

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

## **Sexismo en profesoras universitarias ecuatorianas en carreras de ingeniería**

*Sexism among Ecuadorian female university professors in engineering courses*

**TERESA PAREDES**

*Universidad Técnica de Ambato, Ecuador*

**ÁLVARO JIMÉNEZ-SÁNCHEZ**

*Universidad de Valladolid, España*

**SOLANGE MOLINA**

*Universidad Técnica de Ambato, Ecuador*

**AÍDA HARO**

*Universidad Técnica de Ambato, Ecuador*

**RESUMEN** La mujer ha sido relegada durante siglos a ocupar un rol secundario al del hombre respecto al trabajo fuera del hogar. Sin embargo, aunque en las últimas décadas ha habido una mejoría en este ámbito con una mayor participación en el terreno educativo y profesional, todavía las mujeres sufren múltiples problemas para acceder y lograr el éxito laboral. Así, el objetivo de esta investigación fue analizar las dificultades que numerosas profesoras de universidad han tenido a lo largo de los años para llegar a conseguir su puesto de docente en carreras universitarias típicamente asociadas y dirigidas por hombres, como son los estudios en las diversas ingenierías y carreras técnicas.



Este trabajo está sujeto a una licencia de Reconocimiento 4.0 Internacional Creative Commons (CC BY 4.0).

Para ello, se realizó una entrevista semiestructurada a 16 mujeres docentes en este tipo de estudios de la Universidad Técnica de Ambato, en el centro de la sierra ecuatoriana. Los ítems y preguntas abiertas trataban el tema principal del desarrollo profesional y conciliación familiar de estas docentes. Los resultados mostraron que ellas sufrieron de discriminación y prejuicios, a la vez que se enfrentaron a *techos de cristal* y *suelos pegajosos* que las impidieron evolucionar en esas áreas. Además, sobre la conciliación familiar, la mujer sigue realizando doble trabajo, pues su rol de cuidadora apenas ha cambiado. Se concluye que deben tomarse medidas de manera incipiente para que el género femenino pueda dedicarse a la docencia universitaria sin discriminación y mediante políticas de igualdad tanto laborales como de conciliación familiar.

**PALABRAS CLAVE** Carreras masculinizadas; educación; equidad de género; suelos pegajosos; techos de cristal.

**ABSTRACT** For centuries, women have been relegated to a secondary role compared to men in relation to work outside the home. Although recent decades have seen increased female participation in education and professional fields, women continue to face multiple barriers to accessing and achieving success in the labor market. Accordingly, the aim of this study was to analyze the difficulties experienced by women university professors in attaining and sustaining academic positions in fields traditionally associated with and dominated by men, such as engineering and technical disciplines. To this end, semi-structured interviews were conducted with 16 women professors teaching in engineering programs at the Technical University of Ambato, located in the central Ecuadorian highlands. The interview protocol addressed issues related to professional development and work–family balance. The results indicate that participants experienced discrimination and prejudice, as well as structural barriers such as glass ceilings and sticky floors that limited their career advancement. Furthermore, regarding work–family balance, women continue to perform a double workload, as their caregiving role has remained largely unchanged. The study concludes that early and sustained measures are required to enable women to pursue university teaching careers free from discrimination, supported by labor equality and work–family reconciliation policies.

**KEY WORDS** male-dominated fields; higher education; gender equity; sticky floors; glass ceilings.

## Introducción

A continuación se expondrá una serie de apartados con el objetivo de aportar información básica y relevante sobre el objeto de estudio tratado en esta investigación, la misma que es parte del proyecto de investigación “*Trayectorias intralaborales y extralaborales de la mujer académica en teletrabajo y modalidad presencial; desde una perspectiva de género*”, avalado por la Universidad Técnica de Ambato y que está siendo ejecutado desde 2022.

## Educación y carreras masculinizadas

La institución educativa en su función de reproductora y transformadora del orden social (Pacheco et al., 2020) ha presentado avances en materia de equidad de género, como el diseño de la reforma educacional y su implementación, que han contribuido a progresos que se han remitido principalmente a la nivelación en el acceso a la educación de mujeres y hombres (Mendoza-Mendoza y Sanhueza-Henríquez, 2018). Rivera-Vargas et al. (2022) hacen énfasis en la transformación de la educación superior como organizaciones que, en ocasiones, son orientadas al consumo y en donde el interés público no tiene importancia. En algunos países desarrollados, es mayormente la élite quien puede ingresar y obtener una educación superior (López-Leyva, 2020). En Latinoamérica, dependiendo del país, se encuentra un ingreso masivo de estudiantes y un número excesivo de graduados que no logran encontrar trabajo. En este sentido, las políticas públicas de Ecuador, no toman muy en cuenta el mercado laboral, lo que necesita el Ecuador, permitiendo incrementar carreras y universidades sin tomar mucho en cuenta el interés público (Segovia-Medina, 2021). Además, la mujer continúa con el dilema de escoger entre tener una familia o tener una posición en la universidad.

Boya y Tang identifican dos subjetividades sobre por qué las mujeres optan por la carrera de docente universitaria; una es la influencia del mercado laboral y las normas de género, por lo que es indispensable pensar que no solo es individual la decisión sino desde un contexto más largo.

A la problemática de la situación actual de la universidad se añade la situación de la mujer dentro de la educación superior, tanto como estudiante y como docente. Peor aun cuando se habla de carreras feminizadas. En base a los datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura (UNESCO, 2019), las ingenierías se encuentran dentro de las carreras profesionales del futuro, ya que de estas subyace el desarrollo sostenible y, por ende, las condiciones de bienestar social. Además, en ellas todavía existe mayoría de hombres, sin embargo, se estima que para el 2050 estas brechas de género desaparezcan.

Así, en muchos de estos grados universitarios la presencia de la mujer es minoritaria tanto en el estudiantado como en la planta docente de las universidades (Lucas-Bermúdez et al., 2021). Es por ello que en este estudio se tratará de visualizar que hay influencia desde el hogar mismo. Los padres, hermanos/as o amistades influyen en la decisión de una mujer al optar por estas carreras, con comentarios como: *son profesiones de hombres, estudia algo menos difícil, no vas a poder, mejor estudia algo en que puedas conciliar el trabajo y la familia*, entre otros (Rojas-Chaves y Díaz-Rojas, 2022).

Cifras concretas (UNESCO, 2022) informan que las estudiantes mujeres superan en número a los estudiantes hombres a nivel mundial en lo que a ingreso y finalización de estudios universitarios se refiere. El 54% del estudiantado que obtuvo un título en 2019 fueron mujeres. Y pese a que han mejorado los índices de ingreso de la mujer a carreras técnicas, existe todavía una brecha, inclusive más notoria, relacionada con empleabilidad, ingresos o salarios equitativos.

Aunque en general hay más mujeres universitarias, en las ingenierías todavía predomina el género masculino, tal y como lo demuestra el informe del proyecto Horizon de 2020 denominado *Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM)* (Comisión Europea, 2021), donde afirman que casi dos tercios del estudiantado que cursa este tipo de campos son hombres. Además, en el campo laboral, aproximadamente 9 millones de ingenieros son de género masculino, mientras que únicamente 6 millones son féminas, lo que revela que aún se sigue efectuando un machismo generalizado en estos grados universitarios.

Más concretamente, en Europa, según los informes *Gender-Summit-Porfia* que realizan seguimientos a la inclusión de mujeres en las carreras masculinizadas, existen los siguientes porcentajes:

Arquitectura 48,33%. Ing. Aeronáutica 23,35%. Ing. Agrónoma 41,0%. Ing. Automática y Electrónica Ind. 13,2%. Ing. Electrónica 12,94%. Ing. Geodesia y Cartografía 4,73%. Ing. Geólogo 40,68%. Ing. Industrial 22,7%. Ing. Informática 14,91%. Ing. Materiales 36,85%. Ing. Naval y Oceánico 25,89%. Ing. Organizacional Industrial 28,58%. Ing. Química 51,63%. Ing. de Cam., Can. y Puert. 28,48%. Ing. de Minas 27,74%. Ing. de Montes 37,58%. Ing. de Telecomunicaciones 24,38%. Marina Civil 0,00%. Máquinas Navales 11,55%. Náutica y Transp. Marítimos 21,41%. Radioelectrónica Naval 12,50% (Ávalos-Ramos et al., 2020).

En Estados Unidos, uno de los países que contempla la educación como uno de los componentes más importantes y ostentosos (Reddick y Ponomariov, 2024), las mujeres ocupan un lugar esencial en el desarrollo académico, pero muy pocas son parte de carreras técnicas como ingeniería (Burke et al., 2022). En el ámbito sudamericano,

Herrera-Vergara (2021) da datos sobre Chile, donde las mujeres en áreas de estudio dominadas por hombres afrontan una vivencia de barreras más explícitas, hostiles y frecuentes durante su experiencia educacional o laboral. Ellos acapararían las oportunidades y permanentemente bloquearían el desarrollo profesional de las mujeres. Así, en otros países como Argentina o Colombia, tanto el estudiantado como los puestos directivos y profesionales en estas carreras también estarían infrarrepresentados en lo que mujeres respecta (Coschiza et al., 2016; Moguiliansky y Mollo-Brisco, 2015; Quintero, 2016). Por último, en el Ecuador, las cifras también son poco alentadoras, pues la mayoría de carreras técnicas están cursadas por varones (INEC, 2023).

En definitiva, tanto a nivel internacional como nacional, actualmente todavía existen diferencias en la proporción hombre-mujer en lo que se refiere a estudiantes, profesionales y puestos directivos en los distintos grados universitarios relacionados con las ingenierías.

### **Techos de cristal**

La teoría de techos de cristal y suelos pegajosos se basa en el sistema patriarcal que ha existido desde siempre. En este sentido, el patriarcado ha estado presente desde el principio de la historia del ser humano, ha sido una influencia en lo que se refiere a cómo es percibido el sexo y el género en las sociedades, es un orden social genérico de poder, basado en la dominación masculina. Este orden asegura la supremacía de los varones y de lo masculino sobre lo femenino. Se sustenta en una estructura social que ayuda a mantener a los hombres en el poder, donde las actitudes y creencias de los individuos de una sociedad mantienen este poder (Palazzasi, 2020).

Hasta ahora se continúa con la hegemonía del hombre en el campo de la universidad, tanto en los trabajos de docentes, como en los responsables académicos y en la inserción y permanencia de estudiantes en carreras masculizadas.

Kraft (2021) argumenta que el techo de cristal supone unas barreras invisibles o dimensiones simbólicas de discriminación contra la mujer, que las previene de obtener posiciones de poder o un pago similar a sus compañeros hombres. Por su parte, Nadeem y Yasmeen (2021) revelaron que las mujeres en cargos de autoridad enfrentan discriminación, estereotipos, falta de mentores y un acondicionamiento étnico en los lugares de trabajo. Además, en sus vidas personales no tendrían el soporte de los familiares, inseguridad de los esposos, necesidad de atributos personales y belleza como barreras.

El techo de cristal en el ámbito universitario se puede concebir como una metáfora que retrata las barreras invisibles, pero reales, que impiden a las mujeres y a otros grupos minoritarios alcanzar posiciones de liderazgo o niveles altos en sus carreras, a pesar de sus cualificaciones y logros (Gallego-Morón et al., 2020). En el contexto universitario, este fenómeno se manifiesta de diversas maneras y afecta tanto a estudiantes como a profesores.

En cuanto al acceso a cargos académicos, hay una desigualdad en los puestos de liderazgo, pues a pesar de que las mujeres representan una gran proporción del estudiantado y del personal académico en muchas universidades, están subrepresentadas en cargos de alto nivel, como decanas, rectoras y profesoras titulares (Benavidez et al., 2018). Los estudios indican que los hombres ocupan una mayor proporción de estos puestos, lo que refleja una desigualdad de género en el acceso a posiciones de poder y toma de decisiones. Además, las mujeres suelen enfrentar más obstáculos para obtener la tenencia y avanzar a posiciones de mayor rango. Factores como los sesgos en los procesos de evaluación y promoción y las expectativas desproporcionadas en cuanto a publicaciones y docencia, contribuirían a esta disparidad (Almeida-Guzmán y Barroso-González, 2020).

A su vez, el ambiente y la cultura universitaria también juegan un papel importante. Las mujeres y las minorías pueden enfrentar microagresiones, prejuicios implícitos y un ambiente que no siempre es inclusivo o equitativo. Estos factores pueden afectar a su bienestar, productividad y sentido de pertenencia en la universidad. También, las redes de mentoría y las conexiones profesionales a menudo son cruciales para el avance académico. Sin embargo, las mujeres pueden tener menos acceso a mentores influyentes y redes de apoyo que sus colegas masculinos, lo que limita sus oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades-España, 2023, 27 de marzo; Segovia-Saiz et al., 2021).

Además, la conciliación de la vida profesional y personal es otro aspecto clave. Las responsabilidades familiares y de cuidado, que suelen recaer desproporcionadamente sobre las mujeres, pueden interferir con su carrera académica. Las universidades a menudo no ofrecen suficiente apoyo en términos de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, como licencias parentales adecuadas, flexibilidad de horarios y servicios de cuidado infantil (Penalva, 2019).

Por tanto, para abordar y romper el techo de cristal en el ámbito universitario, es esencial implementar una serie de estrategias, como establecer políticas claras que promuevan la igualdad de género y la diversidad en todos los niveles de la universidad (incluyendo procesos de contratación y promoción justos y transparentes), crear programas de mentoría que empoderen a las mujeres y a otros grupos minoritarios a través del acceso a redes profesionales y oportunidades de desarrollo, también ofrecer formación en sesgos inconscientes y en prácticas inclusivas a todos los miembros de la comunidad universitaria para fomentar un ambiente más equitativo y respetuoso, tratar de implementar políticas que apoyen la conciliación de la vida laboral y familiar (horarios flexibles, teletrabajo, servicios de cuidado infantil, etc.), o realizar evaluaciones periódicas sobre la diversidad y la inclusión en la universidad con el uso de datos que identifiquen áreas de mejora, así como asegurar el progreso continuo hacia la igualdad de género y la eliminación del techo de cristal (Gaete-Quezada, 2018; Matus-López y Gallego-Morón, 2015; Upegui-Valencia y Cervera-Delgado, 2018).

En definitiva, el techo de cristal en la universidad es una barrera significativa que impide el pleno desarrollo y avance de las mujeres y otros grupos minoritarios. Como ya se ha mencionado en el apartado anterior, este se daría en mayor medida en aquellas carreras que tradicionalmente han estado asociadas al género masculino, como las ingenierías o las técnicas. Por tanto, reconocer su existencia y trabajar activamente para eliminarlo es crucial para crear un ambiente académico más justo, equitativo e inclusivo.

### **Suelos pegajosos**

Son barreras que inciden terminantemente en la vida profesional de las mujeres y que tienen que ver con aquellos estereotipos asignados al género femenino como algo propio. Es decir, el cuidado de sus hijos y responsabilidades del hogar e incluso de pareja. Es el equilibrio que tanto busca la mujer para poder realizarse en la esfera familiar y de trabajo (Aduna-Mondragón y Medina-Salgado, 2021).

Las mujeres toman trabajos menos pagados para poder realizarse como madres y, en muchas ocasiones, interrumpen sus carreras para cumplir sus responsabilidades de madres de familia. A su vez, las mujeres académicas más productivas optan por tener hijos, sobre el costo de tener hijos, indica que las docentes reducen sus ingresos mucho más que sus compañeros hombres y que las expectativas de género y prácticas reducen las ambiciones de las mujeres en lo que se relaciona con la productividad, ya que en el hogar la mujer es, generalmente, la responsable del cuidado de sus hijos y tareas. Más de la mitad de mujeres no retornan a su trabajo o reducen sus horas de trabajo o toman trabajos menos pagados para poder cumplir con sus responsabilidades de madre (Torres, 2023).

Los roles asignados a la mujer vienen establecidos, especialmente, por la religión de las culturas dominantes (Vincent, 2002). Principios de la Iglesia que pueden influenciar en los roles de género en la sociedad es el considerar la pureza de la mujer y los niños como signo de una buena salud moral de la misma. La modestia es otra virtud que se requiere de la mujer. Por lo tanto, las guardianas de la moral son las mujeres y esto es visto como una solución de los problemas. Entonces, la mujer tendría sobre sus hombros este trabajo, añadido a sus actividades laborales y quehaceres domésticos.

England y Farkas (1986) realizaron un análisis de cómo después de la revolución industrial la entrada de la mujer en el campo laboral produjo una dinámica en el hogar en lo que refiere a cómo se dividen o no las labores de la casa entre los esposos, la preparación de las comidas, el cuidado de la salud física y emocional de los miembros de la familia, la adquisición de servicios y bienes para mantener la casa o el cuidado de los hijos.

Así, parece incoherente creer todo lo que se ha dicho de la mujer que trabaja. Según Delamont (1996), y en base a las estadísticas actuales, pareciera que las siguientes preguntas siguen dándose: *¿la mujer que desea realizar sus labores maternas debe negarse a la influencia de la educación?, ¿debe la mujer educada ser célibe?, etc.*

A pesar de todo ello, la lucha feminista ha hecho que esto mejore. La mujer ahora vota, tiene acceso al trabajo, la salud, aunque todavía existe la brecha en las posiciones de poder donde se toman decisiones para mejorar la sociedad. Según López-Villafraña (2023), las realidades contadas han sido relatadas por hombres, con un enfoque sesgado y hechos omitidos especialmente en las grandes luchas de la mujer, como la del sufragio universal a mediados del XIX, acceso a la universidad, no dando énfasis a que existieron culturas patriarcales o a que medio millón de mujeres se vistieron de “hombres” para luchar en la guerra civil norteamericana contra los esclavistas.

El suelo pegajoso en la academia describiría las barreras y obstáculos que mantienen a las mujeres (y a otros grupos minoritarios) en posiciones de bajo nivel impidiéndoles avanzar en sus carreras (Upegui-Valencia y Cervera-Delgado, 2018). Este se manifiesta de diversas maneras.

La primera de ellas puede ser que las mujeres suelen encontrarse en roles académicos y administrativos con menor reconocimiento y remuneración, como instructores o asistentes, en lugar de trabajar en posiciones de profesora titular o de liderazgo. Esta distribución desigual puede estar influenciada por sesgos implícitos y expectativas tradicionales de género (Morgan, 2017).

Otra son las responsabilidades adicionales, como la docencia, el trabajo administrativo y el servicio a la comunidad universitaria, que pueden recaer desproporcionadamente sobre las mujeres. A ello se le suma que estas tareas, aunque importantes, a menudo no se valoran tanto como la investigación en los procesos de promoción y tenencia (Dahlgv y Longman, 2020).

Por último, ellas enfrentan mayores dificultades para conciliar su vida laboral y personal debido a las responsabilidades familiares, lo que puede limitar su disponibilidad para participar en actividades que promuevan su carrera, como conferencias, publicaciones y redes profesionales (Guarino y Borden, 2017). Por lo que, para superar el suelo pegajoso, las universidades deberían implementar políticas que reconozcan y valoren equitativamente todas las contribuciones académicas, ofrecer apoyo para la conciliación de la vida laboral y familiar y promover una cultura inclusiva que fomente el desarrollo profesional del género femenino (Brown et al., 2020).

## Conciliación intra y extralaboral

El rol de la mujer como cuidadora ha cambiado en los últimos 50 años, pero todavía queda mucho por hacer (Camps, 2021). La investigación de Kroska (2004) examinó cómo son percibidas las labores domésticas entre esposos o convivientes. Las mujeres consideraron el cuidado de los bebés y lavar como actividades muy importantes y valoraron cocinar y fregar los platos como menos importante. Los hombres consideraron el arreglar afuera de la casa y mantener el coche como importantes. Lo más interesante es que en varias de estas ecuaciones, la proporción de trabajo no masculino de las mujeres está relacionada negativamente con la bondad o el poder que asocian con una tarea no masculina. O sea, que las mujeres al realizar tareas masculinizadas no le dan la importancia que debe tener, hecho que también se ha ido repitiendo hasta la actualidad (Andrew et al., 2022).

En otra investigación sobre qué labores domésticas toman los hijos, se descubrió que las hijas ayudan más en estas que sus hermanos. Esto implica que los roles de género son mayormente perpetuados a través de los padres, que son los encargados de asignar actividades a sus hijos (Brenøe, 2022; Crouter et al., 2002).

Más concretamente, la conciliación intra y extralaboral de las mujeres trabajadoras universitarias se referiría a la capacidad de equilibrar sus responsabilidades profesionales y personales tanto dentro como fuera del entorno laboral. Este equilibrio es crucial para su bienestar y desarrollo profesional (Saltmarsh y Randell-Moon, 2015).

Dentro del ámbito laboral, ellas a menudo enfrentan desafíos específicos como la gestión de la carga de trabajo, que incluye la docencia, la investigación y las tareas administrativas. En este sentido, las universidades podrían apoyar esta conciliación ofreciendo horarios flexibles, la posibilidad de teletrabajo y programas de apoyo, como guarderías en el campus y licencias parentales adecuadas, además de la promoción de un entorno de trabajo inclusivo y equitativo que reconozca y valore todas las contribuciones académicas, entre otros (Brady et al., 2020; Doherty y Manfredi, 2006).

Fuera del entorno laboral, estas mujeres también suelen tener responsabilidades adicionales, como el cuidado de hijos y familiares. Es por ello que la falta de políticas de apoyo adecuadas puede generar una carga desproporcionada que impacta negativamente en su desarrollo profesional y personal. Al respecto, las instituciones podrían ayudar facilitando servicios de cuidado infantil y ofreciendo recursos para el bienestar mental y emocional (Woodward, 2007).

En definitiva, la conciliación intra y extralaboral para las mujeres trabajadoras universitarias requiere de un esfuerzo concertado por parte de las universidades para implementar políticas y prácticas que permitan un equilibrio saludable entre sus responsabilidades profesionales y personales en pro de promover su bienestar y desarrollo integral (Rosa, 2022).

Al no estar los ciudadanos educados en una determinada sociedad sobre que el cuidado del hogar no tiene género, se producen disputas, malentendidos, llegando a crear ambientes no favorables en el hogar, que hasta necesitarían recurrir a profesionales para mejorar la situación (Jiménez-Sánchez et al., 2022; Jordán-Buenaño et al., 2021). En algunas profesiones se utiliza la mediación como una vía madura para promover el diálogo y la capacidad de realización que tienen las partes para encontrar una salida. A través de una tercera persona neutral se interviene e intenta sacar partes positivas de un conflicto, encontrando así una conciliación familiar. Es un método de resolución de conflictos en el que un profesional, el mediador, percibiendo los objetivos de las partes y los obstáculos y recursos disponibles, emplea técnicas e instrumentos para fomentar el diálogo entre los sujetos en disputa, en orden a que construyan alternativas de solución y debiendo escoger la que mejor responda a los intereses de ambos.

Las nuevas masculinidades refiere a un aumento en el compartir del hombre en prácticas de cuidado y responsabilidades y que una nueva forma de pensar masculina es posible, que es factible cambiar la dominación del hombre y aceptar emociones e interdependencia (Ospina-García, 2020). Una visión diferente de masculinidades hegemónicas que promueve los méritos y potencialidades, idealizando ideas de competitividad y masculinidades agresivas. Esto se puede lograr con políticas sociales como el tiempo que se otorga cuando nace un bebe tanto a la madre como al padre, para que compartan las responsabilidades de tener un nuevo hijo.

Se necesita aumentar la investigación en nuevas masculinidades, ya que esto afecta a las mujeres en todo nivel. Se necesita hacer estudios en cómo los adultos mayores están cambiando o cómo los hombres en edad de trabajo lo están haciendo. En este estudio identificaron prácticas de cuidado con amigos, familias, compañeros de trabajo, comunidad, etc., demostrando que el cuidado existe en las prácticas de trabajo si así lo hacen en el resto de actividades, demostrando así que estas masculinidades pueden transformar peligrosas normas de masculinidades hegemónicas.

## Metodología

La muestra está compuesta por 16 docentes mujeres de las facultades de Ingeniería civil y Mecánica, así como de la Facultad de Ingeniería en Sistemas electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato, en el centro del país andino (Tabla 1). Para ello, se procuró que fueran de diferentes carreras técnicas y de edad heterogénea.

Se aplicó una entrevista semiestructurada basada en una investigación previa de Espinoza-Adarmes (2020) y también de otras investigaciones similares al objeto de estudio (Acker y Feuerverger, 1996; Gaete-Quezada, 2018). Dicha entrevista fue modificada según las dimensiones que permiten definir la representación de la mujer académica (5 dimensiones, 6 indicadores, 8 preguntas). El propósito de dicha metodología cuali-cuantitativa fue conocer y analizar el tipo de trayectoria educativa y laboral.

Después, se realizó la tabulación de los datos cualitativos y, posteriormente, se realizó un análisis estadístico descriptivo e inferencial con el programa SPSS (versión 23 para Windows 10).

**Tabla 1**

*Carrera y número de docentes que participaron.*

Unidades de observación	Cantidad
Docentes de la carrera de ingeniería civil	5
Docentes de la carrera de ingeniería mecánica	4
Docentes de la carrera de ingeniería en sistemas	2
Docentes de la carrera de ingeniería en electrónica	3
Docentes de la carrera de ingeniería industrial	2
Total	16

Fuente: Elaboración propia.

## Resultados

A continuación, se muestran las respuestas dadas por las participantes.

**Tabla 2**

*Porcentaje de las respuestas de cada ítem.*

Ítems	Respuestas
¿Existió algún tipo de influencia en su niñez que le motivó a inclinarse al campo de la ingeniería?	Sí: 62,5% No: 37,5%
¿Durante su trayectoria educativa existieron mensajes machistas vertidos por los docentes de la facultad?	Sí: 62,5% No: 37,5%
¿Tuvo alguna experiencia de acoso durante su trayectoria educativa?	Sí: 50% No: 50%
¿Existió algún tipo de diferencia en la asignación de tareas entre compañeros?	Sí: 62,5% No: 37,5%
¿Cree usted que la presencia femenina en ingenierías aún es minoritaria?	Sí: 100%
¿Cree usted que hubo mayor presencia masculina en la convocatoria para el puesto de docente en ingeniería?	Sí: 68,8% No: 31,3%
¿Ha tenido alguna experiencia machista que involucre segregación femenina en la Universidad?	Sí: 50% No: 50%
¿Usted cuenta con el apoyo de su pareja o algún familiar?	Ningún apoyo: 50% Apoyo parcial: 31,3% Apoyo total: 18,8%
¿Ha podido conciliar su horario laboral con su vida personal?	Sí: 37,5% No: 62,5%
¿Cree que es importante impulsar una política de equidad en la Universidad Técnica de Ambato?	Sí: 62,5% No: 37,5%

Fuente: Elaboración propia.

## Análisis Inferencial

Respecto a los resultados inferenciales estadísticamente significativos ( $p < ,05$ ), se muestra que al aumentar la edad también lo hace el número de personas que han tenido alguna experiencia machista que involucrara segregación femenina en la universidad ( $Rho = ,733$ ;  $p = ,001$ ) y, por el contrario, a mayor edad se reduce la posibilidad de conciliar el horario laboral con la vida personal ( $Rho = -,799$ ;  $p = ,000$ ). Similares datos se obtienen con el número de hijos, pues a más descendientes, mayores experiencias machistas ( $Rho = ,502$ ;  $p = ,047$ ) y menos conciliación ( $Rho = -,836$ ;  $p = ,000$ ), siendo este último factor de los hijos el más relevante para explicar los problemas de conciliación del horario laboral con la vida personal. Además, también hay una

correlación positiva con el tiempo de trayectoria laboral como docente universitaria ( $Rho = ,546$ ;  $p = ,029$ ) y las experiencias machistas sobre segregación femenina e, igualmente, otra correlación negativa entre este ítem y la conciliación ( $Rho = -,648$ ;  $p = ,007$ ), aunque no significativamente con el tiempo de trayectoria profesional ( $Rho = -,492$ ;  $p = ,053$ ), lo que revela que es el ámbito laboral universitario el que más incide en los problemas de conciliación frente a otras profesiones.

Por todo ello, dado que el objetivo de este estudio fue analizar la situación actual de las profesionales en la universidad Técnica de Ambato en aquellas carreras técnicas tradicionalmente masculinizadas, los resultados analizados inferencialmente permitieron demostrar a qué problemas se enfrentan, el rol de la familia, de la sociedad y, finalmente, qué mecanismos existen para progresar en este ámbito tan crucial en la vida de muchas mujeres. A pesar de que la situación de las docentes en la Universidad Técnica de Ambato es muy favorable para los estándares machistas que existen en otras entidades, sí se pudo recabar que a mayor edad y más número de hijos, más experiencias machistas experimenta la mujer docente, pues la mayoría han experimentado experiencias machistas a la vez que apenas ha habido un total apoyo de su pareja.

### **Discusión y conclusiones**

Se demuestra la influencia paterna en la decisión de estudiar estas profesiones. En el presente estudio la mayoría de encuestadas reportan que sí hubo algún tipo de influencia en su niñez que le motivó a inclinarse al campo de la ingeniería y fue el padre. Esto es inquietante debido a que las mujeres suelen tener el discurso de empoderar a las niñas, pero las investigaciones reportan que son los padres los que influyen en la decisión de tomar las carreras STEAM.

Haro-Lara et al. (2020) aluden a recaer en la conclusión que señala que la imagen paterna ha sido decisoria para que mujeres académicas lleguen a ocupar y se mantengan en cargos de poder a nivel universitario, gracias a la trascendencia del hombre en el rol de padre, aunque esto supusiera una pérdida en la mujer de su propia libertad. En esa investigación, las 37 mujeres que ocupaban cargos de poder crecieron dentro de un modelo de familia tradicional constituido por padre, madre y hermanos, y pocas veces, durante la entrevista establecida, mencionaron a su madre, pero sí reiterativamente evocaban recuerdos de su padre, inclusive justificando el carácter autoritario, que, en palabras de muchas, les ayudó a crecer y ser fuertes.

La influencia de la familia de origen es importante en el desarrollo del proceso cognitivo y afectivo en las carreras de sus hijos, fundamentan una carrera ejercida con éxito, vocación, lo cual está fundamentado con la Teoría de Proceso Cognitivo de Formación (Lusting y Xu, 2017).

Gran parte de las fuentes bibliográficas referenciadas no realzan la imagen materna, sino que centran más la atención en la imagen del padre o la generalizan como influencia familiar, debelando el protagonismo de la mujer hacia la propia mujer. En el caso de que esta adquiriese el rol de jefa del hogar ante la ausencia de la figura paterna, los estímulos transmitidos se distinguen por ser actos relacionados con el comportamiento del hombre caracterizado por un dominio patriarcal, el mismo que se ve reflejado en actos de superioridad y acciones guiadas por procesos relacionados con el racionalismo alejado de la sublimación que por años ha tenido el prototipo de la mujer.

Sobre si existió algún tipo de diferencia en la asignación de tareas entre compañeros, la mayoría respondió que sí. Claramente esto continúa siendo parte del patriarcado donde se asignan roles de trabajo diferentes a las mujeres y a los hombres debido a los prejuicios de que la mujer no puede hacer esto o que el hombre lo hace mejor. Como dicen Nadeem y Yasmeen (2021) en su estudio, las mujeres en cargos de autoridad enfrentan discriminación, estereotipos, falta de mentores y un acondicionamiento étnico en los lugares de trabajo.

Basados en los efectos de la globalización y de la teoría de modernización Erdem (2018). Estamos ante una problemática que es resuelta de diferente manera, según las características de cada una de las sociedades. Los ecuatorianos pueden caracterizarse como comunitarios o gregarios por excelencia, siendo emergente resolver el problema del entendimiento de lo que tiene que enfrentar la mujer en las carreras masculinizadas desde un pensamiento ecuatoriano latinoamericano, respetando lo que significa ser mujer desde el rescate de lo que fue antes de los procesos de globalización y colonización dominante, que han atentado por siglos a las principales contribuciones y contribuyentes en el proceso de conservación de la vida misma.

El presente estudio prueba lo mismo, ya que en el análisis inferencial el resultado muestra que al aumentar la edad también lo hace el número de personas que han tenido alguna experiencia machista que involucrara segregación femenina en la universidad ( $Rho = ,733$ ;  $p = ,001$ ). Las estadísticas de este estudio demuestran que los hombres tienen más doctorados que las mujeres docentes, lo que implica que la mujer tal vez no realiza los doctorados por el peso de la carga laboral en su trabajo y en su hogar. Es decir, se continua con la distribución de roles de limpieza y cuidado en el hogar mayormente para la mujer, lo que puede influir al momento en el que quiera optar para estudiar un doctorado (England y Farkas, 1986; Patiño-Jaramillo et al., 2022).

Sobre las respuestas a si han podido conciliar su horario laboral con su vida personal, la mayoría contestó que no. El trabajo de docente en sí es una tarea que requiere de muchas horas de planificación de clases, impartirlas, revisión de pruebas, ensayos, investigación, etc. Es interesante el resultado del análisis inferencial que revela que a

mayor edad se reduce la posibilidad de conciliar el horario laboral con la vida personal ( $Rho = -,799$ ;  $p = ,000$ ), lo que predispone a aceptar que, a pesar de que la mujer va adquiriendo experiencia de docente, no puede conciliar la vida laboral con la vida familiar y que la carga familiar se aumenta con el pasar de los años, ya que la mujer continúa con el cuidado de su familia y, muchas veces, se agrega el cuidado de sus padres adultos mayores.

Como conclusión, el resultado de que en las STEAM no haya suficiente representación femenina ofrece la oportunidad de analizar propuestas para cambiar estos datos. Así, en los supuestos Planes de Igualdad de las Universidades deberían existir estrategias como incrementar acciones proactivas ofreciendo puntos a favor de las mujeres en las convocatorias a docentes en estas áreas. A su vez, ofrecer servicios de cuidado de niños y padres para que las mujeres que ya son académicas o estudiantes puedan mejorar su trayectoria laboral. O, también, otorgar becas para mujeres estudiantes de estas carreras. Solo así se logrará un resultado de equidad e igualdad para las mujeres que están estudiando o trabajando como docentes en estas profesiones.

Otra recomendación, además de las mencionadas en la introducción, es la incorporación de la perspectiva de género en el currículo de las carreras de docencia, pues en las mallas no se incluyen asignaturas sobre igualdad de género. La educación permitirá aprender sobre la intersección de género con lo económico, social y cultural en cada contexto determinado, ya que con el conocimiento se pueden cambiar creencias morales o normas implícitas culturales y sociales, que promuevan que las niñas se inclinen por profesiones tradicionalmente masculinizadas para que poco a poco se vayan eliminando estos estereotipos de género. Así se cumpliría también con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, concretamente, con el ODS 4 (Educación de calidad), ODS 5 (Igualdad de Género) y ODS 10 (Desigualdad) (Naciones Unidas, 2023). Una vez que los y las docentes estén educados en género podrán enseñar a sus estudiantes en todos los niveles de educación. Lo más importante sería que estos no solo enseñen de forma teórica la perspectiva de género, sino de forma práctica, con sus actuaciones tanto en sus vidas personales como familiares y sociales.

Por último, se recomienda dar talleres una vez al año a docentes sobre masculinidades positivas para poder cambiar creencias y estereotipos de género.

En definitiva, se espera que los resultados no solo hayan servido para demostrar los problemas a los que se enfrentan y a los que se han enfrentado durante muchos años las mujeres docentes universitarias en carreras que tradicionalmente han estado asociadas a hombres, sino que también sirvan para promover que las instituciones pertinentes y, en general, la sociedad ecuatoriana, actúen proactivamente para que estas situaciones cambien en un futuro, a poder ser, no muy lejano.

## Agradecimientos

A la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, que aprobó el proyecto de investigación del cual es parte este artículo. Res. UTA-CONIN-2023-0230-R.

## Contribución

Teresa de Jesús Paredes Ruiz: Marco teórico, configuración del artículo, supervisión de entrevistas.

Álvaro Jiménez Sánchez: Metodología, análisis estadísticos, revisión de formato y referencias bibliográficas.

Solange Stephanie Molina Rivera: Entrevistas.

Aída Patricia Haro Lara: Aportaciones bibliográficas y redacción.

## Conflicto de interés

Los autores declaran no tener conflictos de interés.

## Sobre el autor

TERESA DE JESÚS PAREDES RUIZ es Licenciada B.S.W Social Work y Master en Trabajo Social Familiar . Actualmente profesora Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Correo electrónico: [tdj.paredes@uta.edu.ec](mailto:tdj.paredes@uta.edu.ec).  <https://orcid.org/0000-0001-9174-1119>

ÁLVARO JIMÉNEZ-SÁNCHEZ es Licenciado en Psicología y Doctor en Comunicación. Actualmente es profesor-investigador del Departamento de Comunicación Audiovisual y Publicidad de la Universidad de Valladolid, España. Correo electrónico: [alvarojs@uva.es](mailto:alvarojs@uva.es).  <https://orcid.org/0000-0002-4249-8949>

SOLANGE STEPHANIE MOLINA RIVERA es Licenciada en Trabajo Social. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Correo electrónico: [smolina8523@gmail.com](mailto:smolina8523@gmail.com).  <https://orcid.org/0009-0001-0410-0119>

AÍDA PATRICIA HARO LARA es Licenciada en Trabajo Social y Abogada. Master en Trabajo Social Familiar. Trabajo Social con Mención en Desarrollo Local y Cooperación. Actualmente profesora Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Correo electrónico: [ap.haro@uta.edu.ec](mailto:ap.haro@uta.edu.ec).  <https://orcid.org/0000-0002-1472-1365>

## Referencias bibliográficas

- Acker, S., y Feuerverger, G. (1996). Doing Good and Feeling Bad: the work of women university teachers. *Cambridge journal of Education*, 26(3), 401-422. <https://doi.org/10.1080/0305764960260309>.
- Aduna-Mondragón, A. P., y Medina-Salgado, C. (2021). Las mujeres ejecutivas desde el suelo pegajoso hasta el techo de cristal. En la búsqueda permanente de un horizonte quebradizo. *GénEroos*, 28(30), 305-332. <https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/generos/article/view/24>.
- Almeida-Guzmán, S., y Barroso-González, M. d. O. (2020). Equidad de género en docentes líderes de la Universidad Central del Ecuador, en el contexto del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5. *Estudios de la Gestión: revista internacional de administración*, (8), 98-126. <https://doi.org/10.32719/25506641.2020.8.4>.
- Andrew, A., Cattan, S., Costa Dias, M., Farquharson, C., Kraftman, L., Krutikova, S., y Sevilla, A. (2022). The gendered division of paid and domestic work under lockdown. *Fiscal Studies*, 43(4), 325-340. <https://doi.org/10.1111/1475-5890.12312>.
- Ávalos-Ramos, M. A., Gavilán-Martín, D., Sauleda-Martínez, A. (2020). Las carreras masculinizadas como espacio de diferenciales de igualdad de oportunidades de género. *Revista de las Ciencias Sociales*, 7(7), 149-161. <https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/113206>.
- Benavidez, A., Barboza, F., Díez, V. G., Estévez, M. F., Galoviche, V., Guerra, M., ... y Pastrán, M. G. (2018). Liderazgo y género en la educación superior: desigualdades entre académicas y académicos en gestión. *Revista Ciencias Sociales*, 1(40), 67-78. <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/csociales/article/view/1250>.
- Brady, D., Blome, A., y Kmec, J. A. (2020). Work–family reconciliation policies and women’s and mothers’ labor market outcomes in rich democracies. *Socio-Economic Review*, 18(1), 125-161. <https://doi.org/10.1093/ser/mwy045>.
- Brenøe, A. A. (2022). Brothers increase women’s gender conformity. *Journal of Population Economics*, 35(4), 1859-1896. <https://doi.org/10.1007/s00148-021-00830-9>.
- Brown, J. V., Crampton, P. E., Finn, G. M., Morgan, J. E., y el equipo del proyecto (2020). From the sticky floor to the glass ceiling and everything in between: protocol for a systematic review of barriers and facilitators to clinical academic careers and interventions to address these, with a focus on gender inequality. *Systematic Reviews*, 9, 1-7. <https://link.springer.com/article/10.1186/s13643-020-1286-z>.
- Burke, A., Okrent, A., Hale, K., y Gough, N. (2022). The State of U.S. Science & Engineering 2022. National Science Board Science & Engineering Indicators. NSB-2022-1. National Science Foundation. <https://eric.ed.gov/?id=ED619338>.
- Camps, V. (2021). *Tiempo de cuidados: otra forma de estar en el mundo*. Arpa.

- Comisión Europea (2021). *Science Technology Innovation Mathematics Engineering for the Young*. Horizon 2020 – Comisión Europea. <https://cordis.europa.eu/project/id/709515/es>.
- Coschiza, C. C., Martín-Fernández, J., Gapel-Redcozub, G., Nievas, M. E., y Ruiz, H. E. (2016). Características Socioeconómicas y Rendimiento Académico. El Caso de una Universidad Argentina. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación*, 14(3), 51-76. <https://doi.org/10.15366/reice2016.14.3.003>.
- Crouter, A. C., Head, M. R., Bumpus, M. F., y McHale, S. M. (2002). Household chores: Under what conditions do mothers lean on daughters? *New Directions for Child and Adolescent Development*, 2001(94), 23-42. <https://doi.org/10.1002/cd.29>.
- Dahlgv, J. E., y Longman, K. A. (2020). Women's Leadership in Higher Education. Addressing Glass Ceilings and Sticky Floors. En N. S. Niemi y M. B. Weaver-Hightower (Eds.), *The Wiley Handbook of Gender Equity in Higher Education* (pp. 29-52). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119257639.ch2>.
- Delamont, S. (1996). *A Woman's place in Educational Historical and Sociological Perspectives on Gender and Education*. Routledge.
- Doherty, L., y Manfredi, S. (2006). Action research to develop work-life balance in a UK university. *Women in Management Review*, 21(3), 241-259. <https://doi.org/10.1108/09649420610657416>.
- England, P., y Farkas, G. (1986). *Reproduction and Production in the Household*. Routledge.
- Erdem, G., y Safi, O. A. (2018). The cultural lens approach to Bowen family systems theory: Contributions of family change theory. *Journal of Family Theory & Review*, 10(2), 469-483. <https://doi.org/10.1111/jftr.12258>.
- Espinoza-Adarmes, N. (2020). Trayectoria profesional de las docentes de ingeniería de una universidad privada de Perú: estudio cualitativo. *Educación*, 29(57), 67-86. <https://dx.doi.org/10.18800/educacion.202002.004>.
- Gaete-Quezada, R. (2018). Acceso de las mujeres a los cargos directivos: universidades con techo de cristal. *Revista CS*, (24), 67-90. <https://doi.org/10.18046/recs.i24.2431>.
- Gallego-Morón, N., Matus-López, M. A., y Gálvez-Muñoz, L. (2020). Revisión sistemática de la literatura sobre el fenómeno del techo de cristal en las universidades españolas. *Revista iberoamericana de educación superior*, 11(31), 130-149. <https://doi.org/10.22201/iissue.20072872e.2020.31.710>.
- Guarino, C. M., y Borden, V. M. (2017). Faculty Service Loads and Gender: Are Women Taking Care of the Academic Family? *Research in Higher Education*, 58, 672-694. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11162-017-9454-2>.

- Haro-Lara, A. P., Poaquiza-Poaquiza, Ángel P., Quiroga-López, M. K., y Altamirano-Altamirano, S. (2020). Mirada de la mujer desde la sombra de su padre: dos caras de la misma moneda: Artículo de investigación. *Revista Científica Y Arbitrada De Ciencias Sociales Y Trabajo Social: Tejedora*, 3(5), 28–33. <https://publicacionescd.uleam.edu.ec/index.php/tejedora/article/view/34>.
- Herrera-Vergara, J. I. (2021). *Barreras socioculturales de estudiantes hombres y mujeres en carreras técnicas de nivel superior atípicas a su género* (Tesis de Postgrado). Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/180542>.
- INEC (2023). *Mujeres\_y\_Hombres\_del\_Ecuador\_en\_Cifras\_III*. INEC – Gobierno del Ecuador. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Libros/Socioeconomico/Mujeres\\_y\\_Hombres\\_del\\_Ecuador\\_en\\_Cifras\\_III.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Libros/Socioeconomico/Mujeres_y_Hombres_del_Ecuador_en_Cifras_III.pdf).
- Jiménez-Sánchez, Á., Vayas-Ruiz, E. C., y Paredes-Ruiz, T. (2022). Análisis de la violencia en los adolescentes y jóvenes de ambato (Ecuador). *Revista Científica Y Arbitrada De Ciencias Sociales Y Trabajo Social: Tejedora*, 5(9), 197–211. <https://publicacionescd.uleam.edu.ec/index.php/tejedora/article/view/287>.
- Jordán-Buenaño, J. E., Jiménez-Sánchez, Á., y López Paredes, M. A. (2021). Violencia y mediación escolar en adolescentes ecuatorianos. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(3), 1-20. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2656>.
- Kraft, C. (2021). *Equal pay behind the “Glass Door”? The gender*. Paderborn University.
- Kroska, A. (2004). Investigating gender differences in the meaning of household chores and child care. *Journal of marriage and family*, 65(2), 456-473. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2003.00456.x>.
- López-Leyva, S. (2020). Fortalezas y debilidades de la educación superior en América Latina para la competitividad global. *Formación universitaria*, 13(5), 165-176. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500165>.
- López-Villafranca, P. (2023). Documental Sonoro. La alternativa para contarla realidad con una mirada de género. Análisis de caos en España y Latinoamérica. *Visual Review*, 15(4), 1-12. <https://doi.org/10.37467/revvisual.v10.4636>.
- Lucas-Bermúdez, M. J., Kahale-Carrillo, D. T., y Miguel-Hernández, B. (2021). Las mujeres y las ingenierías. *iQual. Revista de Género e Igualdad*, (4), 1–17. <https://doi.org/10.6018/iqual.448641>.
- Lusting, D., y Xu, Y. (2017). Family-of-Origin Influence on Career Thoughts. *The Career Development Quarterly*, 66(2), 149 - 161. <https://doi.org/10.1002/cdq.12129>.
- Matus-López, M., y Gallego-Morón, N. (2015). *Techo de cristal en la Universidad. Si no lo veo no lo creo*. *Revista complutense de educación*, 26(3), 611-626. [https://doi.org/10.5209/rev\\_RCED.2015.v26.n3.44491](https://doi.org/10.5209/rev_RCED.2015.v26.n3.44491).
- Mendoza-Mendoza, I., y Sanhueza-Henríquez, S. (2018). Percepciones de equidad de género en las/os futuras/os profesoras/es. *ex æquo*, (37), 129-142. <https://doi.org/10.22355/exaequo.2018.37.09>.

- Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades-España (2023, 27 de Marzo). *Universidades se marca como objetivo revertir la segregación por estereotipos de género en los estudios universitarios*. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades – Gobierno de España. <https://www.universidades.gob.es/universidades-se-marca-como-objetivo-revertir-la-segregacion-por-estereotipos-de-genero-en-los-estudios-universitarios/>.
- Moguiliansky, M. S., y Mollo-Brisco, G. F. (2015). Mujeres Directivas en las Universidades Nacionales Argentinas. *Ciencias Administrativas*, 3(5), 39-51. <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/880>.
- Morgan, M. S. (2017). Glass ceiling and sticky floors. Drawing new ontologies. En K. Chemla y E. Fox-Keller (Eds.), *Cultures without Culturalism: The Making of Scientific Knowledge* (pp. 1-27). Duke University Press. <http://eprints.lse.ac.uk/65859/1/Glass%20ceilings.pdf>.
- Naciones Unidas (2023). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Naciones Unidas. [https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023\\_Spanish.pdf?\\_gl=1\\*\\_1tftwaeb\\*\\_ga\\*NjM3OTE3NzA4LjE3MjI1ODg3OTY.\\*\\_ga\\_TK9BQL5X7Z\\*MTcyMjU4ODc5Ni4xLjAuMTcyMjU4ODc5Ni4wLjAuMA](https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf?_gl=1*_1tftwaeb*_ga*NjM3OTE3NzA4LjE3MjI1ODg3OTY.*_ga_TK9BQL5X7Z*MTcyMjU4ODc5Ni4xLjAuMTcyMjU4ODc5Ni4wLjAuMA).
- Nadeem, A., y Yasmeen, R. (2021). The kaleidoscope of the glass ceiling: experiences of Pakistani female doctors – a qualitative narrative inquiry. *JPMA. The Journal of the Pakistan Medical Association*, 73(3), 539-546. <https://doi.org/10.47391/jpma.6436>.
- Ospina-García, A. (2020). Nuevas masculinidades y cambio familiar: repensando el género, los hombres y el cuidado infantil. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 12(1), 165-185. <https://doi.org/10.17151/rlef.2020.12.1.10>.
- Pacheco, C. M., Niebles, W. A., y Hernández, H. G. (2020). Transformación social a partir de la educación en el aula. *Revista Espacios*, 41(09), 1-10. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n09/20410905.html>.
- Palazzasi, A. (2020). *Desarmando el Patriarcado. Nuevas Herramientas para el abordaje de la violencia por motivos de género*. Tópica.
- Patiño-Jaramillo, E., Ordaz-Ocaña, M. d. L., González-Ramos, Y., y López-Miranda, G. A. (2022). Mujeres ecuatorianas en la educación superior: (im) percepción de la doble presencia y la naturalización de los roles de género durante la pandemia ocasionada por Covid-19. *Investigaciones Feministas*, 13(1), 137-147. <https://dx.doi.org/10.5209/infe.77872>.
- Penalva, A. S. (2019). La conciliación en la Universidad, ¿un asunto solo de mujeres? *Revista de Educación y Derecho*, (20). <https://doi.org/10.1344/REYD2019.20.30031>.
- Quintero, O. A. (2016). La creciente exclusión de las mujeres de la Universidad Nacional de Colombia. *Nómadas*, (44), 123-145. [https://editorial.ucentral.edu.co/ojs\\_uc/index.php/nomadas/article/view/2492](https://editorial.ucentral.edu.co/ojs_uc/index.php/nomadas/article/view/2492).

- Reddick, C. G., y Ponomariov, B. (2024). The effects of institutional factors on the return on investment of a university education in the United States of America. *Quality in Higher Education*, 30(2), 185-199. <https://doi.org/10.1080/13538322.2022.2158518>.
- Rivera-Vargas, P., Miño-Puigcercós, R., y Passeron, E. (Coords.) (2022). *Educación con sentido transformador en la universidad*. Octaedro-IDP/ICE, UB.
- Rojas-Chaves, E., y Díaz-Rojas, Y. (2022). *Factores que intervienen en la escogencia de las especialidades técnicas vinculadas a la ciencia e ingeniería por parte de las mujeres estudiantes*. MEP - Ministerio de Educación Pública – Costa Rica. <https://www.mep.go.cr/sites/default/files/2023-10/tecnologia-deie-2022.pdf>.
- Rosa, R. (2022). The trouble with 'work–life balance' in neoliberal academia: A systematic and critical review. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 55-73. <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1933926>.
- Saltmarsh, S., y Randell-Moon, H. (2015). Managing the risky humanity of academic workers: Risk and reciprocity in university work–life balance policies. *Policy Futures in Education*, 13(5), 662-682. <https://doi.org/10.1177/1478210315579552>.
- Segovia-Medina, L. (2021). Perspectivas de las oportunidades laborales y la formación académica de los graduados de las universidades públicas del Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(5), 13-24. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.5.563>.
- Segovia-Saiz, C., Briones-Vozmediano, E., Pastells-Peiró, R., González-María, E., y Gea-Sánchez, M. (2021). Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas. *Gaceta Sanitaria*, 34, 403-410. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.10.008>.
- Torres, N. (2023). Conciliación trabajo-familia: las académicas y la construcción social del género. *Millcayac - Revista Digital De Ciencias Sociales*, 10(18). <https://revistas.uncu.edu.ar/ojs3/index.php/millca-digital/article/view/6276>.
- UNESCO (2019). *Informe sobre Desarrollo Sostenible*. UNESCO. [https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2019\\_Spanish.pdf](https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2019_Spanish.pdf).
- UNESCO (2022). *Las universidades de todo el mundo abordan la igualdad de género pero aún quedan brechas por cerrar*. UNESCO. <https://www.iesalc.unesco.org/2022/03/08/las-universidades-de-todo-el-mundo-abordan-la-igualdad-de-genero-pero-aun-quedan-brechas-por-cerrar/>.
- Upegui-Valencia, A. M., y Cervera-Delgado, C. (2018). Techo de cristal y suelo pegajoso: estudios de género en la academia. *Educación y Humanidades*, 4(1), 1844-1848. <https://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/2886>.
- Vincent, M. (2002). Gender and Morals in Spanish Catholic Youth Culture: A Case Study of the Marian Congregations 1930–1936. *Gender & History*, 13(2), 273-297. <https://doi.org/10.1111/1468-0424.00229>.

Woodward, D. (2007). Work-life balancing strategies used by women managers in British “modern” universities. *Equal Opportunities International*, 26(1), 6-17. <https://doi.org/10.1108/02610150710726507>.

## CUHSO

Fundada en 1984, la revista CUHSO es una de las publicaciones periódicas más antiguas en ciencias sociales y humanidades del sur de Chile. Con una periodicidad semestral, recibe todo el año trabajos inéditos de las distintas disciplinas de las ciencias sociales y las humanidades especializadas en el estudio y comprensión de la diversidad sociocultural, especialmente de las sociedades latinoamericanas y sus tensiones producto de la herencia colonial, la modernidad y la globalización. En este sentido, la revista valora tanto el rigor como la pluralidad teórica, epistemológica y metodológica de los trabajos.

### EDITOR

Matthias Gloël

### COORDINADOR EDITORIAL

Víctor Navarrete Acuña

### CORRECTOR DE ESTILO Y DISEÑADOR

Ediciones Silsag

### TRADUCTOR, CORRECTOR LENGUA INGLESA

Mabel Zapata

### SITIO WEB

[cuhso.uct.cl](http://cuhso.uct.cl)

### E-MAIL

[cuhso@uct.cl](mailto:cuhso@uct.cl)

### LICENCIA DE ESTE ARTÍCULO

Trabajo sujeto a una licencia de Reconocimiento 4.0 Internacional Creative Commons (CC BY 4.0)