

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ASUNCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA CON ÉNFASIS EN
MÉTODOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS**

TÍTULO DE LA TESIS

Las mujeres en los espacios de poder en la Universidad Nacional de
Asunción. Una mirada desde la perspectiva de género

Mirian Beatriz Contrera González

Asunción, Paraguay

2017-

Mirian Beatriz Contrera González

TÍTULO DE LA TESIS

Las mujeres en los espacios de poder en la Universidad Nacional de
Asunción. Una mirada desde la perspectiva de género.

Tesis preparada a la Universidad Autónoma de
Asunción como requisito parcial para la obtención
del título de Magíster en Investigación Científica
con énfasis en Métodos Cualitativos y
Cuantitativos.

Orientador: Prof. Dr. Herib Caballero Campos.

Asunción, Paraguay

2017

Contrera, M. 2017. **Las mujeres en los espacios de poder en la Universidad Nacional de Asunción. Una mirada desde la perspectiva de género/** Mirian Beatriz Contrera González. 80 páginas.

Nombre del tutor/a: Prof. Dr. Herib Caballero Campos

Disertación académica en Maestría en Investigación Científica con Énfasis en Métodos Cualitativos y Cuantitativos – Universidad Autónoma de Asunción, 2017.

Mirian Beatriz Contrera González

TÍTULO DE LA TESIS

Las mujeres en los espacios de poder en la Universidad Nacional de
Asunción. Una mirada desde la perspectiva de género

Esta tesis fue evaluada y aprobada en fecha __/__/__ para la
obtención del título de Máster en Investigación Científica con Énfasis
en Métodos Cualitativos y Cuantitativos por la Universidad
Autónoma de Asunción

Asunción, Paraguay

2017

Para las mujeres que han luchado por el
reconocimiento de sus derechos

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo ha sido posible gracias a la financiación, por parte del CONACYT, de la Maestría en Investigación Científica con énfasis en métodos cuantitativos y cualitativos. Un profundo agradecimiento por la ayuda y disposición ofrecida por la Universidad Autónoma de Asunción durante la realización del proyecto de investigación, en especial la labor de Coordinación de la profesora Myriam Sugastti y el compañero Ariel Muñoz. Quisiera aprovechar la oportunidad que me ofrecen estas páginas para agradecer a las compañeras y compañeros de clase que han enriquecido mi vida en estos meses que hemos compartido experiencias y puntos de vista. A un compañero muy especial, Eduardo. A mis profesoras y profesores que han compartido sus conocimientos en cada uno de los módulos. A mi tutor, el Dr. Herib Caballero Campos, a lo largo de la investigación ha sido un valioso modelo a seguir, por sus conocimientos, su profesionalidad y, sobre todo, por su calidad humana. Quiero agradecerle la libertad y la autonomía con la que me ha permitido trabajar, algo fundamental para el desarrollo profesional de cualquier persona. A mi familia, por apoyar mis proyectos, en especial a mi madre. A Lorena, que hace un trabajo invisible pero el más importante de todos, el cuidado de mi casa y de mi hijo.

EPÍGRAFE

La mujer, tal como es, es un individuo completo:
la transformación no debe producirse en ella,
sino en cómo ella se ve dentro del universo y en
cómo la ven los otros.

(Lonzi, C., 1972, p. 49)

TABLA DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS	v
EPÍGRAFE	vi
LISTA DE TABLAS	ix
LISTA DE GRÁFICOS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
1. EL TECHO DE CRISTAL EN LA UNIVERSIDAD	5
1.1. Antecedentes.....	5
1.2. El techo de cristal y la escasa presencia de las mujeres en los puestos de dirección ..	14
1.2.1. ¿Qué significa techo de cristal?	14
4. METODOLOGÍA	20
4.1. Problema de investigación.....	20
4.2. Objetivos de la investigación.....	21
4.2.1. Objetivo General	21
4.2.2. Objetivos específicos.....	21
4.3. Diseño de investigación	21
4.4. Descripción del lugar de estudio.....	22
4.5. Población y Muestra	22
4.6. Técnicas de recolección de datos.....	23
4.7. Proceso de análisis de datos	26
4.7.1. Análisis de datos recopilados a través del cuestionario	26
4.7.2. Análisis de los datos de la entrevista en profundidad	26
5. RESULTADOS	27
5.1. Datos sociodemográficos	27
5.2. La distribución de cargos en la estructura de la Universidad Nacional de Asunción en función del género	27
5.3. Género y oportunidades de desarrollo profesional en la Universidad Nacional de Asunción	35
5.3.1. Los roles femenino y rol masculino percibidos por el total de la muestra.....	35
5.3.2. Análisis de los roles de género en función del sexo.....	39
5.4. Principales barreras obstaculizadoras del desarrollo profesional de las mujeres	46

5.4.1. Barreras externas. La estructura y cultura organizacional.....	47
5.4.2. Barreras internas. Identidad de género y motivación de logro	49
6. CONCLUSIONES	54
7. RECOMENDACIONES.....	60
REFERENCIAS	61
ANEXO	65
NOTA DE LA AUTORA.....	28

LISTA DE TABLAS

TABLA 1 – Revisión literaria sobre distribución de cargos en función del género en diferentes instituciones.

TABLA 2 – Operacionalización de variables.

TABLA 3 – Distribución de cargos en la Asamblea Universitaria.

TABLA 4 – Distribución de cargos en el Consejo Superior Universitario.

TABLA 5 – Distribución de cargos en los Consejos Directivos de las Unidades Académicas.

TABLA 6 – Contraste de medias de la muestra total respecto a las escalas de rol femenino y masculino.

TABLA 7 – Contraste de medias en las dos escalas según el sexo de los participantes.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – Distribución por sexo de los componentes del Consejo Directivo de las Unidades Académicas de la UNA.

RESUMEN

En 1919, la Organización Internacional del Trabajo proclamaba que “*Todos los seres humanos cualesquiera sea su raza, su creencia o su sexo, tienen el derecho a buscar su progreso material y su desarrollo espiritual dentro de la libertad y la dignidad, completa seguridad económica y con iguales oportunidades*”. Luego, en 1948, se proclamaban las mismas ideas acerca de la libertad y la igualdad entre las personas a través de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Sin embargo, superadas las barreras formales, la igualdad real sigue siendo uno de los retos más difíciles de superar. El hecho de ser hombre o mujer sigue siendo un condicionante para acceder a derechos tan fundamentales como la salud, la educación, el trabajo o el poder. La presente investigación parte de la pregunta ¿Cuáles son las experiencias y las percepciones de las mujeres que ocupan espacios de poder de la Universidad Nacional de Asunción? proponiéndose analizar las experiencias y percepciones de las mujeres que ocupan cargos de poder en la administración de la Universidad Nacional de Asunción. A fin de cumplir con el objetivo, se recurrió a la consulta de las páginas webs de la universidad y sus diferentes Unidades Académicas para hacer una descripción de los puestos ocupados por las mujeres en los órganos de gobierno de la institución; se aplicó un cuestionario para indagar las oportunidades de desarrollo de las mujeres y, finalmente se llevó a cabo una entrevista en profundidad para analizar las barreras existentes para el ascenso de las mujeres a los puestos de poder. Los resultados reflejan la mínima presencia de las mujeres en los puestos de poder limitándose así su desarrollo profesional. Se constata la presencia de estereotipos de género como uno de los factores externos que, en mayor medida, obstaculiza la consecución de la equidad en el poder. La Universidad Nacional de Asunción es la primera institución de Educación Superior, la más antigua y con mayor tradición en el Paraguay. Actualmente, cuenta con doce facultades y dos instituciones en los que se desarrollan setenta y ocho carreras en diversas áreas de conocimiento. La comunidad académica está formada por más de 43000 estudiantes y más de 8000 docentes (UNA, 2010)

Palabras claves: igualdad de género, techo de cristal, órganos de gobierno, educación superior, puestos de poder

ABSTRACT

In 1919, the International Labour Organization proclaimed that "All human beings, whatever their race, belief or sex, have the right to seek their material progress and spiritual development within freedom and dignity, complete economic security and with equal opportunities". Then, in 1948, the same ideas about freedom and equality between people have been proclaimed through the Universal Declaration of Human Rights. However, overcoming formal barriers, real equality remains one of the most difficult challenges to overcome. The fact of being a man or a woman remains a condition for accessing fundamental rights such as health, education, work or power. The present research starts from the question what are the experiences and the perceptions of the women who occupy spaces of power at Universidad Nacional de Asunción? Aiming to analyze the experiences and perceptions of women in positions of power in the administration in that university. In order to achieve the objective, the website of the university and its different Academic Units were consulted to give a description of the positions occupied by women in the governing bodies of the institution; a questionnaire was applied to investigate women's development opportunities. And finally, in-depth interviews were conducted to analyze the barriers to the rise of women to positions of power. The results reflect the minimal presence of women in positions of power, thus limiting their professional development. It is noted the presence of gender stereotypes as one of the external factors that hinders the achievement of equity in power. The Universidad Nacional de Asunción is the first institution of Higher Education, the oldest and with the longest tradition in Paraguay. Currently, it has twelve faculties and two institutions in which seventy-eight programs are developed in various areas of knowledge. The academic community is composed of more than 43,000 students and more than 8,000 teachers (UNA, 2010)

Keywords: gender equality, glass ceiling, governing bodies, higher education, power positions

INTRODUCCIÓN

La sociedad en la que nos hallamos inmersos continúa estando marcada por las relaciones asimétricas entre los sexos. El conflicto entre mujeres y hombres ha existido siempre en cada etapa de la historia. Actualmente, este conflicto sigue existiendo, tanto en el contexto paraguayo como el latinoamericano y el resto del mundo. Si bien en algunos aspectos la situación de las mujeres ha tenido una evolución positiva, en otros, se sigue relegándolas al ámbito privado. Junto con los importantes logros conseguidos, coexisten numerosas situaciones de discriminación que indican que aún queda un largo camino por recorrer.

La mujer trabaja de cinco a seis horas más, cobra menos que sus compañeros varones y en muchos casos realiza trabajos no remunerados. Ellas perciben salarios de unos 30% menos que de sus compañeros varones. Según los informes globales sobre brecha de género publicado por el Foro Económico Mundial (2014), Paraguay ha experimentado una notable mejora en el número de profesionales de sexo femenino y los trabajadores técnicos y vida saludable más equitativa (p. 23)

A inicios del siglo XXI, la presencia de las mujeres en el mundo laboral va en aumento; sin embargo, ellas siguen encontrándose con más problemas en su promoción profesional que los hombres. Este ámbito de desigualdad de género en el mercado laboral se traduce en que se observa una reducida presencia de las mujeres en los puestos directivos de las organizaciones (López-Ibor, Mangas, Cornejo, Cabo y Fernández, 2015, p. 15).

Esta situación de injusticia social ha motivado la realización de este trabajo de investigación. Mi conciencia de género y mi interés por los estudios de género me han llevado hacia este tema, la cual se ha ido centrando en el análisis de las relaciones de género en la

actividad laboral, y más concretamente, respecto la participación de las mujeres en la toma de decisiones en la universidad.

Por todo esto, esta investigación parte del siguiente cuestionamiento.

¿Cuáles son las experiencias y las percepciones de las mujeres que ocupan espacios de poder de la Universidad Nacional de Asunción?

Por tanto, se propone los siguientes objetivos.

Objetivo General:

Analizar las experiencias y percepciones de las mujeres que ocupan cargos en los órganos de gobierno de la Universidad Nacional de Asunción

Objetivos Específicos:

Describir distribución de cargos en la estructura de la Universidad Nacional de Asunción en función del género.

Indagar las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres que ocupan espacios de poder en la Universidad Nacional de Asunción

Analizar la existencia de dificultades –internas y externas- presentes en la trayectoria de desarrollo profesional de mujeres que ocupan espacios de poder

La desigualdad entre los géneros en los puestos de poder se da en organizaciones de deferentes sectores. En el ámbito de la educación superior se ha encontrado diferentes estudios sobre el tema. Así en las universidades españolas, un estudio que analiza la presencia de las mujeres en la gestión universitaria como indicador indirecto del liderazgo femenino, ha

concluido que la presencia femenina no alcanza la deseable paridad en los puestos de poder. Otro estudio sobre las experiencias y percepciones de las mujeres en el ejercicio de liderazgo en las organizaciones universitarias españolas concluyó que la principal causa de exclusión de la mujer se debe a los asuntos relacionados con la familia, el hogar y las normas de juego de la sociedad.

Otras investigaciones relacionadas con el tema son la de la Universidad del Oriente de Cuba y la de las Universidades estatales de Chile. La primera evaluó la participación y el acceso de las mujeres a los cargos de dirección. Se concluyó que existe una presencia que casi llega a la paridad, pero dicha presencia se difumina según se asciende en el escalafón universitario. La segunda, concluyó que existe desigualdad en la representación de hombres y mujeres en los puestos que componen el gobierno universitario de las instituciones consideradas en el estudio, especialmente a nivel de rectores, secretario general y en menor medida para el cargo de vicerrector y decanos.

Los estudios de la desigualdad de género en el ámbito laboral se enmarcan dentro de la teoría de techo de cristal, entendida como una serie de barreras, tanto externas como internas que obstaculizan el ascenso de las mujeres a los puestos de dirección de las organizaciones. Entre las barreras externas pueden mencionarse la cultura organizacional y los estereotipos de género que conducen a una estructura organizacional masculinizada. Las barreras internas hacen referencia a los aspectos psicológicos de la mujer que se autorrestringen debido a una identidad de género adoptada como producto de la socialización diferenciada durante la niñez.

Así, el propósito de esta investigación es el análisis de las experiencias y percepciones de las mujeres que ocupan cargos de poder en la administración de la Universidad Nacional de Asunción.

En primer apartado de resultados se presenta la cuantificación de las mujeres en los diferentes órganos de gobierno de la universidad y los puestos en los que se hacen presentes. Estos datos son importantes para pasar a desarrollar los siguientes apartados.

En el segundo apartado se analizan los resultados del cuestionario aplicado para obtener la percepción de los participantes sobre los roles femeninos y masculinos. Posteriormente, en el tercer apartado, se pasa al análisis de las entrevistas en profundidad realizada a las mujeres que ocupan puestos en los órganos de gobierno.

1. EL TECHO DE CRISTAL EN LA UNIVERSIDAD

1.1. Antecedentes

En el presente apartado se hace una revisión de los estudios que han intentado estudiar las diferentes formas de techo de cristal en las universidades y en otras instituciones. La mayoría de los estudios tienen la ventaja de contar con una información detallada de la muestra y por tanto sus resultados pueden ser más precisos; el problema, sin embargo, es que muchas de las investigaciones no son del contexto paraguayo. En la mayoría de ellos se pone de manifiesto la existencia de dificultades para las mujeres a la hora de acceder a los niveles profesionales más altos.

En la tabla 1, se recogen varios estudios pertenecientes al contexto español, latinoamericano y, en el caso paraguayo, se recogen los resultados de la distribución de cargos del Poder Judicial segregados por sexo, se trata de un informe de actualizado de la Secretaría de Género de la Corte Suprema de Justicia.

Así, la investigación de Cuevas-López y Díaz-Rosas (2015) ofrece resultados sobre los estilos de liderazgo que ejercen las mujeres en las universidades españolas y la situación en lo que a desempeño de puestos directivos se refiere; se trata de un análisis descriptivo sobre la situación actual de ellas. Para ello, se han recopilado datos relativos a la composición de los equipos de gobierno de cada universidad y de cada una de sus respectivas escuelas y facultades.

Ofrece una descripción de la presencia de las mujeres en dos de los ámbitos de gobierno más importantes de la universidad pública española: los rectorados, y los decanatos de Facultades o las direcciones de Escuelas Técnicas Superiores. La información presentada fue obtenida mediante el análisis de las páginas web de cada institución.

El indicador utilizado en el estudio es un índice de distribución que señala el porcentaje de mujeres y hombres en cada colectivo analizado. Los resultados obtenidos ponen de manifiesto que, pese de gran avance experimentado, queda aún un largo camino por recorrer.

Brevemente los resultados de la investigación son que la presencia de mujeres no alcanza lo que sería esperable de cumplirse el criterio de paridad. Existe gran variabilidad entre las 50 universidades analizadas. El análisis del tipo de cargo ocupado se observa que en la Secretaría General hay una pequeña diferencia en favor de las mujeres (52%) respecto a los hombres (48%); en la Gerencia las mujeres son minoría (24%) mientras que los hombres (76%) se hacen presentes en la mayoría de los puestos; en el Vicerrectorado, las mujeres también marcan poca presencia (38,28%) respecto a sus compañeros varones (61,71%); pero donde se refleja la disparidad más visible es en el Rectorado donde las mujeres representan sólo el 2% en comparación de sus colegas que ocupan casi la totalidad de los cargos, el 98% Cuevas-López y Díaz-Rosas (2015).

Otra pesquisa también en el ámbito español, sobre obstáculos y barreras en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica es la de Tomàs y Guillamón (2009); se trata de una investigación sobre cuatro universidades catalanas. En este trabajo se analizó la presencia de mujeres y sus oportunidades de promoción en comparación con sus colegas masculinos. Además se estableció las principales diferencias en los estilos de gestión vinculados al género.

Uno de los instrumentos de recolección de datos utilizados fue un cuestionario, contestado por profesoras y profesores pertenecientes a departamentos dirigidos por una directora de las universidades participantes en el estudio. Otra forma de obtención de datos fue la entrevista en profundidad orientada a explorar las experiencias de las profesoras que ocupan cargos de gestión en la universidad.

Las entrevistas adoptaron un formato semi-estructurado con la finalidad de cubrir tres tópicos: las razones para ocupar posiciones de responsabilidad y/o liderazgo dentro de la universidad; las percepciones sobre las barreras y dificultades que encuentran para el desempeño del cargo y para ascender a cargos de nivel superior y las percepciones sobre las propias preferencias en cuanto al estilo de gestión e impacto percibido de este sobre los demás.

Como resultado, las causas de exclusión de la mujer que tuvieron mayor puntuación fueron las relacionadas con la atención a la familia y el hogar y las normas de juego de la sociedad, todas ellas barreras externas, que dejan a la mujer en inferioridad de condiciones, mientras que no es considerada que la exclusión tenga relación con la falta de confianza en sí misma o las malas experiencias vividas.

En el cuestionario, todas las variables tuvieron puntajes más elevados de las profesoras que de sus colegas. Otro dato destacable es que las profesoras más jóvenes y sin descendencia son las que han puesto más énfasis en los motivos de exclusión, sobre todo en los procesos de socialización o los estereotipos.

A través de los resultados de las entrevistas las mujeres manifestaron la existencia de barreras externas para su desarrollo profesional; indican que las demandas familiares y las profesionales como “el gran problema de la mujer”, muchas han expresado que sólo han podido acceder a cargos cuando han disminuido las exigencias familiares.

Otro tipo de barreras externas que ha salido a la luz es la relacionada con el sentimiento de tener que moverse en un “mundo de hombres”, es decir, las tareas y las valías se juzgan acorde con estándares masculinos. Otra dificultad manifiesta es el hecho de que para las mujeres, el desarrollo profesional tiene un carácter secundario.

En lo que hace a las barreras internas, algunas entrevistadas se muestran conscientes de los condicionantes sociales que han interiorizado como consecuencia de los procesos de

socialización. Otras manifiestan la autoeliminación debido a la falta de seguridad y confianza en sí mismas.

Otro aporte sobre la participación de las mujeres el mismo tema es la de Benítez, Fernández, Fayat y Caballero (2016) que estudia sobre el acceso a cargos en dirección primaria en la Universidad de Oriente de Cuba. La investigación se llevó a cabo a partir del análisis de documentos de la base de datos y otros documentos sobre los reglamentos laborales del Ministerio de Educación Superior. Esta información fue triangulada con los resultados de la aplicación de cuestionarios a profesores de ambos sexos y entrevistas aplicadas a mujeres directivas del centro objeto de estudio.

El resumen de los resultados es el siguiente: la mujer, en comparación con el hombre, tiene mayor presencia entre los docentes de la universidad; sin embargo no lo son entre los doctores, este grado académico es indispensable para el acceso a los cargos de dirección de primer nivel. Ellas reflejan tener mayor ocupación en la esfera doméstica, lo que podría identificarse como la causa que les impide un mayor crecimiento profesional.

En el resto de las categorías docentes (instructoras, asistentes y auxiliares) las mujeres en cifras absolutas son mayoría, pero existe menor porcentaje de instructoras respecto al total de mujeres, que de instructores respecto al de los hombres. Estas diferencias tienen base en la autoeliminación de ellas mismas que, ante las barreras que impone la cotidianidad optan por aplazar o abandonar la carrera por alcanza posiciones superiores (Benítez et al 2016)

En cuanto a la distribución de mujeres y hombres en la Universidad del Oriente se observa que existe mayor presencia femenina, pero con diferencias por áreas en correspondencia con la participación tradicional de un sexo u otro en las diferentes profesiones. Así ellas son mayoría en las facultades de Ciencias Sociales, Humanidades y Derecho, mientras que ellos son mayoría en las facultades de Ingeniería Mecánica e Ingeniería

Eléctrica. Ello responde a los estereotipos de género que vinculan a las mujeres con los roles expresivos y, a los hombres con los roles instrumentales.

Siguiendo con el análisis de las investigaciones sobre la presencia de la mujer en las diferentes instituciones, a nivel nacional se cuenta con informe de la Secretaría de Género de la Corte Suprema de Justicia. Considerando que “en los espacios de ejercicio de la justicia es sumamente importante la presencia femenina en búsqueda de una paridad y participación más activa de las mujeres en cargos decisivos que permitan avanzar hacia una justicia con mayor perspectiva de género” (Corte Suprema de Justicia, 2016), la institución publicó un informe sobre la distribución de los cargos del Poder Judicial segregados por género.

La distribución es como sigue:

La Corte Suprema de Justicia, como máxima instancia judicial, cuenta con un total de nueve ministros, tres de ellas son mujeres. Corresponde al 33% de presencia femenina ante el 67% de presencia masculina.

Entre los integrantes de Cámara o Tribunales de Segunda Instancia del Poder Judicial, hay un 34% y 66% de mujeres y hombres respectivamente.

En los Juzgados de Primera Instancia, se cuenta con una paridad entre mujeres y hombres, lo cual representa un gran avance por tratarse del 50% de la judicatura de este primer espacio que posee el usuario/a para iniciar procesos judiciales.

La cantidad de Jueces/zas de Paz segregados por sexo corresponde al 52% de mujeres y 48 % de hombres. Según el informe de la Secretaría de Género, esto representa un importante porcentaje en relación a la problemática de violencia doméstica que es principalmente atendida en estos juzgados.

Los porcentajes de Secretarios/as en el Poder Judicial segregados por género son de 61% y 39% de mujeres y hombres respectivamente. La función de las personas que ocupan estos puestos es la de dar seguridad jurídica a los actos producidos por las partes del proceso.

Finalmente, del total de funcionariado judicial, el 54% corresponde a mujeres y el 46% a hombres.

Otra investigación sobre el techo de cristal en instituciones de Educación Superior es un estudio realizado en Chile. Se tomó como muestra dieciséis universidades estatales chilenas con el objetivo de analizar la presencia del concepto de techo de cristal en el gobierno y gestión.

Como resultado se encontró que ninguna de las universidades tenía el rectorado dirigido por mujeres. El 56% de ellas tienen al menos una mujer en la vicerrectoría La Secretaría General también es otra instancia fuertemente masculinizada, sólo el 25% está en manos femeninas. El 69% de las universidades tiene al menos una mujer en el decanato.

Tabla 1
Revisión literaria sobre distribución de cargos en función del género en diferentes instituciones

Autor y año	Institución	Objetivos	Muestra	Principales resultados
Cuevas-López y Díaz-Rosas (2015)	Universidades Públicas españolas	Analizar el estado actual de la presencia de la mujer en la gestión de las universidades públicas españolas como indicador indirecto del liderazgo femenino	Se ha trabajado la totalidad de los centros compuestos por 50 equipos rectorales y 663 centros universitarios (Facultades y Escuelas Técnicas)	De forma global se aprecia que la presencia de mujeres (35%) no alcanza lo que sería esperable de cumplirse el criterio de paridad. Existe gran variabilidad entre las 50 universidades analizadas. Si se contempla el tipo de cargo ocupado, el resultado es como sigue: Secretaría General: 52% mujeres y 48% hombres Gerencia: 24% mujeres y 76% hombres Vicerrectorados: 38,28 mujeres y 61,71 hombres Rectores: 2% mujeres y 98% hombres
Tomàs y Guillamon (2009)	Universidades catalanas	Estudiar las experiencias y percepciones de las mujeres en el ejercicio del liderazgo en las organizaciones universitarias	150 profesores y profesoras pertenecientes a cuatro universidades catalanas y 18 personas expertas en tema de gestión, liderazgo y género.	La causa de la exclusión de la mujer de debe a los asuntos relacionados con la familia, el hogar y las normas de juego de la sociedad. Muchas argumentan que sólo han podido acceder a cargos cuando han disminuido las exigencias familiares. La mayoría no atribuye la exclusión de la mujer con las malas experiencias vividas ni la falta de confianza. Las profesoras, en comparación con sus colegas, dan una puntuación más alta a los motivos de exclusión de la mujer.

				<p>Las profesoras más jóvenes, y que no tienen descendencia, son las que han puesto más énfasis en los motivos de exclusión de la mujer.</p> <p>Algunas profesoras indican la existencia de barreras relacionadas con la dificultad de moverse en un mundo de hombres.</p> <p>Tanto las mujeres como los hombres manifiestan la convicción de que el varón siente mayor necesidad de consolidar una carrera profesional.</p> <p>En cuanto a las barreras internas, algunas se muestran conscientes de los condicionamientos sociales que han interiorizado a consecuencias de los estereotipos asociados al género; otras, mencionan la falta de confianza y seguridad en sí mismas.</p> <p>Además muchas participantes han argumentado que si no asumen cargos de responsabilidad es porque se autorrestringen.</p>
Benítez et al (2016)	Universidad de Oriente de Cuba	Evaluar la participación de las mujeres profesionales de la Universidad de Oriente y su acceso a cargos de dirección	De una población de 1216 docentes se extrajo una muestra de 92 para la aplicación del cuestionario. La entrevista se realizó a 40 mujeres de todas las áreas	Mayor presencia femenina, lo que se hace diferente si se atiende a las diversas áreas de conocimiento. Sin embargo, su presencia se difumina según se asciende en el escalafón universitario. Las directivas manifiestan que enfrentan retos al interior de la familia para acceder a los cargos.
Gaete-Quezada (2015)	Universidades estatales chilenas	Analizar la presencia del concepto de techo	Dieciséis Universidades estatales	El 100% de las universidades tienen su rectorado ocupados por hombres.

Secretaría de Género de la Corte Suprema de Justicia de Paraguay (2016)	Corte Suprema de Justicia de Paraguay	de cristal en el gobierno y gestión de las universidades estatales chilenas	La totalidad del funcionariado que son 6706	<p>El 56% de las universidades tienen al menos una mujer en la vicerrectoría</p> <p>La Secretaría General también es otra instancia fuertemente masculinizada, sólo el 25% está en manos femeninas.</p> <p>El 69% de las universidades tiene al menos una mujer en el decanato.</p> <p>De un total de 6706 funcionarios, el 54 % son mujeres.</p> <p>Si se observa distribución del funcionariado en los diferentes espacios donde se ejerce la justicia, la realidad es como sigue:</p> <p>Entre los secretarios/as, el porcentaje de mujeres asciende al 61% del total</p> <p>En los juzgados de paz, las mujeres son el 52% del total</p> <p>En el ámbito de los Juzgados de Primera Instancia, las mujeres representan el 50%</p> <p>En las Cámaras o Tribunales de Segunda Instancia la presencia femenina baja al 34%</p> <p>El porcentaje de Ministras que integran la Corte Suprema de Justicia es del 33% frente al 67 de Ministros (3 mujeres y 6 hombres).</p>
---	---------------------------------------	---	---	---

Fuente: Elaboración propia.

1.2. El techo de cristal y la escasa presencia de las mujeres en los puestos de dirección

En este apartado se pretende definir los conceptos fundamentales que tienen que ver con el análisis de las barreras con que la mujer se encuentra para ascender en la escala jerárquica, sobre todo en la parte más alta de la jerarquía profesional. Posteriormente se analiza, a partir de la literatura existente, las causas de la escasa presencia femenina en los órganos de dirección de las empresas. Finalmente, se realiza un análisis de los estudios existentes en cuanto a la estimación de discriminación en la promoción de la mujer en otros países.

La presencia de la mujer en los espacios de poder se considera claves para en el desarrollo de la democracia en las instituciones educativas. En efecto, las universidades son consideradas un espacio de formación del espíritu crítico, un lugar de reflexión y creadora de ideas. Por esta razón, es importante impulsar una participación igualitaria en los órganos de poder como una acción para llegar a una sociedad equitativa. En la actualidad continúa siendo insuficiente la representación de las mujeres en los espacios de poder.

Entiéndase en este sentido que “espacio de poder es el puesto donde se produce la toma de decisiones dentro de cualquier organización ya sea pública o privada” (Novas, 2015, p. 18).

1.2.1. ¿Qué significa techo de cristal?

En los años ochenta se acuñó el término “techo de cristal” para tratar de explicar la infrarrepresentación de la mujer en los puestos de poder y toma de decisiones de las empresas. El término hace alusión metafórica a las barreras invisibles que impiden a las mujeres, con elevada preparación profesional y capacidad personal, acceder a los altos niveles de responsabilidad dentro de las organizaciones. “Estas barreras invisibles son barreras implícitas derivadas de prejuicios psicológicos y organizativos” (Ramos, 2005, p. 39). “Dada la

complejidad que encierran las barreras invisibles, hacia los años noventa, el concepto 'techo' fue rebautizado por el término 'laberinto' de cristal" (Berenguer, 1999, 187).

Diversas hipótesis explicativas han sido desarrolladas, desde la psicología, la sociología y otras ciencias sociales, sobre los factores que conforman la metáfora del techo de cristal. "La mayoría de ellas señalan tanto factores externos como internos sin dejar de lado las interacciones establecidas entre ellas" (Barberá, Sarrió, y Ramos, 2000, p. 269).

En el siguiente apartado se explican en primer lugar los factores externos, que hacen referencia a la estructura y la cultura organizacional y los estereotipos de género; en segundo lugar se explican los obstáculos psicológicos o barreras internas; es decir, los rasgos motivacionales y de personalidad, la eficacia en la acción directiva, el sistema de valores y el nivel de compromiso con el trabajo, y el grado de satisfacción con el trabajo subordinado.

Los motivos de las desigualdades entre mujeres y hombres en la promoción profesional

Factores externos: "las barreras externas como factores que dificultan el acceso y promoción de las mujeres a puestos de alta responsabilidad, se centran en las consecuencias de la cultura androcéntrica que determina relaciones de poder asimétricas entre mujeres y hombres" (Sarrió, 2004, p. 345). Entre estos factores pueden mencionarse la estructura organizacional, la cultura organizacional y los estereotipos de género que serán explicados en los apartados siguientes.

Estructura organizacional, es el soporte de las normas de trabajo y los mecanismos que permiten dirigir, coordinar y controlar las actividades. Según estas teorías hay una segregación laboral en función del género que no tiene relación con sus potenciales individuales como la capacidad, la motivación, rasgos de personalidad etc., ni tampoco está relacionada por los estereotipos transmitidos socialmente a las personas; más bien la discriminación viene condicionada por la posición ocupada en la estructura jerárquica de la organización.

La tendencia es que “las mujeres ocupan puestos laborales de menos estatus mientras que los hombres ocupan los escalafones laborales más altos” (Ramos, 2005, p. 38). Este hecho, supone para las mujeres, una menor posibilidad de llegar a la cúspide de las organizaciones; es decir, las mujeres ocupan cargos que no conducen a ocupar puestos de alta responsabilidad.

La cultura organizacional hace alusión a un esquema de referencia para patrones de comportamiento y actitudes que comparten los miembros de una organización y que determinan el grado de adaptación laboral; “así la cultura organizacional se enriquece con los aportes de los individuos, se perpetúa a través de ellos a la vez que las personas enriquecen sus otros entornos” (Zapata y Rodríguez, 2008, p. 76). Según Ramos (2005), las personas acceden a una organización laboral con creencias y valores personales, y con el tiempo van adquiriendo los valores y creencias comunes de la organización y su cultura. (p. 185). Estas creencias básicas de las organizaciones pasan desapercibidas porque tienen un carácter implícito, así los miembros, con el tiempo asumen como propias.

Para Barberá, et al (2002) “esta cultura organizacional tiene carácter androcéntrico caracterizada por valores masculinos”. (p. 76). Es decir, hay una persistencia de creencias sociales estereotipadas sobre los géneros, y a las responsabilidades familiares asumidas mayoritariamente por las mujeres

En la cultura organizacional prevalecen los valores masculinos en contra de los femeninos, esta realidad opera como una barrera que conserva el techo de cristal dificultando el acceso de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad dentro de las organizaciones. De esta manera, según (Ramos & Sarrió, 2003):

La cultura organizacional opera en detrimento de la promoción laboral de las mujeres a través de las redes informales, la política de selección de personal, etc., pero también la escasez de mentorización de mujeres y la falta de políticas organizacionales

tendientes a lograr un mayor respeto de la vida privada y de la conciliación entre el trabajo y la familia. (p. 89)

La discriminación sexual implícita en los procesos de selección y en el desarrollo profesional son factores interdependientes que entorpecen el acceso de las mujeres a los altos cargos dentro de las organizaciones, limitándolas a los puestos de mando intermedio, considerados femeninos y por tanto infravalorados.

Los estereotipos de género, hace referencia a un sistema de creencias acerca de las características que se piensan que deben tener las personas o un grupo de personas (mujeres), que según Barberà (1998):

Tienen que ver con dos ideas claves, por un lado, los estereotipos como una construcción subjetiva que incluye creencias, expectativas y atribuciones causales y que como imagen de elaboración cognitiva no suelen coincidir con la realidad, sino que son simplificaciones deformadas de aquella, por otro lado, no suelen estar compuestos por un único pensamiento, sino por un conjunto de ideas que se acoplan entre sí. (p. 135).

Los estereotipos de género entonces son imágenes e ideas aceptadas comúnmente por la sociedad y que exageran las diferencias entre los sexos, y de esa manera justificar la distribución sexual de los roles sociales. A partir de estas ideas o imágenes se han definido características exclusivamente masculinas o femeninas, y que en el ámbito de la dirección de las organizaciones están inmersos en la cultura organizacional influyendo de forma negativa en el acceso y promoción de mujeres directivas. Se asocian características, habilidades, roles y comportamientos diferentes para mujeres y hombres; además, se considera a los hombres más adecuados para los cargos de dirección, dejando así a las mujeres en puestos inferiores.

Según Ramos y Sarrió (2003), los objetivos de la dirección masculina son los resultados y se centra en el “hacer”, mientras que la femenina el objetivo es el proceso y se basa en el

“ser” (p. 274). En otras palabras, los valores organizacionales que subyacen al estilo masculino son la jerarquía, el individualismo, la competitividad, la dominación y el control frente a los valores femeninos que tienen que ver con la colaboración, el compromiso, la igualdad, la diversidad, el desarrollo en equipo, las relaciones personales, etc. El estilo de liderazgo femenino se caracteriza así por el trabajo en equipo, la cooperación, la comunicación y la relación interpersonal, la consideración por las necesidades de los demás, la resolución de conflictos mediante el consenso, etc.

Pese a ello, los directivos de las organizaciones consideran que las mujeres no son lo suficientemente aptas para desempeñarse en los ambientes de más alto nivel y exigencia, donde el rol femenino contradice la imagen que se posee sobre una persona con un cargo de alta responsabilidad. Los autores que analizan los estilos de liderazgo femenino, afirman que las mujeres directivas adoptan las características masculinas asociadas a los puestos de dirección para poder atravesar el denominado techo de cristal.

Factores internos. Para explicar la segregación de género en los puestos de alta jerarquía se ha analizado una serie de factores que hacen referencia a actitudes asociadas a la identidad de género femenino.

La identidad de género femenino, hace referencia al proceso de socialización a través del cual la mujer desarrolla cualidades y roles que resultan negativas para la promoción profesional. En las mujeres se estimulan a lograr éxitos en ámbitos que se consideran en consonancia con las cualidades femeninas. Se construye así la identidad profesional a través de la familia, los medios de comunicación y se forma lo que se denomina el “currículum oculto”, entendiéndose por tal las creencias, normas y valores sociales que se transmiten a través de mecanismos de imitación e interiorización (Barberá y Sarrió, 2003, p. 276).

Así los estereotipos de género vinculan los puestos de poder con actividades masculinas y consideran a los hombres mejor preparados para tal ejercicio laboral, esto lleva a las mujeres a autolimitarse en el desarrollo de su carrera (Sarrió, 2004, p. 97).

De esta manera, la creencia de que las mujeres no tienen “madera” para dirigir, o que tienen menor ambición que los hombres, por un lado, llevan a los empresarios a valorar menos a las mujeres y se resisten a contratarlas, y por otro lado, ellas mismas llegar a interiorizar que no sirven para ciertos tipos de trabajo.

Al buscar explicaciones que fundamenten el techo de cristal, las ideas como la falta de preparación o capacidad intelectual de las mujeres para el desempeño de puestos directivos están desfasados.

La combinación de barreras externas e internas puede darse, como resultado, lo que se entiende por barreras interactivas. Esta interactividad se manifiesta en diferentes momentos del desarrollo profesional de las mujeres. Para ordenar las ideas se puede analizar dos momentos significativos en lo que respecta a la inserción laboral de la mujer.

Por un lado, se encuentran las barreras que la mujer encuentra en el momento de insertarse en el mundo laboral: La preparación académica, La tipificación y clasificación de las ocupaciones en función del género por parte de las empresas (Elejabeitia y López, 2003).

Las limitaciones psicológicas (autoestima, etc.), la ausencia de modelos femeninos en el marco de la historia de la humanidad (mentorización), criterios de selección de personal

Por otro lado, se encuentran las barreras en el puesto de trabajo propiamente dicho que impiden o dificultan el desarrollo profesional de las mujeres: segregación vertical, La diferencia salarial y la multiplicidad de roles desempeñados por las mujeres

4. METODOLOGÍA

4.1. Problema de investigación

La sociedad está caracterizada por la existencia de una marcada diferencia entre los sexos. La desigualdad entre mujeres y hombres es un conflicto que ha existido históricamente. Esta situación sigue existiendo en todas las sociedades, y Paraguay, en este sentido, no es una excepción. Si bien en algunos aspectos la realidad de las mujeres ha tenido una evolución positiva, en algunos aspectos ellas siguen teniendo una condición desfavorable respecto al hombre. Pese a los importantes logros conseguidos, coexisten numerosas situaciones de discriminación que indican que aún queda un largo camino por recorrer.

Informes oficiales como el Foro Económico Mundial (2014) indican que la mujer trabaja de cinco a seis horas más, cobra menos que sus compañeros varones y en muchos casos realiza trabajos no remunerados. Ellas perciben salarios de unos 30% menos que de sus compañeros varones. Paraguay ha experimentado una notable mejora en el número de profesionales de sexo femenino y los trabajadores técnicos y vida saludable más equitativa (p. 23)

Cabe preguntarse entonces ¿qué posición ocupan las mujeres en los órganos de gobierno de la Universidad más importante de Paraguay?, ¿cuáles son sus posibilidades de desarrollo profesional?, ¿cuál es la percepción de los hombres y las mujeres sobre los roles ejercidos por las mujeres y hombres?, ¿qué barreras tienen las mujeres en el ámbito laboral para ocupar puestos de poder?, ¿qué percepción tienen las mujeres sobre las dificultades para su desarrollo profesional?. Si bien la presencia de las mujeres en el mundo laboral va en aumento; ellas siguen encontrándose con más problemas en su promoción profesional que los hombres.

Esta desigualdad de género en el mercado laboral se traduce en que se observa una reducida presencia de las mujeres en los puestos directivos de las organizaciones. El problema planteado para este estudio es la participación de las mujeres en los órganos de gobierno de la Universidad Nacional de Asunción y su percepción respecto a las dificultades a las que se enfrentan para lograr un ascenso en el mercado laboral.

4.2. Objetivos de la investigación

4.2.1. Objetivo General

Analizar las experiencias y percepciones de las mujeres que ocupan cargos en los órganos de gobierno de la Universidad Nacional de Asunción.

4.2.2. Objetivos específicos

Describir distribución de cargos en la estructura de la Universidad Nacional de Asunción en función del género.

Indagar las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres que ocupan espacios de poder en la Universidad Nacional de Asunción

Analizar la existencia de dificultades –internas y externas- presentes en la trayectoria de desarrollo profesional de mujeres que ocupan espacios de poder

4.3. Diseño de investigación

El análisis las experiencias y percepciones de las mujeres que ocupan cargos en los órganos de gobierno de la Universidad Nacional de Asunción se realiza desde una perspectiva mixta. Se trata de una investigación de diseño no experimental de tipo transversal.

Desde la vertiente cuantitativa se cumplen con los dos primeros objetivos. En una investigación de tipo descriptivo, de carácter, exploratorio, el primer objetivo consistía en la descripción de los puestos ocupados en los órganos de gobierno, y el segundo objetivo, también de alcance descriptivo, se trata de indagar sobre el desarrollo profesional de las mujeres en la institución.

Desde una perspectiva cualitativa, se analiza las percepciones de las mujeres sobre los factores, externas o internas, que dificultan su desarrollo profesional. Es una investigación de tipo descriptivo exploratorio puesto que es un fenómeno que no ha sido estudiado en Paraguay.

4.4. Descripción del lugar de estudio

El estudio se demarca dentro de la Universidad Nacional de Asunción por ser la primera institución de Educación Superior, la más antigua y con mayor tradición en el Paraguay. Es la institución de educación superior con mayor cantidad carreras y es la que tiene mayor número de matriculaciones. Cuenta con doce Unidades Académicas o facultades y otros institutos, centros y colegios.

4.5. Población y Muestra

La población está conformada por todos los miembros de los tres órganos de gobierno de la Universidad Nacional de Asunción, ellos son la Asamblea Universitaria, el Consejo Superior Universitario y los Consejos Directivos de cada una de las facultades.

La población está distribuida de la siguiente manera: la Asamblea Universitaria está compuesta en un 22,59% de mujeres y el 77,41% de hombres, el Consejo Superior Universitario de un total de 46 miembros, cinco de ellos son mujeres y 41 hombres, 10,86 % y 89,14 % respectivamente, y los Consejos Directivos, que en el momento de la recolección

de los datos contaba con 183 miembros, 48 de son mujeres y 135 hombres, es decir, 26,23% de los cargos están en manos femeninas y 73,77% en manos masculinas.

Se cuenta por tanto con una población de 291 personas, de la cual se tomó como muestra 20 individuos. Entre los participantes se cuenta con entre 12 mujeres y 8 hombres que accedieron a cumplimentar el cuestionario; mientras que la entrevista fue aplicada a 4 mujeres siendo ellas una decana, una docente, una graduada y una estudiante.

La técnica de muestreo es intencional de tipo no probabilístico tratando de obtener muestras representativas mediante la inclusión en la muestra de los diferentes órganos de gobierno.

El contacto con cada uno de los individuos de la muestra se realizó a través de sus respectivos correos electrónicos obtenidos de la página web de la universidad y las facultades respectivas. Otro medio de contacto fue los números telefónicos que para concretar las entrevistas fueron muy útiles. Se logró reunir un total de 20 cuestionarios, el 40% de los individuos de la muestra son de hombres y el 60% son mujeres.

Para las entrevistas en profundidad se seleccionó a cuatro mujeres, cada una de ellas pertenecientes a diferentes órganos de gobierno. Se entrevistó a una decana, a una representante docente, a una representante no docente y una estudiante miembro del CSU.

4.6. Técnicas de recolección de datos.

Los análisis de los datos cuantitativos se han realizado con la aplicación de hojas de cálculo Excel.

Se llevó a cabo un análisis documental de la información contenida en los documentos que se encuentran disponibles en las páginas web de la Universidad Nacional de Asunción. Así se describió la distribución de los cargos de los órganos de gobierno. Para cada uno de ellos se cuantificó los cargos ocupados y se desagregó en función del sexo.

Dentro de la misma vertiente cuantitativa, se analizó los datos recogidos a través del cuestionario, éste sirvió para indagar las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres. Se trata de una escala de percepción de rol de género. Dicho instrumento fue elaborado y aplicado en otras investigaciones –Rodríguez et al (2008) y Donoso et al (2001)- para lograr los mismos objetivos. Para su aplicación se obtuvo la debida autorización de la autora del instrumento.

Para analizar la percepción de las mujeres sobre las barreras en su avance profesional se recurrió a la técnica de entrevista en profundidad. Para ello, se elaboró una guía de preguntas construida a partir de la operacionalización de las variables o categorías que se pretendían estudiar. Dicho cuadro de operacionalización se muestra en la Tabla 2., la validación de la entrevista se llevó a cabo a través del proceso de validación por expertos, entre ellos un sociólogo y dos especialistas en Educación.

Ambos instrumentos y la autorización para la aplicación del cuestionario se adjuntan en el apartado del anexo del presente trabajo.

Tabla 2
Operacionalización de variables.

Objetivos específicos	Enfoque	Variable 1	Variable 2	Variable 3	Variable 4	Técnica	Instrumento	Preguntas/Ítems	Sujeto/Objeto
Analizar la existencia de dificultades – externas e internas- presentes en la trayectoria de desarrollo profesional de mujeres que ocupan cargos de poder	Cualitativo	Dificultades externas	Estructura organizacional	Capacidad		Entrevista	Entrevista en profundidad	¿Por qué cree que las instituciones acostumbran nombrar más a hombres que a mujeres para los puestos de responsabilidad?	Mujeres miembros de los órganos de gobierno en la Universidad Nacional de Asunción (UNA)
			Cultura organizacional	Motivación	Conciliación de la vida familiar, personal y profesional			¿De qué manera cree usted que las instituciones tienen en cuenta el género o la necesidad de conciliar el trabajo con la familia a la hora de seleccionar personal?	
			Los estereotipos de género	Rasgos de personalidad	Política de selección de personal			¿Por qué cree que los empresarios atribuyen competencias diferentes a mujeres y hombres?	

Fuente: Elaboración propia.

		Proceso de socialización	¿Cuál es la influencia de la educación diferenciada entre niño y niña recibida a la hora de desempeñarse en el cargo?
		Área de formación	¿De qué manera influye el área de formación de las mujeres a la hora de ser contratadas?
Dificultades internas	Identidad de género	Falta de Confianza en sí misma	¿Cuál es la diferencia entre la seguridad, la confianza en sí misma o el carácter de una mujer y un hombre que ocupa puestos de responsabilidad?
		Carencia/Menor ambición de poder	
		Carencia de seguridad en sí misma	
		Debilidad de carácter	
		Auto-restricción	
		Temor a perder la feminidad	¿Cuáles son los temores a los que se enfrenta una mujer que ejerce un puesto de poder?
		Temor a perder relaciones afectivas satisfactorias	

4.7. Proceso de análisis de datos

Con los datos recopilados a través del análisis documental se elaboró una matriz de datos, se realizó la descripción de la distribución de los cargos segregados en función del género. Se presentan cuadros por cada uno de los órganos de gobierno de la Universidad Nacional de Asunción.

4.7.1. Análisis de datos recopilados a través del cuestionario

Los datos obtenidos a través del cuestionario se indagaron las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres. Se observó el contraste de medias de la muestra total respecto a las escalas de rol femenino y masculino. Luego, se examinó lo mismo en función del género; es decir, las diferencias de las percepciones de los roles de género de mujeres y hombres.

Es importante la confrontación de las apreciaciones que tienen los participantes mujeres y hombres respecto a los relaciones de género, pues en ello encuentran la cultura organizacional y la consecuente estructura del poder en las organizaciones.

4.7.2. Análisis de los datos de la entrevista en profundidad

En esta fase se llevó a cabo el análisis de las entrevistas concedidas por las mujeres que están presentes en los órganos de gobierno de la universidad. Los resultados se presentan en el mismo orden en que aparecen las variables en los objetivos. Así se analiza primero los factores externos y posteriormente las dificultades internas que hacen a al desarrollo o promoción de las mujeres en el ámbito laboral.

5. RESULTADOS

5.1. Datos sociodemográficos

La población está compuesta por miembros de la Asamblea Universitaria, el Consejo Superior Universitario y los Consejos Directivos de las Unidades Académicas. Todos los órganos de gobierno están integrados por el Rector, el Vicerrector, los Decanos, Docentes, egresados no docentes y representantes estudiantiles. Para la obtención de los datos se ha tenido en cuenta la edad de los participantes y el cargo que ocupa.

5.2. La distribución de cargos en la estructura de la Universidad Nacional de Asunción en función del género

La Universidad Nacional de Asunción (UNA) fue fundada en el año 1889 como una institución de educación superior, autónoma, con personería jurídica y patrimonio propio. Por tanto, tiene plena capacidad para dictar los estatutos y nomas que la rigen, determinar sus órganos de gobierno, elegir autoridades, etc. (UNA, 2010).

En cuanto a su estructura académica, la Universidad está compuesta por doce facultades, cinco institutos y cuatro centros y colegios, estas tres últimas unidades dependen académica y administrativamente de una facultad o del Rectorado. El estamento de la Universidad Nacional de Asunción está compuesto por docentes escalafonados, graduados no docentes y estudiantes, cuyos representantes integran los órganos que gobiernan la Universidad y sus distintas facultades. El gobierno de la UNA es ejercido por: la Asamblea Universitaria, el Consejo Superior Universitario, el Rector, los Consejos Directivos y los Decanos (UNA, 2016).

La Asamblea Universitaria está integrada por el Rector; el Vicerrector; tres (3) representantes docentes de cada facultad (dos son miembros de Consejo Directivo de cada Facultad designados por el Consejo mismo, y un tercer integrante elegido por profesores escalafonados en ejercicio de la docencia); un (1) graduado no docente de cada Facultad elegido por sus pares no docentes y un (1) estudiante de cada Facultad elegido por sus pares. Los docentes y los graduados duran en sus funciones tres (3) años y los estudiantes dos (2). Todos los miembros pueden ser reelectos (UNA, 2016).

La Asamblea Universitaria es el máximo órgano deliberativo del gobierno de la Universidad Nacional de Asunción y tiene entre sus atribuciones: definir la política universitaria, elaborar y modificar el Estatuto de la Universidad Nacional de Asunción, elegir al Rector y al Vicerrector y remover al Rector o al Vicerrector (UNA, 2014)

Si se toma en consideración la distribución de los cargos, en función del género, en este órgano de gobierno de la Universidad se puede afirmar que los puestos de mayor responsabilidad siguen siendo mayoritariamente ocupados por los hombres, de manera que en el caso de la Asamblea Universitaria sólo dos de cada diez personas pertenecientes a este órgano de gobierno son mujeres (hay 22,59% de mujeres y 77,41% de hombres). Puede observarse que entre los representantes estudiantiles hay una paridad entre mujeres y hombres. La presencia femenina como representantes graduado y docente es bastante reducida y la mesa directiva, en su totalidad, está en manos masculinas.

Tabla 3
Distribución de cargos en la Asamblea Universitaria

Cargos	Frecuencia Absoluta	Sexo		Frecuencia Porcentual	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Rector/a	1	0	1	0,00	100,00
Vicerrector/a	1	0	1	0,00	100,00
Docente CD	24	4	20	16,67	83,33
Docente	12	2	10	16,67	83,33
Graduados no Docente	12	2	10	16,67	83,33
Estudiante	12	6	6	50,00	50,00
Totales	62	14	48	22,59	77,41

Nota: Universidad Nacional de Asunción. Asamblea Universitaria-Año 2016/Noviembre

En cuanto al Consejo Superior Universitario (CSU), está integrado, según el Directorio publicado en la web institucional en noviembre del año 2016, por el Rector; el Vicerrector; el Decano de cada una de las facultades (doce en total), un (1) representante de cada facultad, es decir doce; doce graduados no docentes y doce representantes estudiantiles. En el momento de la realización de esta investigación, la Facultad de Ciencias Médicas y la de Arquitectura, Diseño y Arte no contaban con representantes de graduados ni de estudiantes porque no se habían realizado las elecciones correspondientes. De la misma forma que los miembros de la Asamblea Universitaria, los docentes y los graduados dura el puesto por tres (3) años, mientras que los estudiantes dos (2) años.

Los deberes y atribuciones del CSU son: el ejercicio de la jurisdicción superior universitaria, la intervención de las Facultades, la creación nuevas Unidades Académicas y de filiales, el establecimiento de condiciones de adjudicación de las becas, la aprobación de aranceles académicos, el estudio y la aprobación del Presupuesto Anual de la Universidad, la disposición de los bienes institucionales, dictar el Reglamento General de la Universidad, la homologación de planes de estudios y reglamentos, la remoción de Decanos y Vicedecanos, etc. (UNA, 2014)

Las cifras son más desalentadoras cuando se toma en consideración el sexo de las personas que ocupan cargos de responsabilidad en el CSU, según los números de la tabla de distribución de los puestos, de doce Facultades únicamente dos decanatos están ocupados por mujeres, sólo una representante de doce entre los docentes, una también en el caso de graduados no docentes y representantes estudiantiles. Se puede afirmar que, estamos antes una Universidad Nacional de Asunción cuya gestión del poder está masculinizada, pues de cuarenta y seis puestos disponibles en el Consejo Superior Universitario, sólo cinco son ocupados por mujeres, esto representa el 10,86% de presencia femenina ante el 89,14% de hombres.

Tabla 4
Distribución de cargos en el Consejo Superior Universitario

Cargos	Frecuencia Absoluta	Sexo		Frecuencia Porcentual	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Rector/a	1	0	1	0,00	100,00
Vicerrector/a	1	0	1	0,00	100,00
Decano/a	12	2	10	20,00	80,00
Docente	12	1	11	9,09	90,91
Graduado	10	1	9	11,11	88,89
Estudiante	10	1	9	11,11	88,89
Totales	46	5	41	10,86	89,14

Nota: Universidad Nacional de Asunción. Consejo Superior Universitario-Año 2016/Noviembre

Se puede afirmar que, la situación de la mujer ha cambiado, puesto que su incorporación al ámbito laboral ha ido en aumento, aunque al acceso al poder sigue siendo desigual. Como puede observarse que el prestigio, el poder, el acceso a los puestos de toma de decisión siguen estando de forma abrumadora en manos masculinas. El género está presente como criterio diferenciador de poder en los órganos de poder de la UNA. Se trata de una realidad indiscutible, la presencia de la mujer tiende a reducirse según se asciende de nivel, de categoría y de prestigio en la Universidad.

El otro órgano de gobierno son los Consejos Directivos de las Facultades de la Universidad Nacional de Asunción y está constituido por el Decano, el Vicedecano, los profesores escalafonados, los graduados no docentes y los estudiantes.

La elección de los Consejeros Docentes se efectúa en comicios de Profesores Titulares, Adjuntos y Asistentes en ejercicio de la docencia, en cada una de las Facultades. Los Consejeros Egresados no Docentes, igual que los Consejeros Docentes, son electos por un periodo de tres años. Tienen derecho al voto los egresados no docentes de cada Facultad. La elección de los Consejeros Estudiantiles es realizada en comicios de estudiantes ciudadanos universitarios, y duran en sus puestos un periodo de dos años. En todos los casos los comicios son convocados y presididos por el Decano. En el caso del Decano y el Vicedecano duran en sus puestos el mismo periodo que sus mandatos (UNA, 2016)

El Consejo Directivo tiene las atribuciones de elegir el Decano y el Vicedecano, proponer al CSU el nombramiento de profesores universitario, la aprobación de planes y programas de estudios además de los reglamentos, establecer aranceles académicos, la aprobación del anteproyecto de presupuesto anual de la Facultad, etc. (UNA, 2016).

Si se observa la composición del Consejo Directivo se observa una disparidad entre la presencia femenina (26,23%) y la masculina (73,77%). Son muchos los estudios donde se señala que, pese a la feminización de la matrícula en la educación superior, el acceso de la mujer a los cargos de dirección es menor que el de los hombres y que esta situación se aprecia también en el conjunto de América Latina y el Caribe (UNESCO, 2007)

En los datos recogidos para este trabajo una observación en detalle correspondiente a las Unidades Académicas permite comprobar la gran variabilidad existente entre las diferentes Facultades analizadas. Destaca especialmente la Facultad de Derecho, con una presencia femenina mínima del 7,69%; le siguen las facultades de Ciencias Económicas

(13,33%); de Ciencias Agrarias (14,29%); de Ingeniería, Filosofía y de Ciencias Exactas y Naturales (17,65%); la de Ciencias Veterinarias (23,53%). Las facultades de Odontología (35,71%), la de Politécnica (37,50%), la de Ciencias Médicas (38,46%), finalmente, las facultades de Ciencias Químicas y de Arquitectura, Diseño y Arte se aproximan a una deseable paridad en cuanto al número de mujeres y hombres en el Consejo Directivo.

Tabla 5
Distribución de los cargos en los Consejos Directivos de las Unidades Académicas

Unidades académicas	Frecuencia absoluta	Sexo		Frecuencia Porcentual	
		M	H	% Mujeres	% Hombres
Facultad de Derecho Y Ciencias Sociales	13	1	12	7,69	92,31
Facultad de Ciencias Médicas	13	5	8	38,46	61,54
Facultad de Ingeniería	17	3	14	17,65	82,35
Facultad de Ciencias Económicas	15	2	13	13,33	86,67
Facultad de Odontología	14	5	9	35,71	64,29
Facultad de Ciencias Químicas	17	8	9	47,06	52,94
Facultad de Ciencias Agrarias	14	2	12	14,29	85,71
Facultad de Filosofía	17	3	14	17,65	82,35
Facultad de Ciencias Veterinarias	17	4	13	23,53	76,47
Facultad de Arquitectura, Diseño y Arte	13	6	7	46,15	53,85
Facultad Politécnica	16	6	10	37,50	62,50
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales	17	3	14	17,65	82,35
Totales	183	48	135	26,23	73,77

Fuente: Elaboración propia.

Los anteriores datos ofrecen una primera aproximación a lo que representa la presencia de la mujer en el Consejo Directivo de las Facultades de la Universidad Nacional de Asunción. Esta información exige un análisis más detallado que contemple el tipo de cargo ocupado por ellas en comparación con ellos (Figura 1)

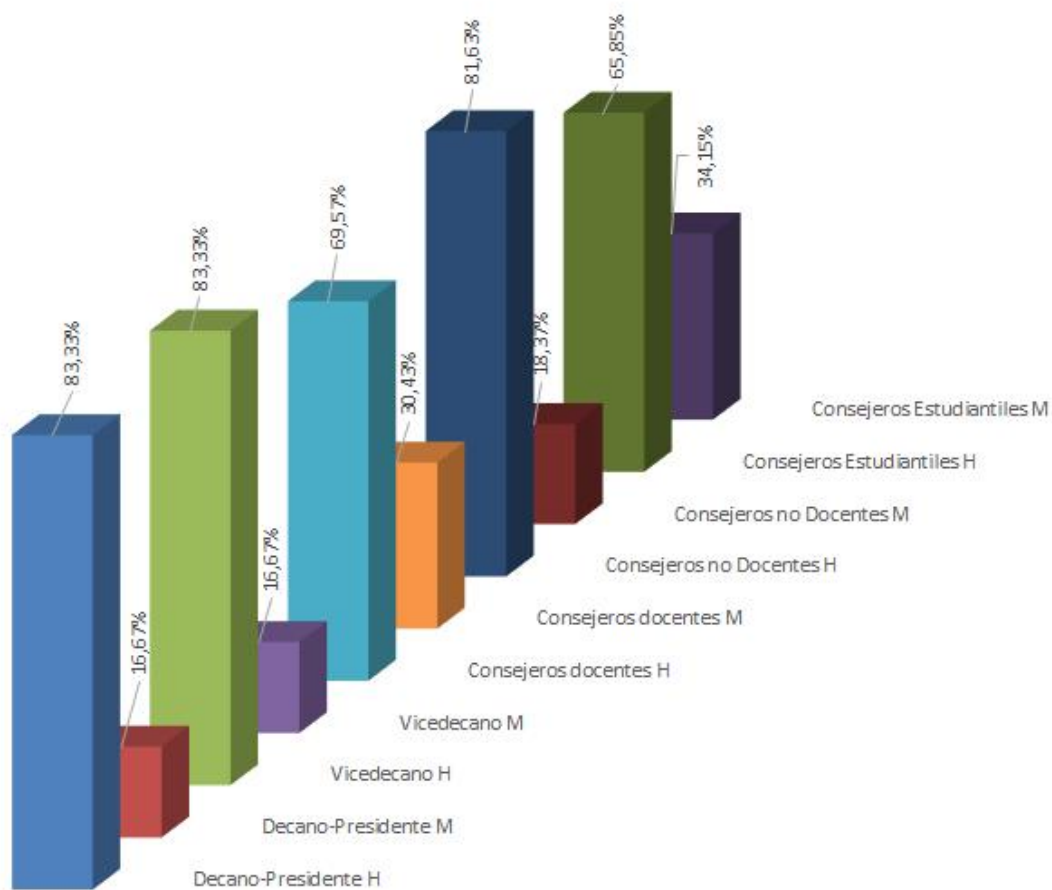


Gráfico 1. Distribución por sexo de los componentes del Consejo Directivo de las Facultades de la UNA

Los datos anteriores ponen de manifiesto que los puestos ocupados por mujeres representan un porcentaje minoritario. Destacan los cargos de Rector y Vicerrector cuyos cargos tienen mayor duración que los demás miembros del Consejo Directivo, pudiendo ser además reelecto.

En cuanto a los demás puestos como el de Consejeros Docentes la presencia femenina representa el 30,43 %, mientras que entre los Consejeros no Docentes ellas ocupan apenas el 18,37% de los cargos. Finalmente los Consejeros Estudiantiles mujeres representan el 34,15% frente al 65,85% de sus colegas varones.

Estos datos vienen a confirmar la baja presencia femenina en los espacios de poder puesta de manifiesto en otros estudios (Cuevas-López y Díaz-Rosas, 2015; Tomàs y Guillamon, 2009; Benítez *et al*, 2016; Corte Suprema de Justicia de Paraguay, 2016). En definitiva, se puede afirmar que las mujeres no están accediendo en la actualidad, en porcentajes equiparables a los hombres, a los puestos de gestión y representación universitaria.

Si se centra el análisis en el número de mujeres en cada una de las facultades se observa que en dos de ellas, Facultad de Ciencias Químicas y Facultad de Arquitectura, Diseño y Arte, hay aproximación a la paridad entre mujeres y hombres en la formación del Consejo Directivo. Las demás unidades académicas tienen una presencia femenina muy reducida como es el caso de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Económicas, Facultad de Ingeniería, la de Ciencias Agrarias y la de Ciencias Exactas y Naturales.

En resumen, se puede afirmar que en los órganos de gobierno de la Universidad Nacional de Asunción, el techo de cristal se encuentra apuntalado con la ausencia total de las mujeres en el rectorado y el vicerrectorado; de doce facultades, solo dos están dirigidas por

mujeres y, los representantes docentes y graduados, en su mayoría son hombres, una presencia más importante, pero que no llega a la deseada paridad, es la del estudiantado.

5.3. Género y oportunidades de desarrollo profesional en la Universidad Nacional de Asunción

La escala de percepciones de roles de género en el trabajo no es una escala de masculinidad o feminidad, sino “una escala para detectar cómo mujeres y hombres perciben o ven el rol masculino y femenino dentro del ámbito laboral. Se trata por tanto de los roles percibidos” (Vazquez, Gazo, y Rodríguez, 2009, p. 10).

En este caso, las mujeres y los hombres que participantes puntúan en función de su vivencia y experiencia, sobre los 24 ítems, en una escala de Lickert de 0 a 5, el grado en que cree que aquellos rasgos aparecen en mujeres y hombres dentro del mundo laboral. En la tabla 6 se observa las puntuaciones medias que los participantes de la muestra otorgaron a cada uno de los 24 ítems.

5.3.1. Los roles femenino y rol masculino percibidos por el total de la muestra

El análisis de estos resultados muestra que en todos los ítems hay una diferencia significativa, excepto en cinco de ellos. Se comprueba además que la mayoría de las barreras que las autoras y autores describen en la literatura y en estudios de investigación siguen siendo percibidas por los participantes en general. Así, por orden de importancia en función de las diferencias encontradas, se puede afirmar que:

El tiempo de atención a la familia y al hogar y el esfuerzo por compatibilizar familia y trabajo (ítems 17 y 15) obtienen mayor media para las mujeres. Se trata de uno de los factores externos que dificulta el desarrollo profesional. “La sobrecarga de roles y conflicto multirrol

a la hora de compaginar carrera y familia puede suponer una desmotivación de las mismas mujeres van acumulando al ver las dificultades que la sociedad les pone” (Gimeno y Rocabert, 1998, p. 35). En este sentido, “el tema crucial en el conflicto familia-trabajo para la mujer está en la maternidad y en la obligación moral afectiva y de participación en la educación de sus hijos que este rol les supone” (Elejabeitia y López, 2003, p. 298).

Las mujeres se preocupan más por la mejora de su entorno (ítem 16), pero tienen más creencias y prejuicios con las personas de su mismo género que los hombres (ítem 19). Al mismo tiempo que atribuyen los errores profesionales a las demás personas (ítem 20), aunque sienten satisfacción con el trabajo bien hecho (ítem 8).

Ellas aceptan con mayor frecuencia trabajos con menor remuneración económica (ítem 13) debido quizás a que carecen, en el puesto de trabajo, de modelos o personas con responsabilidad que actúan como referentes en su trayectoria profesional (ítem 18), estas mismas variables pueden tener relación con que ellas tengan menor expectativa de éxito laboral o profesional (ítem 24) en comparación con los hombres.

Las mujeres tienen mayor capacidad de organización y planificación de las tareas laborales que los hombres (ítem 1), además superan a sus compañeros varones en cuanto a esfuerzo o espíritu de superación (ítem 10) y tienen mayor iniciativa y afrontamiento de riesgos (ítem 6).

Los participantes consideran que los hombres, comparados con las mujeres, tienen mayor estabilidad emocional (ítem 2) en el ámbito laboral, y que le dan más valor al prestigio y al poder dentro del seno de la organización o institución (ítem 14) en la que trabaja. Estas percepciones pueden estar relacionadas con los estereotipos sobre las mujeres que alimentan creencias como: “las mujeres son muy emotivas para desempeñar cargos de dirección, tienden

a dedicar menos tiempo a las responsabilidades laborales o que las mujeres directivas no son líderes” (Sánchez, 2006, p. 5).

Al mismo tiempo, ellos tienen mayor disponibilidad horaria (ítem 9) y tienen mayor predisposición para asumir responsabilidades laborales (ítem 4); esto puede deberse a que ellos tienen mayor tiempo para dedicarse al trabajo (ítem 7).

De la misma manera, los hombres atribuyen los éxitos profesionales a sí mismos (ítem 21) y son más colaboradores con los compañeros (ítem 12) en comparación con las mujeres.

En general, los participantes consideran que tanto las mujeres como los hombres tienen la misma habilidad para la comunicación interpersonal (ítem 5), ayudan a promocionar a las personas de su mismo sexo (ítem 11), son muy parecidos o iguales en cuanto a su mecanismo de control (ítem 3) y la confianza profesional en las propias competencias (ítem 23), aunque ellos tienen mayor autoestima personal (ítem 22) comparados con ellas.

Tabla 6
 Contraste de medias de la muestra total respecto a las escalas de rol femenino y rol masculino

	Items	Media de del rol femenino	Media de del rol masculino
1	Capacidad de organización y planificación de las tareas laborales	4,35	3,90
2	Estabilidad emocional	3,40	4,15
3	Mecanismos de control	4,20	4,10
4	Asumir responsabilidades laborales	3,95	4,55
5	Habilidad de comunicación interpersonal	4,45	4,25
6	Iniciativa y afrontamiento de riesgos	4,45	4,15
7	Tiempo de dedicación al trabajo	4,25	4,55
8	Satisfacción con el trabajo bien hecho	4,80	4,25
9	Disponibilidad horaria	3,95	4,55
10	Esfuerzo o espíritu de superación en el trabajo	4,35	3,95
11	En el trabajo, ayudan a promocional a personas del mismo sexo	4,25	4,10
12	Colaboración con los compañeros	4,25	4,55
13	Aceptan con más frecuencia trabajos con menor remuneración económica	4,60	3,80
14	Valor que dan al prestigio y al poder en el seno de la organización	4,10	4,85
15	Esfuerzo con la compatibilización familia/trabajo	4,65	3,95
16	Se preocupan por la mejora de las personas de su entorno	4,55	3,20
17	Tiempo de atención a la familia y al hogar	4,80	3,25
18	Disponen, en el puesto de trabajo, de modelos (personas con responsabilidad que actúan como referentes en su trayectoria profesional)	4,15	3,70
19	Tienen creencias y prejuicios con los de su mismo género	4,10	3,20
20	Atribuyen los errores profesionales a las demás personas	3,80	3,25
21	Atribuyen los éxitos profesionales a sí mismos/as	3,95	4,40
22	Autoestima personal	4,35	4,55
23	Confianza profesional en las propias competencias	4,55	4,55
24	Expectativas de éxito laboral o profesional	4,40	4,70

5.3.2. Análisis de los roles de género en función del sexo

Uno de los puntos de interés del estudio radica en saber si existen diferencias significativas cuando se puntuaba en cada uno de estos aspectos según fuera el sexo de los participantes. La tabla 7 presenta el análisis desagregado de los ítems.

Tabla 7
Contraste de medias en las dos escalas según el sexo de los participantes

Escala rol femenino			Escala rol masculino		
Ítems	Media muestra mujeres	Media muestra hombres	Ítems	Media muestra mujeres	Media muestra hombres
1	4,75	3,75	1	4,00	3,75
2	3,50	3,25	2	4,00	4,38
3	4,75	3,38	3	4,25	3,88
4	4,25	3,50	4	5,00	3,88
5	4,75	4,00	5	4,25	4,25
6	4,50	4,38	6	4,00	4,38
7	4,00	4,63	7	4,75	4,25
8	5,00	4,50	8	4,50	3,88
9	3,50	4,63	9	4,75	4,25
10	4,75	3,75	10	4,00	3,88
11	4,75	3,50	11	3,75	4,63
12	4,25	4,25	12	4,50	4,63
13	4,75	4,38	13	3,75	3,88
14	3,75	4,63	14	5,00	4,63
15	4,75	4,50	15	3,25	5,00
16	4,75	4,25	16	3,00	3,50
17	5,00	4,50	17	3,25	3,25
18	4,50	3,63	18	4,25	2,88
19	3,75	4,63	19	3,00	3,50
20	4,00	3,50	20	3,50	2,88
21	3,75	4,25	21	4,75	3,88
22	4,00	4,88	22	5,00	3,88
23	4,75	4,25	23	5,00	3,88
24	4,25	4,63	24	5,00	4,25

El comentario a las diferencias encontradas puede resumirse de la siguiente forma:

Cuando los participantes, puntúan a las mujeres se han obtenido diferencias importantes en los ítems 1, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 11, 14, 18, 19 y 22. Respecto al ítem 1 Capacidad de organización y planificación de las tareas laborales si se consulta la tabla 6 se puede apreciar que había una ligera diferencia en favor de las mujeres. Ahora, al comprobar cómo valoran las mujeres, según el sexo, ellas se otorgan a sí mismas mayor puntuación (4,75) dándoles a los colegas varones una valoración inferior (4,00). Así mismo, se atribuyen mayor puntaje en cuanto a la “habilidad de comunicación interpersonal” (ítem 5). En este sentido, esta última característica coincide con un rol tradicionalmente asociado al estilo de dirección femenina que se caracteriza por el “trabajo en equipo, la dirección participativa, la toma de decisiones de forma racional y emocional simultáneamente, la comunicación y relación interpersonal, la cooperación, la consideración de las necesidades de los demás y la resolución de conflictos mediante el consenso” (Barberá y Sarrió, 2003, p. 274).

Si se observa la puntuación del ítem 3 se aprecia que existe una diferencia significativa entre la percepción de la femenina (4,75) y masculina (3,38) respecto a lo que tiene que ver con el mecanismo de control de las mujeres.

En cuanto a la asunción de responsabilidades laborales (ítem 4), las mujeres obtienen menor puntuación por parte de los participantes varones que por ellas mismas; ligada a esta variable se puede observar también que ellos consideran que las mujeres dedican más tiempo al trabajo (ítem 7) y que disponen de más tiempo (ítem 9). En este sentido, Sarrió (2002) afirma que: “En el mundo laboral y, concretamente, en los entornos directivos se sigue creyendo que las mujeres son más madres que directivas” (p. 99). Puede decirse que, la asunción mayoritaria por parte de las mujeres de las responsabilidades familiares, es una

barrera en la que los factores interno y externo interaccionan estrechamente dificultando su desarrollo profesional.

Atendiendo siempre a las cuestiones que tienen que ver con los compromisos asumidos tanto en el ámbito laboral como personal, se observa que la variable tiempo de atención a la familia y al hogar (ítem 17), obtiene mayor puntuación por parte de las mujeres que por los hombres, coincide esta percepción con el modelo social basado en la denominada “ideología de la domesticidad” mencionado por Nash (2012, p. 25). Dicho discurso fue establecido por la opinión médica, política, moral y religiosa y actuó como un tipo de control social que limitó la actuación de la mujer en el ámbito doméstico. De esta manera, “se construyó la “identidad de género” que conlleva la interiorización de las definiciones socioculturales asignadas a cada género y la aceptación de un modelo social a seguir” (Sarrio, 2004, p. 14).

Las participantes femeninas, en comparación con los varones, ofrecen mayor puntuación a sí mismas cuando se trata de esfuerzo espíritu de superación en el trabajo (ítem 10). Las investigaciones sobre el alejamiento de las mujeres de los puestos de responsabilidad evalúan las experiencias a las que se someten las personas en fase de promoción, de las que quedan marginadas las mujeres. Estas experiencias tienen que ver con la resolución de problemas, afrontamiento de dilemas, toma de decisiones, etc. En algunas organizaciones “se evalúa la disponibilidad de geográfica para la promoción” (Berenguer et al., 1999, p. 274). No cabe duda de que algunas experiencias resultan fundamentales para el desarrollo profesional, experiencias de las cuales las mujeres con cargas familiares están excluidas.

Siguiendo con los ítems de mayor puntaje por parte de las mujeres respecto al rol femenino, se observa que ellas consideran que, a la hora de promocionar laboralmente, son más favorecedoras con personas de su mismo sexo (ítem 11), esta percepción se confirma si

se observa que las mujeres han puntuado más bajo (3,75), respecto a los hombres (4,63), cuando se les pregunta sobre las creencias y prejuicios que tienen ellas sobre personas de su mismo género (ítem 19). Se puede afirmar que las mujeres ponen en práctica la sororidad entendida como hermandad entre mujeres, condición indispensable, según Riba (2016) para la concreción de cualquier forma de empoderamiento de la mujer.

Otra diferencia, aunque no muy significativa, tiene que ver con las ideas que tienen los participantes sobre la estabilidad emocional (ítem 2). En este sentido, vale decir que, “el estereotipo femenino se construye por oposición y desde el estereotipo masculino: falta de control, sumisión, debilidad, miedo, subjetividad, intuición, irracionalidad, frivolidad, emotividad, inestabilidad emocional” (Rodríguez et al, 2008, p. 29). Es decir, ellas tienden a tomar decisiones sobre la base de los sentimientos y afectividad. En la misma línea, cuando se trata de tener iniciativa y afrontar riesgos (ítem 6), ellas se dan una evaluación ligeramente más elevada respecto de los varones. Esto lleva a pensar que ellas perciben a las de su propio género mejor que los varones. Estos, las perciben con menor capacidad de afrontar riesgos y tomar iniciativas, lo que indica, que en la muestra, los varones siguen teniendo manteniendo unos estereotipos de género sobre la mujer mientras que las mujeres hacen pensar en una superación, al menos en la percepción de estos estereotipos.

Las mujeres aceptan con más frecuencia trabajos de menor remuneración económica (ítem 13) que los hombres, son tan colaboradoras como los hombres con los compañeros (ítem 12), y se consideran que sienten mayor satisfacción con el trabajo bien hecho (ítem 8) comparados con los hombres.

Las mujeres participantes creen que hacen mayor esfuerzo para compatibilizar la familia y el trabajo (ítem 15), se consideran más preocupadas por las personas de su entorno (ítem 16); sin embargo, creen que tienen mayor confianza profesional en las propias competencias

(ítem 23) y atribuyen los éxitos profesionales a sí mismas (ítem 21) en menor medida de lo que creen los hombres.

Los participantes hombres consideran, en menor medida que ellas, que las mujeres atribuyen los errores profesionales a otras personas (ítem 20), dan mayor valoración al autoestima personal (ítem 22) de las mujeres que ellas mismas y entienden además que, ella tienen una elevada expectativa de éxito laboral o profesional (ítem 24).

En relación a cómo son percibidos los hombres, han aparecido tres diferencias significativas y curiosas según el sexo de los participantes.

En el ítem 22 respecto a la autoestima personal, el ítem 23 que hace referencia a la confianza profesional en las propias competencias y el ítem 24 que hace relación con las expectativas de éxito laboral o profesional.

Es curioso observar, por una parte, que en los tres aspectos, ellas puntúan mejor a los hombres que ellos a sí mismos. Por otra parte, también llama la atención que toda la muestra, y cada sexo por separado, perciben como superiores a las mujeres en esfuerzo y espíritu de superación (ítem 10) y a los hombres como superiores en confianza profesional en las propias competencias.

Estos resultados ponen de relieve que se mantiene este estereotipo y que permanece de esta barrera invisible en las mujeres. Así, las mujeres son las que mantienen un estereotipo de género hacia el hombre más que ellos mismos.

Otro punto relevante que se puede resaltar es la puntuación que atribuyen los participantes varones al ítem 15. Aunque la muestra general considera que las mujeres hacen mayor esfuerzo para la compatibilización familia/trabajo, los participantes varones atribuyen la máxima puntuación cuando se trata de relacionar este ítem con el género masculino.

Los demás rasgos estereotipados masculinos han sido puntuados de la siguiente forma:

Los participantes varones, igual que la muestra general, atribuyen a los hombres mayor estabilidad emocional (ítem 2), aunque si vamos a observar la percepción sobre el mecanismo de control (ítem 3), las participantes mujeres les atribuyen a los varones mayor puntuación.

Los hombres consideran, en menor medida que las mujeres, que ellos atribuyen los errores laborales a los demás (ítem 20) y que atribución los éxitos laborales a sí mismos.

Asimismo, las mujeres participantes consideran que los varones dan mucho valor al prestigio y al poder en el seno de la organización (ítem 14), más de los ellos mismos consideran.

Los hombres, comparados con las mujeres, consideran en menor medida su disponibilidad de tiempo laboral (ítem 9), coincide esta valoración con el tiempo de dedicación al trabajo (ítem 7).

El ítem 18 “Disponen, en el puesto de trabajo, de modelos (personas con responsabilidad que actúan como referentes en su trayectoria profesional)” relacionado con el sexo masculino, los hombres le atribuyen un valoración bastante baja (3,88), mientras que las mujeres (4,25) perciben la realidad de una manera muy diferente. Es decir, ellas entienden que los hombres disponen de más modelos en el lugar de trabajo. Cabe recordar que, en todos los campos, se carece de modelos femeninos reconocidos, lo que remite siempre a modelos masculinos. El hecho de que ellas perciban la existencia de esta barrera denota que se toma conciencia sobre la esta problemática cuando se está inmersa en el mundo laboral.

A continuación se listan los rasgos estereotipados femeninos para analizar cómo perciben los participantes cuando se relacionan con el rol masculino.

Los varones consideran que las mujeres tienen mayor capacidad de organización y planificación de las tareas laborales (ítem 1) que los hombres. La muestra general coincide con esto otorgándole a la mujer mayor puntuación.

Otra característica atribuida a las mujeres es la capacidad de comunicación interpersonal (ítem 5). Sin embargo, cuando esta variable es relacionada con el sexo masculino, se observa que la totalidad de la muestra considera a mujeres y hombres con la misma capacidad. Habitualmente, al género femenino se le asigna mayor competencia comunicativa que el masculino. En este sentido, Villaciervos (2007) dice:

Recuérdese en este sentido las investigaciones focalizadas en explorar las diferencias de género en las competencias verbales y fluidez de lenguaje que en la mayoría de ocasiones recae sobre el género femenino. Al género masculino se le asigna una mayor introspección y racionalidad, con evitación de las manifestaciones personales y vitales. (p.39).

Otras cualidades relacionadas con el género femenino son; la mayor relevancia e implicación en los roles familiares y la el esfuerzo por compatibilizar roles familiares y laborales (ítems 15 y 17), si bien la muestra general atribuía mayor puntuación a las mujeres, cuando se relaciona estos mismos ítems con el sexo masculino la percepción de la muestra se iguala.

El ítem 13 relacionada con la aceptación de trabajos de menor remuneración económica, al ser relacionado con la variable sexo no muestra mucha diferencia. Aquí es importante recalcar que “las mujeres, en todos los ámbitos laborales, se sitúan en puestos más bajos, con menos poder y con más baja remuneración” (Bozal, 2007, p. 115)

Los participantes hombres, comparados con las mujeres, consideran en mayor medida que ellos ayudan a promocionar a personas de su mismo sexo (ítem 11), son más colaboradores con los compañeros (ítem 12) y que se preocupan más por las personas de su entorno (ítem 16). Todas estas características suelen ser asociadas al género femenino.

Finalmente, los hombres creen, más que las mujeres, que ellos tienen más creencias y prejuicios con las personas de su mismo sexo (ítem 19).

Los demás ítems restantes son considerados neutros, es este sentido las percepciones son como siguen:

El ítem 6 “Iniciativa y afrontamiento de riesgos” relacionado con la variable sexo masculino, obtiene mayor valoración por parte de ellos que de ellas.

Por otro lado, los hombres, respecto a las mujeres, valoran con menor puntuación para su propio sexo el ítem 8 “Satisfacción con el trabajo bien hecho”.

En suma, en la percepción de los participantes refleja la marcada presencia de los estereotipos asociados a los roles de género. Así las características asociadas a las mujeres, tales como la cuidadora de la familia y del hogar o la menor estabilidad emocional son rasgos que están presentes apreciación de las personas y que condicionan o, en su caso, determinan el desarrollo profesional de las mujeres.

5.4. Principales barreras obstaculizadoras del desarrollo profesional de las mujeres

En el presente trabajo de investigación los resultados están estructurados en función de los objetivos planteados. Así, en los capítulos anteriores se ha hecho una descripción de la distribución de cargos en la estructura organizacional de la Universidad Nacional de Asunción en función del género y, a través de la aplicación de un cuestionario, se indagó la percepción de mujeres y hombres sobre las percepciones de roles de género en el trabajo, se estudió así las posibilidades de desarrollo profesional de las mujeres que ocupan los espacios de poder en la UNA. Finalmente, en el presente capítulo se exponen los resultados cualitativos obtenidos respecto a las barreras –externas e internas- presentes en la trayectoria profesional de las mujeres.

5.4.1. Barreras externas. La estructura y cultura organizacional

Uno de los indicadores a través del cual se puede observar si la cultura organizacional dominante sigue obstaculizando la promoción profesional de las mujeres es la existencia de segregación vertical y horizontal en la estructura de las instituciones (Sarrió, 2004). Se ha visto cómo, en la distribución de los cargos en los órganos de gobierno de la Universidad, las mujeres quedan excluidas de los puestos de mayor responsabilidad como el rectorado o los decanatos. Al respecto, la entrevistada 1 afirmaba: “los espacios de poder están en las manos de los varones, y éstos no están haciendo un traslado”, haciendo hincapié en que “las mujeres tienen las mismas cualidades y fortalezas que los hombres”.

Haciendo referencia a otro factor externo obstaculizador como son los estereotipos de género, la entrevistada 4 alegaba: “en realidad, las mujeres y los hombres tienen las mismas competencias, incluso en algunos casos, manejan mejor ciertas situaciones, pero no le son tenidas en cuenta”. Puede observarse en este caso, que la percepción de la entrevistada es que la permanencia de los estereotipos de género favorece claramente al hombre.

La educación recibida en la infancia constituye uno de los condicionamientos más importantes en la construcción de los estereotipos de género, incentivando así la conciliación laboral y familiar que necesariamente debe hacer la mujer. La entrevistada 2 expresa lo siguiente: “mi papa me incentivó a estudiar farmacia, me decía: mi hija, vos en el día de mañana vas a tener tu farmacia en tu casa, entonces vas a poder atender tu farmacia, tus hijos, tu marido, tu casa, todo...”. En este sentido, Barberà (1998) expresa: la cultura en la que vivimos desarrolla normas y estereotipos que son interiorizados tanto por los hombres como por las mujeres, y que son actualizados a través de los roles y comportamientos (p. 48).

Diversos programas que intentan apoyar la incorporación plena de las mujeres en el mundo laboral proponen la incorporación de medidas tales como una guardería en los lugares de trabajo. Es el caso de la Municipalidad de Asunción que tiene guarderías en los Mercados Municipales (Municipalidad de Asunción, 2017). Siguiendo esta misma política, la entrevistada 1 comentaba: “en algún momento le comentaba a la ‘ministra de la mujer’ que las mujeres tenemos que buscar la solidaridad... mi idea es instalar en la facultad un lactario, para que las alumnas puedan venir a estudiar sin que tenga que dejar sus hijos en sus casas”. Sarrió (2004) en este sentido nos dice: “la adopción por sí sola de la conciliación familiar tiene pocos efectos sobre la promoción de las mujeres a puestos de dirección, esta debe hacerse desde el logro de un cambio en la cultura organizacional” (p. 123).

Puede decirse que la conciliación entre la labor profesional, familiar y personal no es suficiente si no se trabaja el problema de raíz cual es el cultural. Por tanto, la conciliación es un engaño mientras que se contemple únicamente a la mujer. Una prueba de que es necesaria la educación hacia la toma de conciencia se refleja en lo que expresaba la entrevistada 1: “considero que las mujeres estamos adaptadas, que hoy en día, como en mi caso, podemos ser empresarias, madres, docente y a la vez cumplir con el rol de esposa, e hija...”. Esto lleva a lo expresado por Elejabeitia (2003): “los grupos en desventaja y discriminados tienden a minimizar la importancia de la discriminación, como un mecanismo que les permite mantener la ilusión de control sobre su situación, para así conservar un estado de bienestar psicológico y proteger su autoestima” (p. 86).

Otros rasgos presentes en la cultura de las organizaciones y que determinan la estructura es la política de selección de personal. La cultura organizacional opera en detrimento de la promoción laboral de las mujeres a través de varios procesos que interactúan entre ellos: la política de selección de personal o las redes masculinas y escasez de mentorización, etc. La

entrevistada 2 decía: “si es un puesto por ejemplo en el que se necesita salir mucho a la calle como es el caso de un ‘visitador médico’, la empresa escoge a un hombre para ese puesto, tomamos pocas mujeres para ese puesto porque la mujer está muy condicionada por llegar a hora a su casa y ese tipo de cosas...” La entrevistada aclaraba al mismo tiempo que el puesto era clave dentro de la empresa porque este profesional era el que comunica todo lo que pasa en la organización, los nuevos lanzamientos, los nuevos lanzamientos, etc.

5.4.2. Barreras internas. Identidad de género y motivación de logro

Durante siglos, la carencia de mujeres en los puestos de responsabilidad era argumentada con el discurso de que no era “su lugar”, además de su falta de interés, formación o capacidad. El acceso generalizado de las mujeres en las instituciones de educación superior, incluso en las disciplinas masculinizadas, y los buenos rendimientos académicos son pruebas incuestionables que invalidan las hipótesis asentadas en la capacidad intelectual o formativa. Mas bien, las explicaciones que inciden en la importancia de la socialización son las que tienen plena vigencia en la actualidad (Ramos, 2005).

El proceso de socialización, tanto primaria como secundaria, fomenta el desarrollo de características y actitudes asociadas a la identidad de género y que pueden ser negativas para la promoción y éxito profesional de la mujer. Cuando una persona realiza la elección de una carrera profesional, numerosos procesos de género actúan, esto repercute tanto en la dirección que toma como en el nivel de compromiso e implicación (Sarrio, 2004). Junto con estos factores internos, otros componentes de carácter externo irán modulando la carrera profesional, sobre todo en las mujeres. Es decir, hay una interacción de elementos internos y externos.

Bien remarca, la entrevistada 1, sobre la importancia de esta socialización recibida en la familia y en los centros educativos cuando afirma: “los juguetes marcan una parte de la niñez...y luego está la escuela”. Y la entrevistada 2 agrega: “aparentemente los juguetes no revisten mayor importancia o trascendencia, pero luego se ve el resultado”, y afirma: “a los varones siempre se les da más libertad para salir, para experimentar cosas nuevas, irse a jugar fútbol, etc.; pero si sos nena siempre es...quién te va a llevar, quien te va a acompañar, quien te va a traer, quien te va a cuidar, etc”. Las entrevistadas expresan que estos procesos de socialización diferenciados según el género condiciona la confianza de la persona en sí misma.

Una estudiante, la entrevistada 3, cuenta una experiencia de su niñez diciendo: “cuando yo era niña mi papa le decía a mi hermano que iba a ser presidente de la república, y a mí me decía que iba a ser reina de belleza”. Y remarca en este sentido: “¿por qué yo tengo que ser reina de belleza? y ¿acaso no puedo ser también presidenta de la república?” Ella, pese a la educación recibida en la familia, subraya la importancia de abandonar la exclusividad de la esfera doméstica en búsqueda de su autonomía y desarrollo personal profesional y dice: “vengo de una familia de cuatro hermanos, soy la única que esta en la universidad, no está en mi mente depender de alguien que me mantiene, quiero ser independiente respecto a mi pareja”.

Cuando se les pregunta a las mujeres sobre el condicionamiento que supone el área de formación para su desarrollo profesional, casi todas reconocen que las opciones elegidas por las mujeres siguen siendo estereotipadas, decantándose por estudios y carreras claramente feminizados (farmacéutica, enfermería, magisterio...). En general son pocas las que estudian materias relacionadas con la ingeniería y la tecnología. La entrevistada manifiesta la resistencia social que existe respecto a la idea de que las mujeres estudien carreras técnicas y

dice: “aquí en la facultad hay cursos de programación de sistemas para niñas, y los comentarios que se escuchan en los pasillos son ‘eso es de hombres, eso es de varón, porque no se va a hacer otras cosas como costurería, etc.’”. No obstante, la elección de carreras universitarias de tipo técnico por parte de las mujeres ha ido en aumento progresivo a lo largo de los últimos años (UNA, 2015).

Otros rasgos muy ligados a la socialización diferenciada entre niñas y niños tienen que ver con la seguridad, la autoconfianza y la autoestima. Las mujeres entrevistadas, cuando son consultadas sobre la diferencia existente entre el carácter de una mujer y un hombre, coinciden en la importancia de fomentar más la autoestima de las niñas y mujeres puesto que consideran que el hombre tiene más confianza en sí mismos y que es un rasgo fundamental para ocupar puestos de responsabilidad dentro de una organización.

La entrevistada 3 afirma: “hay más autoconfianza en el hombre, a las mujeres se les etiqueta de emocional, ellos no se dejan llevar por sus sentimientos y piensan más fríamente”. Mientras que la entrevistada 4 dice que: “el hombre suele mostrar más seguridad, o por lo menos en apariencia, a la mujer no le importa ser considerada sensible, aunque nosotras somos más arriesgadas”. Son evidencias de la presencia de estereotipos masculinos referidas a la estabilidad emocional, mecanismos de autocontrol, dinamismo, agresividad, tendencia al dominio, afirmación del yo, cualidades y aptitudes intelectuales, fuerza física, aspecto afectivo poco definitivo, aptitud para la ciencia, racionalidad, franqueza, valentía, eficiencia, placer por el riesgo, objetividad (Rodríguez Lajo, Vila Baños, y Freixa Niella, 2008).

Relacionadas a las características puntualizadas anteriormente, están los temores a los que se enfrentan las mujeres que ejercen el poder en algún puesto de responsabilidad. Esto tiene que ver con el miedo a la evaluación negativa o la pérdida de relaciones afectivas satisfactorias. La entrevistada 2, cuando se le consulta al respecto relata su experiencia:

“cuando yo formé mi pareja, él siempre me apoyó, hice un postgrado, fui al extranjero, me hice docente en la universidad y logré cosas que sin su apoyo no hubiera sido posible”. Manifiesta que sin el apoyo de su compañero se hubiese olvidado de sus ilusiones para salvaguardar su casa, su familia y su marido.

Otro relato cuanto menos curioso es la de la entrevistada 3 sobre su experiencia cuando asiste a las reuniones del CSU, ella afirmaba: “yo noto que los varones son diferentes, son más atentos conmigo y hacen comentarios relacionados a mi belleza o mi aspecto físico, mientras que a los compañeros representantes de otras facultades le etiquetan por su inteligencia o su capacidad”. Se observa en este caso una mezcla de factores relacionados con los estereotipos y que provoca un estado de incomodidad en la entrevistada. Ciertos comentarios estereotipados pueden provocar cierto miedo a la evaluación negativa y puede tener una influencia significativa en la capacidad de liderazgo (Donoso, 2011, p. 25).

En resumen, el techo de cristal en la universidad, objeto de estudio de esta investigación, está apuntalado por diferentes elementos, se observa que la presencia y la visibilidad de las mujeres en los órganos de gobierno de la institución de educación superior son mínimas. Las mujeres son reducidas tanto en número como en poder.

Tanto la presencia como la visibilidad femenina en los órganos de poder de la universidad están condicionadas por la percepción de roles de género femenino y masculino. Los resultados dejan claro que las personas participantes en la investigación atribuyen características diferenciadas a mujeres y hombres.

Se hacen presentes tanto los factores externos como internos relacionados a las dificultades para la promoción de las mujeres en el mercado laboral. Cabe recalcar sin embargo, que los factores preponderantes son aquellos que hacen a la cultura organizacional y los estereotipos de género. Todas las entrevistadas manifiestan que existe total igualdad

entre mujeres y hombres en cuanto a la capacidad de organizar, planificar las labores administrativas. Pero reconocen que una vez insertadas las mujeres en el ámbito laboral se enfrentan a las dificultades típicas de los estereotipos de género.

6. CONCLUSIONES

Mediante este trabajo de investigación se ha tratado de responder a la pregunta sobre cuáles las experiencias y las percepciones de las mujeres que ocupan espacios de poder de la Universidad Nacional de Asunción. La cuestión está relacionada con el fenómeno del techo de cristal, un entramado de obstáculos invisibles que impide a las mujeres, altamente preparadas académicamente, lograr posiciones de poder en las organizaciones. El objetivo es hacer un análisis de las experiencias y percepciones de las mujeres que ocupan cargos en los órganos de gobierno de la UNA.

La respuesta a la pregunta tiene sus raíces en el tradicional división del trabajo y en los roles de género asignados a mujeres y hombres en función de los cuales las personas son socializadas. La búsqueda de la respuesta se ha realizado desde una perspectiva de género a través de una combinación de enfoques cuantitativo y cualitativo.

Así, como síntesis de los datos aportados en este trabajo, se puede observar que hay una desigual presencia de las mujeres en los órganos de gobierno de la UNA. Se constata que en los puestos de mayor poder como son el rectorado, el vicerrectorado y los decanatos, la presencia femenina es mínima, por ejemplo, sólo dos de diez facultades tienen decanas, el resto son todos ocupados por hombres.

Si se observa la cuantificación de los puestos de los tres órganos de poder de la universidad, se constata que:

La Asamblea Universitaria, de un total de 62 puestos, 14 de ellos son ocupados por mujeres. Es decir, 22,58 % de los puestos ocupados por mujeres y 77,42 % por hombres

El Consejo Superior Universitario, de 46 puestos, únicamente 5 de ellos son ocupados por mujeres, esto corresponde a un 10,76 % de mujeres frente a un 89,24 % de hombres.

Los Consejos Directivos, con un total de 183 puestos, 48 de ellos son ocupados por mujeres, el resto están en manos de los hombres. El gráfico 1 muestra de qué manera existe esta segregación vertical en la distribución de los cargos de responsabilidad; las mujeres tienen mayor presencia entre los consejeros estudiantiles, sin llegar a la paridad, mientras que los puestos de mayor poder son ocupados por los hombres.

Finalmente, de un total de 291 puestos, 67 de ellos son ocupados por mujeres, esto en una relación porcentual corresponde a un 23,02 % de presencia femenina ante un 76,98% de presencia masculina.

Siguiendo con los datos cuantitativos y el análisis de las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres, los resultados arrojados por la escala de percepción de rol de género dejan clara la consistencia muy alta de las percepciones de roles femeninos y masculinos, de manera que los modelos sociales funcionan igual para mujeres que para hombres. A partir de aquí, pueden plantearse las siguientes cuestiones que invitan a reflexionar:

La construcción social de los roles femeninos y masculinos, parecen traspasar las diferencias de género, la preparación académica o las generaciones. Las mujeres y los hombres han marcado un perfil similar y marcadamente diferente de roles femeninos y masculinos dentro del ámbito laboral.

Tanto mujeres como hombres, han resaltado como rasgos masculinos las siguientes características que son valoradas positivamente en el mundo laboral:

Poseen estabilidad emocional

Asume responsabilidad laboral

Dispone de mayor tiempo para el trabajo

Dan mayor valor al prestigio y al poder

Atribuyen los éxitos profesionales a sí mismos

Tienen mayor autoestima personal

Dadas las circunstancias actuales de la escasa presencia y la casi nula visibilidad de las mujeres en los puestos de poder, las instituciones tendrían que aplicar medidas de equilibrio para dar respuesta a la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. De lo contrario, la multiplicidad de roles acabará generando un conflicto de rol y no una conciliación o compatibilización entre trabajo y familia. En este sentido, cuando se piensa en conciliación laboral, familiar y personal se debería tener en cuenta a mujeres y a hombres. Hablar de conciliación laboral como un beneficio para las mujeres no lleva a socavar la desigualdad de género; es necesario pensar en una política inclusiva para ambos géneros.

En este sentido Muñoz-Repiso (2010) afirma:

Es especialmente importante avanzar en el reparto de las responsabilidades y tareas familiares, así como hacer que los espacios, tiempos y estilos laborales pierdan su sesgo masculino. Sólo así podrá darse una presencia paritaria de las mujeres en los ámbitos públicos, a la vez que un mayor disfrute del ámbito privado por parte de los hombres. Ambas cosas, sin duda, redundarán en el bien de todos. Y la educación juega un buen papel en este sentido. (p. 199).

Los resultados obtenidos respecto a las barreras obstaculizadoras de desarrollo profesional de las mujeres indican que, actualmente las barreras que sostienen el techo de cristal son más de carácter externo que interno. Las mujeres con cualificación universitaria participantes en el estudio presentan actitudes e intereses profesionales adecuados para la promoción laboral. Por tanto, el problema no reside en la oferta sino en que no son aceptadas por la demanda. Al respecto Sarrio (2001) dice: “la explicación del ‘techo de cristal’ se

asienta, (...), en los procesos simbólicos y de representación existentes en la sociedad y las organizaciones, y en factores sociales como la problemática asociada a las cargas familiares”. (p. 348).

La cultura organizacional, predominantemente masculina, perpetúa las relaciones de género asimétricas que quedan evidenciadas en la estructura organizacional. Los tradicionales roles y estereotipos de género asentadas en la cultura organizacional provocan procesos de exclusión de las mujeres de las redes de y posiciones que resultan claves para la promoción y desarrollo profesional.

El trabajo de investigación ha permitido vislumbrar la persistencia de determinadas ideas respecto a las características diferenciadas atribuidas a mujeres y hombres cuando son relacionados con el mundo laboral. En esta misma línea, las mujeres entrevistadas afirman que siguen existiendo la creencia que la carrera profesional de las mujeres está condicionada por las responsabilidades familiares. Sin embargo, las creencias de las capacidades diferenciadas entre mujeres y hombres parecen superadas.

Los participantes de la muestra manifiestan creencias estereotipadas de género, según las cuales se esperan comportamientos y actitudes diferenciados entre mujeres y hombres. Esto puede intervenir en la predisposición de las mujeres a participar de un proceso de selección para ocupar los puestos en los diferentes órganos de gobierno de la universidad. La creencia de que las mujeres priorizan la familia a su trabajo provoca que los procesos de selección estén sesgados en función del género.

La cultura organizacional y las responsabilidades familiares, que la mujer asume prácticamente en solitario, interactúan provocando barreras para el desarrollo profesional de las mujeres. Las obliga a asumir un doble rol que complica avanzar en su carrera profesional; no obstante, las mujeres más jóvenes manifiestan una férrea resistencia a la idea de abandonar

la carrera. Las barreras por tanto, vienen impuestas por el sistema social y organizacional que, sigue obligando tanto a mujeres como hombres que elegir entre responsabilidades laborales y familiares.

Por su parte, los hombres apenas pueden elegir. El rol de proveedor en el que son socializados les conduce hacia una búsqueda de realización profesional y el éxito, para ello se apoya, habitualmente, en una familia dirigida por una mujer.

Los resultados confirman que, aunque algunas mujeres han logrado introducirse en determinados puestos de poder, no han logrado ocupar los puestos de poder más elevados como son los casos de rectorado o vicerrectorado. Es decir, las mujeres han entrado a determinados niveles de la esfera pública, pero no se les otorga el verdadero puesto de poder y se les mantiene en la esfera doméstica. En conclusión, la compatibilización del espacio doméstico y laboral es uno de los factores con mayor peso para la baja representación femenina en los puestos de poder.

Teniendo en cuenta que todavía persisten los estereotipos de género en la atribución de características directivas a mujeres y hombres, estas creencias deberían de ser utilizados para apoyar las ventajas que supone la incorporación de mujeres directivas a los órganos de gobierno de la Universidad contribuyendo así a reducir los desequilibrios de género en el seno de la institución educativa.

La Universidad Nacional de Asunción no debe permitirse perder las aportaciones que tanto hombres como mujeres hacen en el ámbito de la educación, por lo que consejeras y consejeros, decanas y decanos, etc., deben compartir de forma equilibrada las posiciones de alta responsabilidad en cada una de los órganos de su gobierno. Si la asunción de responsabilidades familiares supone un obstáculo para la mujer para su desarrollo profesional, la responsabilidad de la universidad ha de ser la implementación de medidas de flexibilización

laboral y políticas de conciliación, además de la socialización de hombres y mujeres en la corresponsabilidad familiar.

Finalmente, se espera que este trabajo contribuya al planteamiento de estrategias que favorezcan la incorporación de las mujeres a los puestos de poder. Reconocer las cualidades femeninas como aportación a la dirección de las instituciones de educación superior supondría una vía para dismantelar el techo de cristal. Además de una cuestión de igualdad y justicia social, es requisito fundamental para las universidades y un valor en alza que no se puede dejar de lado. Conseguir equidad entre mujeres y hombres además de beneficiar a las mujeres, se conseguirá un avance en materia de derechos humanos.

7. RECOMENDACIONES

Esta investigación, al concluir, deja lagunas y abre interrogantes. En este orden de cosas, pueden plantearse el interés que pudiera tener estudiar las oportunidades que han tenido las mujeres que han llegado a cargos directivos en la universidad. Es decir, qué pasaría si las investigaciones se centrasen más en aquello que hizo posible que algunas mujeres llegasen a ejercer cargos de responsabilidad en la universidad, más que aquello que ha impedido llegar a otras.

También convendría investigar la relación que existe entre el estatus social, la disciplina o el área de conocimiento, etc., y las barreras y las oportunidades para acceder a los cargos de los órganos de gobierno, o en todo caso a cualquier puesto de responsabilidad en la gestión universitaria.

Otra cuestión pendiente de investigación es cómo han ido evolucionando a lo largo de los años las áreas de conocimiento en las que se matriculan las mujeres, y relacionar con la evolución de las oportunidades y las barreras en el desarrollo profesional. Hay que tener en cuenta que no es suficiente estudiar barreras del pasado para determinar el futuro sin tener en cuenta que la sociedad cambia constantemente.

Esta investigación pone al descubierto un tema poco investigado en Paraguay, el objetivo es aportar conocimiento sobre la situación de la mujer en las universidades. Es importante la investigación de los puntos mencionados anteriormente porque a partir de ello se puede obtener ideas para implementar medidas de gestión desde una perspectiva de género. Es importante que la universidad, como centro de trasmisión de conocimiento, y fuente de generación de ideas, apele a las ventajas del criterio de diversidad y a los beneficios de la diversidad de género como una manera de aportar al progreso social general.

REFERENCIAS

- Barberá, E., & Sarrió, M. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario de Psicología*, 167-178.
- Barberá, E., Sarrió, M., & Ramos, A. (2000). *Mujeres Directivas: Promoción profesional en España y el Reino Unido*. Valencia: Institut Universitari d'Estudis de la Dona. Universitat de Valencia.
- Berenguer, G. C. (1999). *El laberinto de cristal. Un estudio sobre el acceso de las mujeres a los puestos de dirección en las cooperativas de trabajo asociado valencianas. Dificultades y oportunidades*. Valencia: FVECTA.
- Donoso, T. (2011). Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria. *Revista de Educación*, 187-212.
- Elejabeitia, C., & López, M. (2003). Trayectorias profesionales de mujeres con estudios tradicionalmente masculinos. Madrid: CIDE Instituto de la Mujer. Recuperado el 04 de 07 de 2017, de http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/educacion/publicaciones/MujeresenEducacion/docs/1_Trayectoria_mujeres.pdf
- Gaete-Quezada, R. (2015). El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. Un análisis exploratorio. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, VI(17), 3-20. Recuperado el 26 de 03 de 2017, de <http://www.elsevier.es> el 26-03-2017
- Gimeno, M. J., & Rocabert, E. (1998). Barreras Percibidas por las mujeres en su proceso de toma de decisión vocacional. *Revista de orientación psicopedagógica*, 9(15), 25-36. Recuperado el 04 de 07 de 2017, de <http://www2.uned.es/reop/pdfs/1998/09-15-1---025-Gimeno.pdf>

- Hausmann, R. (2014). *The Global Gender Gap Report 2014*. Geneva: World Economic Forum.
- López-Ibor, R. A., Mangas, L. E., Cornejo, J. A., Cabo, R. M., & Fernández Cornejo, J. A. (2015). *Análisis de la presencia de la mujeres en los puestos directivos de las empresas madrileñas*. Madrid: Comunidad de Madrid.
- Municipalidad de Asunción. (17 de 03 de 2017). *Municipalidad de Asunción*. Obtenido de <http://www.asuncion.gov.py/mercados/guarderías-municipales-abrieron-puertas-niños-1-4-años>
- Novas, M. (2015). ARQUITECTURA Y GÉNERO. Una reflexión teórica. *Tesis de maestría*. (U. J. I, Ed.) Castellón: Instituto Universitario de Estudios Feministas y de Género. .
- Ramos, A. (2005). *Mujeres y Liderazgo. Una nueva forma de dirigir*. Valencia: Universitat de Valencia.
- Ramos, A., & Sarrió, E. B. (2003). *Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género*. *Anuario de Psicología*, 34(2), 267-278. Recuperado el 27 de noviembre de 2016, de <http://www.raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/view/61740/88525>
- Rodríguez Lajo, M., Vila Baños, R., & Freixa Niella, M. (2008). Barreras de género y actitudes hacia las redes sociales en alumnado universitario de las facultades de educación. *Revista de Investigación Educativa*, 26(1), 45-72. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/2833/283321884004.pdf>
- Sánchez, M. F. (2006). Género, transición y desarrollo profesional. *Jornadas de orientación profesional*, (págs. 1-23). Bilbao. Recuperado el 04 de 07 de 2017, de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:MnNPBBmtAb0J:formaci>

on.confebask.es/Descargar.aspx%3FPgUOLdhnTaSSGx0RpDZnsA90785678d9078
5678d+&cd=1&hl=es&ct=clnk&client=firefox-b

Sarrió, M. (2004). *La Psicología de Género a través del Techo de Cristal*. Valencia:
Universitat de Valencia.

Sarrio, M. (2004). *La Psicología de Género a través del Techo de Cristal*. Valencia:
Universitat de Valencia.

Secretaria de Género. Corte Suprema de Justicia. (2016). *Distribución de cargos del Poder
Judicial desagregadas por sexo*. Asunción: Corte Suprema de Justicia.

UNA. (2010). *Institutos*. Recuperado el 2016 de 12 de 02, de
<http://www.una.py/index.php/unidades-academicas/institutos>

UNA. (26 de 10 de 2010). *Universida Nacional de Asunción*. Recuperado el 29 de 07 de
2017, de <http://www.una.py/index.php/la-universidad/resena-historica>

UNA. (2014). *Resolución N° 04-00-2014 del Estatuto de la Universidad Nacional de
Asunción*. Asuncion. Recuperado el 2016 de 12 de 01, de
[http://www.una.py/images/stories/Universidad/DisposicionesLegales/Estatuto28-
11-14.pdf](http://www.una.py/images/stories/Universidad/DisposicionesLegales/Estatuto28-11-14.pdf)

UNA. (2015). *Anuario Estadístico*. Asunción: UNA. Obtenido de
<http://www.una.py/index.php/la-universidad/estadisticas?id=998>

UNESCO. (2007). *La educación superior en América Latina y e Caribe 2000-2005. La
metamorfosis de la educación superior*. Caracas. Recuperado el 07 de marzo de
2017, de www.oei.es/historico/salactsi/informe_educacion_superiorAL2007.pdf

Vazquez, T. D., Gazo, P. F., & Rodríguez, M. L. (julio de 2009). Modelos sociales y
mercado laboral: un estudio con alumnado universitario. *Revista Prisma Social*(2),

1-20. Recuperado el 03 de junio de 2017, de

http://www.isdfundacion.org/publicaciones/revista/pdf/n2_8.pdf

Zapata, A., & Rodriguez, A. (2008). *Cultura Organizacional*. Cali: Ediciones Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración.

ANEXO**CUESTIONARIO A MIEMBROS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN**

De antemano, se le agradece por su importante colaboración a este estudio. Para llevar a cabo de forma propicia el cuestionario, su colaboración es imprescindible, por ello es necesario que responda con sinceridad, responsabilidad y precisión a cada ítem. Esta investigación considera los aspectos éticos y que la información que se provea será confidencial y utilizada con fines exclusivamente académicos y de difusión científica.

Título: Las mujeres en los espacios de poder en la Universidad Nacional de Asunción. Una mirada desde la perspectiva de género.

Objetivo General:

Analizar las experiencias y percepciones de las mujeres que ocupan cargos de poder en la administración de la Universidad Nacional de Asunción.

Objetivo específicos:

Describir distribución de cargos en los órganos de gobierno de la Universidad Nacional de Asunción en función del género

Indagar las oportunidades de desarrollo profesional de las directivas de la Universidad Nacional de Asunción

Analizar la existencia de dificultades – externas e internas- presentes en la trayectoria de desarrollo profesional de mujeres que ocupan cargos de poder

CATEGORÍA I**Sexo**

- Varón
 Mujer

Edad

- Menos de 30 años
 Entre 30 y 50 años
 Más de 50 años

Estado civil

- Casado/a
 Soltero/a
 En convivencia
 Divorciado/separado
 Viudo/a

Cantidad de hijos/as

- Ninguno/a
 Un hijo/a
 Dos hijos/as
 Más de dos hijos/as

Indique su mayor titulación académica

- Licenciatura
 Especialidad
 Maestría
 Doctorado
 Otro: _____

Indique su antigüedad en la Institución

- Menos de 10 años
 Entre 10 y 20 años
 Entre 21 y 30 años
 Más de 30 años

Órgano de gobierno al que pertenece

- Asamblea Universitaria
 Consejo Superior Universitario
 Consejo Directivo

Cargo que ocupa

- Rector
 Vicerrector
 Decano
 Vicedecano
 Docente
 Graduado
 Estudiante

Indique su antigüedad en el cargo

- Menos de 1 años
 Entre 1 y 2 años
 Entre 2 y 3 años
 Entre 3 y 4 años
 Entre 4 y 5 años
 Más de 5 años

CATEGORIA II

En los órganos de gobierno de la UNA la presencia femenina es muy inferior a la masculina. **Según tu vivencia y experiencia indica en qué (con una X) medida aparecen los siguientes rasgos de las mujeres y de los hombres en el mundo laboral. Valora de 1 (nada o muy poco) a 5 (mucho)**

Ítems		Mujeres					Hombres						
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
1	Capacidad de organización y planificación de las tareas laborales												
2	Estabilidad emocional												
3	Mecanismos de control												
4	Asumir responsabilidades laborales												
5	Habilidad de comunicación interpersonal												
6	Iniciativa y afrontamiento de riesgos												
7	Tiempo de dedicación al trabajo												
8	Satisfacción con el trabajo bien hecho												
9	Disponibilidad horaria												
10	Esfuerzo o espíritu de superación en el trabajo												
11	En el trabajo, ayudan a promocional a personas del mismo sexo												
12	Colaboración con los compañeros												
13	Aceptan con más frecuencia trabajos con menor remuneración económica												
14	Valor que dan al prestigio y al poder en el seno de la organización												
15	Esfuerzo con la compatibilización familia/trabajo												
16	Se preocupan por la mejora de las personas de su entorno												
17	Tiempo de atención a la familia y al hogar												
18	Disponen, en el puesto de trabajo, de modelos (personas con responsabilidad que actúan como referentes en su trayectoria profesional)												
19	Tienen creencias y prejuicios con los de su mismo género												
20	Atribuyen los errores profesionales a las demás personas												
21	Atribuyen los éxitos profesionales a sí mismos/as												
22	Autoestima personal												
23	Confianza profesional en las propias competencias												
24	Expectativas de éxito laboral o profesional												

Muchas gracias por haberse tomado el tiempo de rellenar el cuestionario. Sin su colaboración no sería posible cumplir con los objetivos.

CATEGORÍA III. Factores que tienen que ver con los motivos de las desigualdades entre mujeres y hombres en la promoción profesional. **Guía de entrevista**

1	¿Por qué cree que las instituciones acostumbran nombrar más a hombres que a mujeres para los puestos de dirección?
2	¿De qué manera cree usted que las instituciones tienen en cuenta el género o la necesidad de conciliar el trabajo con la familia a la hora de seleccionar personal?
3	¿Por qué cree que los empresarios atribuyen competencias diferentes a mujeres y hombres?
4	¿Cuál es la influencia de la educación diferenciada entre niño y niña recibida a la hora de desempeñarse en el cargo?
5	¿De qué manera influye el área de formación de las mujeres a la hora de ser contratadas?
6	¿Cuál es la diferencia entre la seguridad y/o confianza en sí misma o el carácter de una mujer y un hombre que ocupa puestos de responsabilidad?
7	¿Cuáles son los temores a los que se enfrenta una mujer que ejerce un puesto de poder?

NOTA DE LA AUTORA