estándar de calidad requerido en igualdad de género. Existe discriminación hacia la mujer, debido a los roles y estereotipos que ha impuesto la sociedad a lo largo de la historia y tiempo; el trabajo y la igualdad de oportunidades aún siguen siendo temas de discusión dentro del tema de género, porque están enlazados hacia los estigmas de un sexo sobre otro que enmarca una sociedad discriminatoria y limitante.
- El ideal de la igualdad laboral forma parte de una nueva etapa de aprendizaje en género del siglo XXI ya que este es un tiempo de re significación del sexo femenino en los campos de la sociedad. Por ende, es necesario que la Universidad de Cuenca tome una nueva visión con respecto a la mujer y a su papel dentro de la comunidad universitaria. Los resultados de la encuesta demuestran un cierto grado de inconformidad con respecto al cumplimiento de los diferentes requisitos que solicita la Universidad para la obtención de un cargo directivo, ya sea por las repercusiones políticas o por las relaciones públicas a las que las mujeres están sujetas a participar si desean alguna oportunidad laboral directiva. Es complicado deslindar el grupo ideológico de la individualidad de la persona y eso está reflejado en la encuesta.
- El nivel de oportunidad dentro de la Universidad también genera problemas porque no existe un 100% de posibilidades para las oportunidades laborales, por ende, es imprescindible crear nuevos espacios que estén ligados a la creación de oportunidades que guíen hacia ofertas administrativas por destrezas y habilidades sin importar el sexo. También, el nivel de satisfacción refleja un resultado preocupante porque no existe una totalidad de conformidad con respecto a ello, por ende, es inexcusable cambiar los parámetros con visión de género para lograr mejores resultados en los cargos directivos.
- Las diferentes investigadoras vistas con anterioridad, explican la importancia de romper con las brechas de género que están dentro de los diferentes ámbitos laborales dentro de



la Universidad y en el país. Deslindarse de las brechas de género, motivan a la participación segura de las mujeres para los diferentes cargos a los que aspiran. También reflejan la necesidad de desprenderse de los estigmas y roles de género que han sido normalizados a través de la historia; estos componentes naturalizados proporcionan la desigualdad laboral dentro de las diferentes empresas que conforman el país, por lo que, es inevitable cambiar estos parámetros discriminatorios.

- Por último, resaltar que es óptimo que se estudie a profundidad la materia de género, para entender los problemas sociales y administrativos que guíen hacia un cambio social. Comprender que el estudio del tema de género es necesario para las personas porque motivan al cambio de pensamiento y de la praxis, por lo que es óptimo generar accesibilidad de oportunidades laborales para las mujeres que aspiren a ser parte de los cargos directivos de la Universidad, y así finalmente llevar hacia la igualdad laboral deseada.



## BIBLIOGRAFÍA

- Aspiazu, Eliana (2014). Conciliación entre trabajo y responsabilidades familiares: una revisión teórica con enfoque de género. *Investigium IRE: Ciencias Sociales y Humanas*, (1), 177-194. ISSN 2216-1473.
- Díaz, K. D. C. M., González, R. I. S., Gutiérrez, M. D. L. Á. G., & Durán, E. R. V. (2017). Rompiendo con los Estereotipos: Una experiencia educativa con enfoque de género en una escuela básica. *REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 16(32), 165-174.
- Duarte, J, García H. (2016). Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *Revista CS*, no. 18, pp. 107-158. Cali, Colombia: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Icesi.
- Espinoza, M, Gallegos, D. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Revista Espacios*. Vol. 39 (Nº 23). [revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf](http://revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf).
- Ferreiro, M. P. (s. f.). La revolución laboral de las mujeres: luces y sombras. *Repositori Universitat Jaume I*. Consultado de <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/146148>
- Garabito Ballesteros, Gustavo (2013). Experiencias de trabajo desde un análisis tridimensional. *Universitas Psychologica*, 12(4),1335-1343.
- Guardia, S. B. (1972). Democracia, ciudadanía y representación política. Una visión de género. *Sapiens*, 127.
- Gutiérrez, P. (2011). *Desigualdad laboral en Ecuador: brechas salariales entre hombres y mujeres en la escala superior jerárquica*. [Trabajo de titulación, Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Hernández Pezzi, C. (2011). La visión de género y el espacio inteligente.
- Ibarra Rosales, G (2007). *Ética y valores profesionales. Reencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, (49),43-50. [redalyc.org/articulo.oa?id=34004907](http://redalyc.org/articulo.oa?id=34004907).





- Jacho, J. (2019). *“Análisis de la discriminación de la mujer ecuatoriana en el mercado laboral, período 2007-2017”*. [Trabajo de titulación, Universidad de Guayaquil.]
- Jaimes, G. M. (2015). El desarrollo de la democracia frente a la visión de género. EXPEDIENTE ELECTORAL, 157.
- Jaramillo, M. (s/a). Las Políticas Sociales en México: La inclusión de la visión de Género como un proceso generador de Equidad.
- Jiménez, P. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de Información Laboral* (6). 1-10.
- Jiménez Quenguan, M., & Galeano Barbosa, D. J. (2020). La necesidad de educar en perspectiva de género. *Revista Educación*, 44(1), 490-508.
- Lagarde, M. (1996). La multidimensionalidad de la categoría género y del feminismo. *Metodología para los estudios de género*, 48-71.
- Lascano F. (2013). *Discriminación de género constitucional de igualdad de los servidores públicos del gobierno autónomo descentralizado del cantón Ambato*. [Trabajo de titulación, Universidad técnica de Ambato].
- Ley s/n. 1997.9 de marzo. Ley de Amparo laboral de la mujer. Consultado de: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_isn=51365&p\\_lang=es](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=51365&p_lang=es)
- León, M. (s. f.). *Mujer, género y desarrollo: Concepciones, instituciones y debates en América latina*. Corte IDH. Consultado el 12 de septiembre de 2021, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a11997.pdf>
- Logroño, M. J., Borja-Naranjo, G., & Orozco-Ocaña, C. P. (2018). Visión crítica del currículo desde el enfoque de género e interseccionalidad: caso de la Universidad Central del Ecuador. *Entorno*, (66), 237-255.
- López, I. (2007). *El enfoque de género en la intervención social* (Revisado ed., Vol. 1). PardeDÓS. [https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/carmen\\_verde/manual.pdf](https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/carmen_verde/manual.pdf)



- Marrugo, L. (2017). *Género, desigualdad y trabajo: un enfoque desde la responsabilidad social*. [Tesis doctoral, Universidad de Salamanca].
- Martín, R. D. (2000). Teorías de la división del trabajo y enfoque del género. *Arenal. Revista de historia de las mujeres*, 7(1), 179-205.
- Mantilla, J. (2012, 31 marzo). *La importancia de la aplicación del enfoque de género al derecho: Asumiendo nuevos retos*. Dialnet. Consultado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dika/v21n2/v21n2a02.pdf>
- Maurizio, R. (2010). Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina. Cepal.
- Novoa, M. (2012). *Diferencia entre la perspectiva de género y la ideología de género: Vol. 21 N. 2* (Revisado ed.). Dikaion. <http://www.scielo.org.co/pdf/dika/v21n2/v21n2a02.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2014). Igualdad de Género y no discriminación en la gestión del empleo. Consultado de: [ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---srosan\\_jose/documents/publication/wcms\\_326274.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---srosan_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf)
- Olarte, E. T. (2018). La aplicación del enfoque de género en Trabajo Social: debilidades y fortalezas. *Ehquidad*, (10), 141-154.
- ONU Mujeres (2020). Atender las necesidades y el liderazgo de las mujeres fortalecerá la respuesta ante el Covid-19. <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/3/news-womens-needsand-leadership-in-covid-19-response>
- Ons-Cappa, M., García-Pozo, A., & Sánchez-Ollero, J. L. (2017). Incidencia de factores personales y laborales en los salarios del sector hostelero: una visión de género. *Cuadernos de Turismo*, (39), 417-436.
- OIT. (2014). Código del trabajo. 17. 2005. (pp 1-159)



- Peña, T. (2020). *Desigualdades y violencia de género laboral en organizaciones de la sociedad civil en Quito*. [Trabajo de titulación, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador]
- Pérez, E. L. R. (2014, 7 abril). Las mujeres como referente de gestión en la Universidad de Cuenca. Universidad de Cuenca. Repositorio Institucional Universidad de Cuenca.
- Ramírez, F. Y. (2018, 12 marzo). Análisis de dos métodos de medición equidad de género, aplicados en Latinoamérica; beneficios que obtienen las organizaciones y empresas. Universidad de Cuenca. Repositorio Institucional Universidad de Cuenca.
- Reynaga, N. C. (2016). El bienestar desde la ética. Una visión de género/Welfare from ethics. A gender perspective. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 25(50), 151-172.
- Rojo, Pardon, P.V (2018). Los enfoques de género en las Universidades. Grupo Montevideo. Consultado de: [grupomontevideo.org/sitio/wpcontent/uploads/2018/11/Libro-AUGM-2018-5.pdf](http://grupomontevideo.org/sitio/wpcontent/uploads/2018/11/Libro-AUGM-2018-5.pdf)
- Salazar, A. (2020). Educación Superior y Género en la Universidad de Cuenca: Situación Actual y Perspectivas 2019-2020. S.E.R. Design. [https://www.ucuenca.edu.ec/images/DIUC/Fotos/Folleto\\_Educacin-Superior-y-Gnero2020.pdf](https://www.ucuenca.edu.ec/images/DIUC/Fotos/Folleto_Educacin-Superior-y-Gnero2020.pdf)
- Salazar, A. (2020). Educación Superior y Género en la Universidad de Cuenca: situación actual y perspectivas 2019-2020. [Diapositivas de PowerPoint]. Universidad de Cuenca.
- Sabanero, A. S. (2016). La perspectiva de género en la educación. *Unidad chihuahua*, 97-107.
- Unión profesional (2007). *Deontología profesional: los códigos deontológicos*. Consultado de [www.unionprofesional.com/estudios/DeontologiaProfesional\\_Codigos.pdf](http://www.unionprofesional.com/estudios/DeontologiaProfesional_Codigos.pdf)



Unesco. (s. f.). *Igualdad de género*. Recuperado 19 de noviembre de 2021, de

<https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digitallibrary/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>

Yurén, Teresa. (2013). Ética profesional y praxis: Una revisión desde el concepto de "agencia". *Perfiles educativos*, 35(142), 6-14. [ref.scielo.org/86fc4q](http://ref.scielo.org/86fc4q)