



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA
ESCUELA DE POSGRADO

**PERCEPCIÓN DE LA DISPARIDAD
DE GÉNERO EN DOCENTES DE
EDUCACIÓN SUPERIOR DE
ESCUELAS DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD DE UNA
UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA
EN EL PERIODO I – 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN DOCENCIA E
INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN
SUPERIOR**

**YNGEBORG MARIKA VILLACORTA
MANSILLA**

LIMA- PERÚ

2019

JURADOS DE TESIS

PRESIDENTE

Dra. Olga Teodora Bardales Mendoza

SECRETARIA

Dra. Ruth Anunciación Iguñiz Romero

VOCAL

Mg. Liliana Aidee Muñoz Guevara de Pebe

ASESOR DE TESIS

Dr. José Livia Segovia

DEDICATORIA

A mi querido esposo, Mario,
por su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por iluminar mi camino.

A mi asesor, el Dr. José Livia Segovia, por compartir generosamente sus conocimientos de manera brillante e incondicional.

A mi coordinadora de la maestría, Mg. Gloria Quiroz Noriega por toda su colaboración y motivación para lograr esta meta.

A los docentes de la Escuela de Post Grado de la Universidad Peruana Cayetano

Heredia por las enseñanzas brindadas en aula.

Finalmente, a la universidad que me brindó los permisos para realizar este estudio.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

DECLARACIÓN DE AUTOR

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.1 Planteamiento del problema o situación a investigar.....	3
1.2 Objetivos de la investigación.....	8
1.3 Justificación de la investigación	8
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	10
2.1 Antecedentes.....	10
2.1.1 Estudios internacionales.....	10
2.1.2 Estudios nacionales.....	14
2.2. Bases teóricas de la investigación	16
2.2.1 Equidad de género.....	16
2.2.2 Disparidad de Género.....	17
2.3.1 Las docentes y los docentes.....	18
2.4 Concepciones sociales.....	22

2.4.1 Discriminación encubierta o sexismo moderno.....	22
2.5 Dimensiones de la disparidad de género	24
2.5.1 Salud reproductiva.....	24
2.5.2 Empoderamiento de la mujer.....	25
2.5.3 Participación en el mercado laboral.....	25
2.6 Conciliación.....	26
CAPÍTULO III METODOLOGÍA.....	28
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	28
3.2 Diseño de investigación	28
3.3 Población investigada	28
3.4 Operacionalización de las variables.....	30
3.5 Técnicas e Instrumentos.....	31
3.6 Análisis de datos.....	31
3.7 Consideraciones éticas.....	32
CAPÍTULO IV RESULTADOS	33
CAPÍTULO V DISCUSIÓN.....	41
CAPÍTULO VI CONCLUSIONES	46
CAPÍTULO VII RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	49
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de docentes por Escuelas de una Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima en el periodo II –2017.....	29
Tabla 2. Operacionalización de las variables e indicadores.....	30
Tabla 3. Correlación ítem test de la Escala de Disparidad de género en docentes universitarios-Versión final	34
Tabla 4. Varianza total explicada respecto de la escala de disparidad de género.....	35
Tabla 5. Estadísticos descriptivos respecto de la disparidad de género en docentes universitarios	37
Tabla 6. Matriz de factores rotados de la escala de disparidad de género...	38
Tabla 7. Comparación de la percepción de la disparidad de género- discriminación laboral de acuerdo al sexo en docentes de educación superior.....	39
Tabla 8. Comparación de la percepción de la disparidad de género- sexismo de acuerdo al sexo en docentes de educación superior..	40
Tabla 9. Grado académico obtenido	Anexo 6
Tabla 10. Situación Laboral.....	Anexo 7
Tabla 11. Participación en Regina.....	Anexo 8
Tabla 12. Rango de tiempo laborando en Docencia Superior.....	Anexo 9
Tabla 13. Postergación de maternidad o paternidad.....	Anexo 10
Tabla 14. Correlación ítem test de la escala de disparidad de género en docentes universitarios-versión preliminar	Anexo 12
Tabla 15. Prueba de KMO y Bartlett	Anexo 12

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de rango de edades.....	29
Figura 2. Gráfico de sedimentación.....	36

RESUMEN

El objetivo principal de este estudio fue describir la percepción atribuida de la disparidad de género en docentes de educación superior en las escuelas de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima en el periodo I – 2018. Se aplicó la “Escala de Creencias sobre igualdad entre hombres y mujeres” a 200 docentes, 120 mujeres y 80 varones, entre 26 y 70 años. El análisis métrico del instrumento evidenció validez de contenido y constructo con dos dimensiones, asimismo sus puntuaciones son consistentes. Los resultados mostraron que existen diferencias en la percepción de la disparidad de género entre hombres y mujeres: en el enunciado *“Es más difícil trabajar para una jefa que para un jefe”* se corrobora que tanto la discriminación laboral como es sexismo aún no ha sido superado por los docentes varones. Si se encontró percepción de disparidad de género aunque no es muy significativa.

Palabras clave: disparidad de género, equidad, sexismo.

ABSTRACT

The main objective of this study was to describe the perception attributed to the disparity of gender in teachers of higher education in the schools of the Faculty of Sciences health of a private University in Lima in the period I - 2018. The "scale of beliefs about equality between men and women" was applied to 200 teachers, 120 women and 80 men, between 26 and 70 years old. The metric analysis of the instrument showed validity of content and construct two-dimensional, also their scores are consistent. The results showed that there are differences in the perception of gender disparity between men and women: in the statement It is more difficult to work for a boss lady than for a boss it is corroborated that both employment discrimination and sexism has not yet been overspasted by men teachers. Perception of gender disparity was found though it is not very significant.

Key words: disparity of gender, equity, sexism.

INTRODUCCIÓN

La participación de la mujer en la docencia y administración de la educación superior es crítica en todos sus niveles. Aunque el tema del desbalance presencial de la mujer en la docencia en educación superior ha sido y es parte de buenas intenciones sobre igualdad, ~~la~~ el contexto universitario aún tiene un componente masculinizado debido al machismo que impera en él. No obstante, son innumerables los tratados, convenciones y organizaciones que establecen y garantizan la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos: personales, sociales y económicos; sin embargo, la educación superior peruana cuenta con tan sólo 26% de docentes mujeres (Cuenca y Reátegui, 2016).

En el capítulo primero se presenta el problema de investigación unido al por qué y para qué del trabajo, así como los objetivos.

En el capítulo II, denominado Marco teórico, se da a conocer los diferentes enfoques para explicar este fenómeno, junto con los antecedentes nacionales e internacionales.

En el capítulo III se hace referencia a la metodología y se señala el tipo, diseño, la muestra, el instrumento y el procedimiento que se ha seguido para esta investigación.

En el capítulo IV se describen los resultados y se da a conocer lo que los docentes respondieron a las encuestas aplicadas.

En el capítulo V, en la discusión, se hace una descripción comparativa con otras investigaciones con respecto al fenómeno estudiado. Finalmente, se añaden las conclusiones y recomendaciones.

Esperamos que el presente trabajo pueda contribuir a enriquecer la carencia de investigaciones en esta área que hace referencia a la equidad de género y se puedan tomar medidas en el ámbito de la Educación Superior del Perú.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema o situación a investigar

El Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2000) manifiesta en su artículo 1:

La discriminación contra la mujer es toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (p. 1)

No cabe duda el menoscabo en cuanto a oportunidades que tienen las mujeres en el país, donde su labor y participación es menor y subvalorada. Por otro lado, también son marginadas y excluidas por ser mujeres. Sus privilegios son ignorados y su dignidad humillada (Tovar, 2015).

Con respecto a la desigualdad en la educación superior, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 2002) la participación de la mujer en la docencia y administración de la educación superior es crítica en todos sus niveles. Aunque el tema del desbalance presencial de la mujer en la docencia en educación superior ha sido y es parte de buenas intenciones sobre igualdad, la universidad aún es vista como "elitista y patriarcal en cuanto a su cultura, estructura y valores y es muy difícil el proceso de cambio" (Ovando, 2007, p. 144).

Asimismo, la III Conferencia Regional de Educación Superior (CRES 2018) hizo pública su "Declaración y Plan de Acción sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe", cuyo plan de acción incluye empoderar e impulsar la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida universitaria, potenciar la su participación en las instituciones y garantizar la defensa permanente de sus derechos.

Los objetivos generales en las investigaciones y estudios revisados son los mismos problemas de investigación: "la ausencia de docentes mujeres en diversos ámbitos académicos, especialmente aquellos directamente vinculados con la investigación y con los puestos de mayor responsabilidad y poder" (Ion, 2013, p.126).

Independientemente del currículo, el área geográfica o un espacio académico con gran inequidad los docentes y las docentes marcan una huella en la escuela; por lo tanto, el criterio del académico debe ser flexible y preparado desde la educación inicial hasta la superior para que, respetando el contexto local, sepa derribar brechas de género y sus consecuencias. Esto debe realizarse desde el

manejo personal, la relación de confianza para promover la participación de ambos géneros, además de la metodología de enseñanza aprendizaje en pro de la igualdad.

Es Bolivia quien, en busca de esta paridad, tiene la única Ley Modelo Interamericana de Política suscrita en el 2017. En nuestro país también tenemos una propuesta de ley que durante las últimas dos Legislaciones fue al Pleno, pero aún no ha sido firmada. Y es que es necesario ante tanta desigualdad, parar, prevenir, luchar y erradicar la discriminación que se ejerce contra la mujer cuando quiere ser candidata, cuando están en cargos públicos, o cuando llegaron a altos cargos jerárquicos o muchas otras situaciones. Dice la ley de igualdad de género que debe entenderse como discriminación contra la mujer la omisión realizada de forma directa o de terceros que basada en su género causa daño o sufrimiento a una o varias mujeres y que tenga por objeto o por resultado menoscabar el reconocimiento goce o ejercicio de sus derechos. Esta discriminación puede incluir violencia sexual, moral, psicológica o simbólica. Por ser mujer se está excluida históricamente del poder, y cuando se alcanza o se quiere alcanzar para cambiar a favor, el patriarcado y el machismo que está tan enraizado en la sociedad ataca, excluye y puede incluso anularlas. (Marchesi, 2007).

En nuestro país, están contenidos dentro de sus principales normativas y en la Constitución, decretos donde se ordena que todas las personas son iguales ante la Ley: “Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole” (Constitución Política del Perú, art.2, inciso 2, p.1). Aun así, la desigualdad de género, persiste. De las tantas desigualdades a eliminar en nuestro país, la existente entre hombres y mujeres es de suma urgencia.

No hay ninguna gobernadora regional en todo el país. Y de 196 alcaldes provinciales, solo 7 son mujeres. Por su parte, de 1 666 alcaldes distritales, solo 86 lo son. A nivel nacional, de 130 congresistas, 36 son mujeres (27,7%). Las cifras revelan que aún es baja la presencia de mujeres en cargos de elección popular. En el Congreso es la segunda cifra más alta de la historia, pero sigue siendo una infrarrepresentación. El punto de quiebre se dio con la ley de cuotas de 1997, que obligó a los partidos a colocar un mínimo de 25% mujeres u hombres en sus listas de candidatos. Se aplicó por primera vez en el 2000 y el número de mujeres se duplicó (Miró, 2019).

Es monótono y desgastante para las mujeres tener que demostrar todo el tiempo su valía ante los hombres en diferentes aspectos de su vida debido a los prejuicios de la sociedad. Esta desigualdad entre hombres y mujeres son exigencias que socavan y terminan en autoexigencias, que a muchas las hace declinar de sus expectativas y sueños.

Es preciso dejar en claro esta problemática para que la sociedad conozca, se sensibilice y haga frente a esta situación; sin embargo, debe hacerse de manera muy cuidadosa porque se tienen muchas razones por las cuales se excluyen a las mujeres: razones estructurales, culturales, económicas. Sin embargo, una muy grave es cuando quiere llegar, la atacan porque no puede llegar, cuando la mujer llega donde quiere, la quieren echar, y sufre una doble victimización: la de ser mujer y la de ser *mujer pública*. Esto se debe principalmente porque hay un componente muy grave. La mujer pública está continuamente condicionada a la mirada externa, a estar siempre presentable, delgada, vestida formalmente. También está expuesta a que se piense que está de adorno o que no se hable de su trabajo si no de otra serie de

cuestiones que dañan su integridad personal o moral y la de su familia. Esto hace que muchas veces decidan marcharse, pero es ahí donde gana el patriarcado, los hombres que ostentan el poder y no comparten (Ortiz, 2004).

Urge que la sociedad entienda que la creencia “ya sabes en qué te has metido” no es válido en absoluto. Las mujeres son el 50% de la población mundial y quieren representar ese porcentaje con los mismos derechos en cargos de alta jerarquía, en igualdad. Este es un derecho que no se está cumpliendo, pues quieren vivir en equidad, sin violencia.

La profesión docente tiene un fuerte componente moral; por lo tanto, estudiantes y docentes han de departir y experimentar alegría y gozo en la actividad de enseñanza aprendizaje, pero solo esto puede producirse cuando una persona se siente feliz en el ambiente que la acoge (Marchesi, 2014).

La universidad tiene la obligación de enfrentar y dirigir que los contenidos claves que lleven a la disparidad de género (por ejemplo, el acoso a las niñas por sus compañeros o profesores) sean examinados y confrontados. En muchos de los países con pocos recursos y ausentismo escolar, escasean profesoras y arquetipos del papel que deben ostentar las mujeres (Ames, 2006).

A partir de lo expuesto en los párrafos anteriores, se plantea el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la percepción de la disparidad de género en docentes de Educación Superior de las Escuelas de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima en el periodo I – 2018?

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo general

Describir la percepción de la disparidad de género en docentes de educación superior en las escuelas de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima, en el periodo I – 2018.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar la percepción de la disparidad de género en cuanto a discriminación laboral en el ejercicio de la docencia en educación superior de acuerdo al sexo.
- Identificar la percepción de la disparidad de género en cuanto a sexismo en el ejercicio de la docencia en educación superior de acuerdo al sexo.

1.3 Justificación de la investigación

La investigación se justifica socialmente porque al visibilizar la disparidad en las percepciones de género en el ambiente universitario y entre docentes varones y mujeres permitirá la formación de espacios y contextos de discusión que puedan contribuir a posiciones más igualitarias, evitando la discriminación laboral y el sexismo.

El modelo femenino, con docentes mujeres tan capaces como los docentes varones, que promuevan y forman parte en las estructuras de jerarquía y poder es necesario y fundamental ya que ellas también son participantes en el contexto universitario, forman parte de este mundo educativo y en el logro de dicha propuesta.

En cuanto a la pertinencia teórica, la investigación contribuirá a poner sobre la mesa, a visibilizar el constructo *percepción de disparidad de género*, a que se

conozcan y se amplíe el conocimiento acerca de la disparidad de género en el ejercicio de la docencia en educación superior, puesto que las investigaciones acerca de este tema son muy escasas, *ausencia del conocimiento*. Asimismo, la discusión de la misma sirvió para reflexionar sobre el conocimiento existente del tema, la interiorización de las medidas que debemos tomar para optar por una sociedad más igualitaria y confrontar los resultados obtenidos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Para la presente investigación se examinaron investigaciones internacionales y nacionales que abordan la problemática de la disparidad de género en la docencia superior.

2.1.1 Estudios internacionales

Merma, Ávila y Martínez (2017) indagaron cómo advierten y aprecian los estudiantes las posturas de los docentes en relación a la equidad de oportunidades de género, y se propusieron definir qué tipo de formación inicial ofrece la universidad en igualdad de género. La muestra fue de 110 estudiantes, con edades entre 20 y 23 años. El enfoque empleado fue cualitativo; se utilizó el software AQUAD 7 para la indagación de los datos. Para la recolección de datos se trabajó con la entrevista narrativa de manera virtual.

Los resultados de esta investigación se presentaron en relación a dos temáticas;

1. “Percepciones del alumnado respecto a las actitudes de los profesores universitarios ante la igualdad de género” (Merma, 2017, p.106): de parte de los docentes los estudiantes perciben un trato igualitario (74.64%), mientras una parte importante (25.35%) lo niega;
2. experiencia académica en la perspectiva de la

equidad de género: la asignatura optativa *Educación en igualdad de género* solo fue llevada por un 32% del alumnado; finalmente, del total de cursos que abordan la óptica de género, únicamente el 11.47% lo hace de manera transversal. La conclusión fue que el alumnado no obtiene el aprendizaje adecuado en estos aspectos tan imprescindibles y significativos para su desempeño profesional y prevención de la violencia de género.

Rebollar (2013) analizó el papel de las normas sociales y de comportamiento de género que existían dentro de las guías que llevaban los docentes en las universidades públicas españolas. Las unidades de análisis fueron las guías docentes; la muestra quedó por falta de acceso en n=350 guías. El número de universidades fue de 48 conglomeradas (entre uniprovinciales, gemelas y metropolitanas). La recolección de datos se realizó a través de las 350 guías docentes, un cuestionario online a 188 docentes con 30 ítems validado por expertos y una entrevista semiestructurada a 13 docentes expertos en temas de género y planes de estudio (del mismo grupo que contestó el cuestionario). Se contó con la ayuda del programa MaAXQDA11 para el análisis de datos.

Los resultados con respecto a las guías revelan que, en relación al tipo de universidad, grado y asignatura, predomina la universidad uniprovincial; el grado donde el tema del rol de género se manifiesta más es el inicial; y el modo de asignatura es el opcional. En relación al cuestionario, la cuestión del rol de género ocurre y se da en las guías docentes dependiendo de la importancia que los docentes le brinden al tema y a sus dimensiones. Esta importancia dependerá del tipo de asignatura que agrupan las diferentes guías y el sexo del docente. En cuanto a las entrevistas, se resolvió que el tema de rol de género es aún un reto para las

universidades españolas al igual que la promoción en la formación de los docentes en este tema. Finalmente, se concluyó que, aunque se observan avances, éstos son débiles pese a los esfuerzos para que este asunto adquiriera importancia en todos los ámbitos: personal, familiar, profesional, educativo, consecuentemente, en el ambiente universitario.

Tapia (2009), en su tesis doctoral tuvo como objetivo esclarecer la evolución de cambios producidos en las relaciones enseñanza – aprendizaje a través de un curso en el entorno de educación superior relacionado al tema de género. La unidad de análisis fue el seminario, centrado en la asignatura Psicología de género, que se imparte en el segundo año de la Licenciatura de Pedagogía Social y Laboral en la Universidad de Burgos (UBU), y se trabajó con 1 profesora, 6 alumnas y 1 alumno. El enfoque fue cualitativo y se optó por el estudio de caso. La técnica para recoger datos fue la observación, la entrevista, con preguntas agrupadas en cuatro bloques, referidas a la discriminación que sufren las mujeres, y para ello se ayudó con grabaciones en audio y diario de notas, además de los cuadernos de trabajo del alumnado.

Los resultados recogidos con respecto al curso fue que superó las expectativas que los alumnos traían porque pudieron identificar que la más vergonzosa discriminación en el ámbito universitario es el mal trato en cualquiera de sus manifestaciones, ya sea por la asimetría entre el hombre y la mujer, o porque lo que no se nombre no existe o por los mitos, porque las mujeres se lo merecen. Asimismo, se tomó conciencia de la discriminación que fue trascendida al aula. Por otro lado, la metodología fue muy conveniente para entender lo complejo del tema género. En conclusión, estudiantes y docentes mujeres en la UBU soportan

discriminaciones de distintos tipos (horizontal, vertical, económica, estructural, techo de cristal). Esta estructura androcéntrica hace difícil el impulso y ascenso profesional y personal hacia esferas laborales más prominentes en igualdad que los hombres.

Villagómez (2016) realizó una investigación que tuvo como objetivo principal averiguar cómo se generan las alianzas de género en relación al consenso de toma de decisiones en diferentes contextos. El estudio de caso elegido fue la Universidad Central del Ecuador, “siendo ésta la segunda más grande del país (después de la Universidad de Guayaquil), con 50.280 alumnos y alumnas hasta el año 2010 y cuya población estudiantil es mayoritariamente femenina: el 61.8% de pregradistas, y el 52.4% de posgradistas, son mujeres, según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos – INEC” (p. 5). La investigación fue mayormente cualitativa, fundamentada en la recolección y análisis de fuentes primarias; se realizó la entrevista semiestructurada y la observación no participante. Se trabajaron 26 entrevistas a docentes y autoridades, mujeres y hombres, de la Universidad Central del Ecuador. Algunas entrevistas nunca se llevaron a cabo, debido a la falta de tiempo de las autoridades, y por la negativa de un director de carrera que se negó luego de leer la guía de preguntas. Se crearon 2 guías de preguntas: la de las mujeres, para que pudieran expresar los eventos discriminatorios que pudieran haber vivido, y la de los docentes.

Los hallazgos encontrados por el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (CONEA) permitieron evidenciar grandes inequidades entre mujeres y hombres en la educación superior. La evidencia recogida revela contradicciones y tensiones entre géneros, pero también los

conflictos que surgen entre mujeres. Los resultados demuestran que uno de los distintivos de la cultura institucional coartada por el género se evidencia por la insuficiente presencia femenina en altos cargos directivos y ejecutivos. El gobierno universitario ha hecho poco o nada; los puestos jerárquicos “como es la rectoría, las dos vicerrectorías, la secretaría general y la procuraduría son ocupados hoy por hombres como ha sido tradición desde la fundación de la Universidad en 1836” (p. 95).

Por otro lado, se observaron las dificultades (tensiones y estrés) que tienen las docentes para llevar a cabo y con éxito las labores del hogar con las del trabajo. Casi el cien por ciento tuvo que posponer sus pretensiones laborales hasta que sus hijos tuvieran más edad. Peor aún, muchas toman una triple jornada de trabajo, como docente, autoridad y madre, la cual, incuestionablemente, representa uno de los grandes dilemas de género para las mujeres. Y es que la maternidad, aunque es un gozo social, también es visto como un mecanismo de exclusión de lo público, mecanismo esencial para la sobrevivencia humana y tarea inherente e intrascendente femenina. Esta situación no roza a los hombres, ya que hemos crecido pensando en la sobreestimación de la maternidad y en el menor aprecio de la paternidad. Por último, la discriminación sexual es una conducta heredada y arraigada desde el comienzo formativo de las personas. El cincuenta por ciento de las docentes y autoridades entrevistadas aceptaron haber tenido esta experiencia o estar pasando por ella.

2.1.2 Estudios nacionales

Garavito (2011), en la investigación que desarrolló, tuvo como objetivo determinar las causas de las diferencias en los ingresos por sexo y por lengua

materna, en el marco de una economía segmentada y una sociedad donde el valor de los activos no económicos de los grupos sociales influye en los resultados económicos de su participación en la actividad económica. Si bien la unidad de análisis es el individuo, la autora asume que es un hogar donde las decisiones son tomadas sobre la base de una negociación eficiente. Siguiendo la metodología estándar, Garavito opta por estimar ecuaciones de ingresos «a la Mincer» para analizar los diferenciales de ingresos y sus causas, descomponiéndolas entre aquellas debidas a diferencias en productividad y aquellas debidas a otras causas, entre las cuales puede estar la discriminación. Para ello la autora aplica previamente pruebas T de medias para examinar las diferencias de ingresos por hora, de acuerdo al sexo y a la lengua materna. Del mismo modo, explicitando supuestos de los modelos de negociación al interior del hogar, Garavito postula que los ingresos de los trabajadores dependerán del rendimiento de su capital humano y del capital físico de la empresa en la cual trabajan, y que las características personales como la posición del trabajador en el hogar, su género y su lengua materna influirán en los retornos del capital que poseen, y por lo tanto, en sus ingresos.

Los principales resultados indican que el ser varón eleva los ingresos por hora, mientras que el tener como lengua materna el quechua, el aymara o una lengua amazónica los reduce, y que la brecha de ingresos por sexo se mantiene por lengua materna, con diferenciales significativos. Según sus resultados, Garavito concluye que las diferencias en los ingresos por sexo y por lengua materna subsisten: los varones obtienen un ingreso por hora 25% mayor al de las mujeres, y los trabajadores cuya lengua materna es una lengua nativa obtienen un ingreso un 13% menor al de aquellos cuya lengua maternal es el castellano.

2.2. Bases teóricas de la investigación

Los objetivos generales de las investigaciones y estudios revisados son los mismos problemas de investigación: la ausencia de docentes “mujeres en diversos ámbitos académicos, especialmente aquellos directamente vinculados con la investigación y con los puestos de mayor responsabilidad y poder” (Ion, 2013, p. 126).

2.2.1 Equidad de género

Según la Unesco (2014):

La percepción de la igualdad de género es grado de evaluación positiva de la igualdad de género (enfoque subjetivo); mientras que la desigualdad entre hombres y mujeres, es índice de disparidad entre hombres y mujeres en los ámbitos político, educativo y laboral y en los marcos legislativos en materia de equidad de género (enfoque objetivo). (p. 103)

La idea de equidad, “no compite ni desplaza a la de igualdad, sino que, por el contrario, la integra, ampliándola en sus múltiples dimensiones” (López, 2005)). La concepción de igualdad es la esencia en esta polémica, entendida esta como la búsqueda de equidad a partir del reconocimiento de la diversidad.

Ya desde los años noventa, algunos gobiernos iniciaron diversos proyectos trabajo para equiparar la igualdad. Uno de estos fue denominado "acción positiva". Se basaba en seguir medidas dirigidas hacia las mujeres para cambiar su posición en una sociedad machista. La idea se basa en un conjunto de iniciativas a ser

incorporadas de manera sistemática de los aspectos de género en todas las instituciones y en las políticas públicas (Ion, 2013).

Sobre esto, el Banco Mundial argumenta que “la igualdad de género es importante para el desarrollo: es parte de la economía inteligente: puede aumentar la eficiencia económica y mejorar otros resultados en materia de desarrollo” (2012, p. 3).

2.3 Disparidad de género

Repasando se toma nota que los orígenes de las inequidades de género específicas de las universidades son diversas y engorrosas, y que están estrechamente anexadas a diversas razones de tipo organizacional y de entornos. Por ello, es vital encontrarlas, documentarlas y hallar soluciones que frenen su continuidad; solo de esta manera se ratificará y confirmará el logro de una verdadera equidad de género.

Se han publicado estudios de desigualdades en múltiples esferas incluidos todos los planos de la vida universitaria: que hacen visible que los cargos de toma de decisiones están ocupados por varones, “pasando por la ausencia de la perspectiva de género en la formación docente, las relaciones de poder entre los sexos dentro del mundo académico; las formas de violencia sexual en las universidades, las diferencias presupuestales según el género en las universidades, hasta aspectos de la vida cotidiana universitaria relacionados con el género” (Palomar, 2005, pp.21-22)

2.3.1. Las docentes y los docentes

Independientemente del currículo, el área geográfica o un espacio académico con gran inequidad, los docentes y las docentes marcan una huella en la escuela, por lo tanto, ambos deben estar preparados para prevenir situaciones discriminantes desde la educación inicial hasta la superior para que respetando el contexto local se puedan derribar brechas de género y sus consecuencias, esto, desde el manejo personal, la relación de confianza para promover la participación de ambos géneros, además de la metodología de enseñanza aprendizaje en pro de la igualdad.

La escuela, como segundo hogar, de las niñas y niños tiene la obligación de enfrentar la discriminación y dirigir los contenidos claves que lleven a la paridad de género (por ejemplo, el acoso a las niñas por sus compañeros o profesores) sean examinados y confrontados, en muchos de los países con pocos recursos y ausentismo escolar, escasean profesoras y arquetipos del papel que deben ostentar las mujeres (Ames, 2006).

Percepción causal de la disparidad de género en la educación superior

La igualdad entre mujeres y hombres debe ser entendida como un bien social que debe ser promovido por todos los involucrados: Estado, familias, mercado, cuyo fin será que ambos puedan progresar integralmente como individuos y ejercitar de manera adecuada sus derechos sociales, donde no existan conductas discriminatorias (Muñoz, 2014).

A decir de la Unesco, la disparidad de género en la educación superior y su ausencia en la gestión administrativa en las universidades ha sido planteada desde tres puntos: “perspectiva centrada en las personas; en la estructura organizacional del sistema universitario; y en la cultura” (Ovando, 2007, p. 144).

En cuanto a la óptica dirigida en las personas, esta ausencia de docentes femeninas en la enseñanza y gestión en las universidades es imputada por atributos muy propios de la personalidad, posturas, capacidades, destrezas y experiencias propias de las mujeres, como la maternidad, menos tiempo, menos energía. Las mujeres sienten que deben cumplir a nivel social y si se esfuerzan demasiado por sacar adelante sus carreras son sancionadas socialmente. Por otro lado, los hombres tienen que aventajar en lo profesional. Esto es parte de la expectativa patriarcal, ya que tiene una familia que mantener, ambos juicios están intrínsecos e incorporados de manera inconsciente (Luna, 2006).

Aparentemente, debido a una tradicional estructura ideológica y cultural, el “buen” funcionamiento de la familia en bien de la sociedad solo puede ser llevado por la mujer; lo que deriva en una división en cuanto a roles y segmenta a la mujer a un papel pasivo, cerrado. En consecuencia, cargan con una representación sobrevalorada, mientras que los hombres tienen la permisividad social para avanzar en sus carreras sin que la sociedad juzgue. Las publicaciones y logros de títulos de posgrado de las docentes son menores frente a sus pares hombres debido al sistema que por años ha encomendado el cuidado del hogar y el peso de la familia a las mujeres, por lo que su tiempo para la producción y estudios académicos se eliminan o reducen considerablemente (Muñoz, 2014). Es decir, asume que la falta de confianza, motivación, ambición, mal manejo para liderar con sus colegas hombres no les permite liderar. Esto, además, es sumado al mito de la aparente falta de estabilidad emocional y desconocimiento para lidiar con etapas de riesgo (Ovando, 2007).

La mirada a la organización estructural se refiere a la forma cómo hombres y mujeres asumen en cuanto a aptitud y responsabilidad cuando están al mando, naturalmente, las formas de elección y promoción, oposición e intransigencia de los hombres para que las mujeres se instalen en cargos jerárquicos. Aún se nota la falta de políticas y normas que impulsen la participación de la mujer, como menos remuneración económica, más aún cuando los mecanismos de evaluación se centran en lo meritocrático y restringidas ocasiones a razón de la organización tan masculinizada de poder en el recinto laboral de las universidades. Estas son varias de las razones por las cuales impera el cambio en la manera de organizar dicho sistema y erradicar la discriminación (Ovando, 2007).

La perspectiva centrada en la cultura, donde el mundo organizativo es tan masculinizado y la mujer tiene que acceder a esta estructura que no ha sido diseñada en absoluto en cuanto a sus necesidades y gustos, y no toma en cuenta que las mujeres constituyen ahora más del 40% de la fuerza de trabajo mundial, (Banco Mundial, 2012, p. vii) percibe que la discriminación en las instituciones de educación superior se debe a que las docentes reproducen diferencias de género a través de sus estructuras internas, como son la personalidad, carácter y experiencias vividas, y sus vivencias del día a día por lo que la percepción cultural de hombres y mujeres afecta su conducta y crea barreras que impiden la inclusión equitativa de las mujeres en las instituciones de educación superior (Ovando, 2007).

Así pues, se pueden enumerar las desigualdades, “falta de condiciones facilitadoras, escalas de salario discriminatorias, productividad académica (publicaciones), políticas de selección de personal, segregación, barreras culturales

y estructurales y clima antagónico para las mujeres en las universidades” (Ovando, 2007, pp. 145).

Estigmatización del género femenino desde la infancia

El estereotipo de ser una buena chica o un buen chico comienza a tomar forma desde la escuela, puede ser a través del material con que el docente trabaja, o con las actividades dirigidas implícitamente para niños o niñas, o también con el trato más gentil y suave para unas y seco y directo para otros. Por consiguiente, lejos de centrar al estudiante lo aleja de su ser más íntimo, de lo que aquel está construyendo internamente para sí mismo (Ames, 2006).

Esta estigmatización del género femenino desde la infancia, el mensaje que los estudiantes escuchan por medio de los ejemplos en clases, de las didácticas, explicaciones, habla cotidiana determinan sesgos sociales que en un futuro los alumnos adoptan como propios. Desde muy pequeños estas diferencias se van evidenciando. Mientras que a las niñas se las relacionan con actividades de lectura y escritura, juegos con muñecas, soga, actividades de canto, baile y/o representación, características de amor, cuidado, belleza física y sacrificio; los niños son asociados por un lado con buen comportamiento (responsabilidad, cortesía, colaboración) y ser inteligentes, y por otro, también hay un alto porcentaje de mensajes que los asocian con malos comportamientos (ser traviesos, ser posesivos, mentir) (Ames, 2006).

2.4 Concepciones sociales

En cuanto a la expectativa social, aún se espera que las mujeres, si quieren ser respetadas deban mantener un comportamiento tranquilo, no deban maldecir y mucho menos traspasar hacia el “terreno masculino”. Es raro, que una niña juegue fútbol, así como también que los hombres jueguen con muñecas, ya que parecerían mujercitas. Respecto una visión introspectiva, las niñas no aceptan que los niños rindan mejor que ellas solo por el hecho de ser niños, aunque ellos creen que son mejores que ellas. Estas concepciones individuales también tienen cabida en el campo del desempeño académico, “muchos más varones que mujeres creen que “los hombres son mejores que las mujeres para las matemáticas”, son muchas más las mujeres que opinan que “las mujeres son mejores que los hombres en comunicación integral” (Ames, 2006, p. 145).

Por último, es realmente preocupante que un alto porcentaje de estudiantes varones estén convencidos de que las tareas del hogar sean obligación de las mujeres (Ames, 2006).

2.4.1 Discriminación encubierta o sexismo moderno

La discriminación encubierta o sexismo moderno es cuando se espera una conducta estándar que deben exhibir las personas. Se concibe que los hombres deben ser viriles y fuertes, y las mujeres, delicadas y suaves. Es decir, que debe existir una correlación entre su biología (sexo) y lo que socioculturalmente se espera del género. Según estos estándares se espera un determinado tipo de comportamiento, desde cómo vestirse hasta la manera de manejarse socialmente. En occidente, el hombre debe ser parco, sin muchas expresiones corporales, seguro, con bastante autoconfianza, independiente, racional; fuerte, egoísta, dominante y

activo entre otras características. Su ropa debe ser de colores oscuros, preferentemente azul, nada de colores estridentes. Mientras que la mujer será dependiente, frágil, expresiva afectiva y emocionalmente, insegura, pasiva, caritativa e influenciable. Finalmente, llevará faldas o vestidos, y su indumentaria estará llena de colores claros, de preferencia el rosa (Ames. 2006).

Neosexismo o percepción de amenaza a los intereses colectivos

Aunque se espera que colectivamente la universidad sea un espacio para la igualdad de oportunidades en base a un sistema meritocrático de funcionamiento (Alonso, 2001) y de que las partes que la conforman, ha interiorizado los objetivos y las expectativas profesionales de dicho sistema. Según Ion (2013) "la estructura social típica del campo universitario se conforma a partir de un mercado de trabajo interno, caracterizado por la exclusión de las mujeres de las posiciones de poder y prestigio" (p. 124).

El neosexismo o percepción de amenaza a los intereses colectivos está representado en las estadísticas que en nuestro país demuestran la poca presencia femenina en muchos de los ámbitos de la vida universitaria, como posiciones de alto nivel en docencia, investigación o gestión. Más aún, la paridad entre ambos sexos no se reduce solamente a un aspecto cuantitativo, sino que involucra situaciones de índole cualitativa. Por ello, se puede afirmar que son necesarios cambios micro-políticos que hagan que la universidad sea un lugar más inclusivo (Ion, 2013).

Como consecuencia de asociar las ideas anteriores, en primer lugar, se desprende la existencia de las relaciones de poder en la educación superior. La dinámica del

día a día otorga el manejo del poder al hombre en consecuencia se traslada de igual manera al aula universitaria: los puestos relevantes serán otorgados a los varones.

2.5 Dimensiones de la disparidad de género

Según el Informe Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2010), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2017), el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE, 2014), la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI, 2017) y el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2017), entre otros, la disparidad de género se estructura en tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento y participación en el mercado laboral.

2.5.1 Salud reproductiva

Salud reproductiva es, según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017):

Un estado general de bienestar físico, mental y social, y no de mera ausencia de enfermedades o dolencias, en todos los aspectos relacionados con el sistema reproductivo, sus funciones y procesos. En consecuencia, la salud reproductiva entraña la capacidad de disfrutar de una vida sexual satisfactoria, sin riesgos y de procrear, y la libertad para decidir hacerlo o no hacerlo, cuándo y con qué frecuencia. (p. 1)

Hombres y mujeres deben estar informados, así como también puedan tomar todos los métodos anticonceptivos que sean fiables, eficientes y accesibles. De la misma manera, deben tener acceso a las prestaciones de planificación familiar y salud pública que permita a la mujer embarazada tener la oportuna asistencia médica y el parto se realice de manera fiable y asegure el nacimiento de hijos sanos.

2.5.2 Empoderamiento de la mujer

Refiere Muñoz (2005) que en la IV Conferencia de Acción de Beijing se afianza el objetivo de luchar por el empoderamiento de las mujeres como clave para lograr la igualdad. Por esta razón, es vital que se visibilice a la mujer, a sus logros en la vida social, en sus expectativas propias y en el papel fundamental del avance en la humanidad. Al anular el androcentrismo se consigue un papel alternativo que no busca minimizar al hombre, sino revalorizar elementos femeninos.

Para que la universidad irradie y transfiera igualdad es necesario que modifique la cultura que emite en todas sus formas, orales (profesorado) y escritas (textos), en sus valores y experiencias. (Subirats, 1998). El empoderamiento debe relacionarse con la capacidad de las mujeres de aumentar su auto-confianza e influir en los cambios.

El empoderamiento, ganar auto-confianza en sí mismas, debe darse de manera personal y grupal. De forma individual es ganando confianza en sí mismas, siendo asertivas, que tengan criterio, que puedan tomar decisiones con autoridad; en resumen, que no dependan de otro para ser ellas mismas, que no estén sometidas a control ni limitadas por los roles que la sociedad les impone.

2.5.3 Participación en el mercado laboral

En Beijing, entre otras disposiciones se aprobó apostar por el empoderamiento económico de las mujeres y esto compromete manejar recursos, tanto tangibles como emblemáticos.

Gasparini (2015) señala a la brecha salarial entre los sexos y la falta de políticas públicas que favorezcan a las mujeres como las principales causas al

el desaliento ante las pocas plazas laborales e ínfimas probabilidades de alcanzar un trabajo justo. Por otra parte, el hecho de pertenecer a contextos socioeconómicos vulnerables (por ejemplo, poseer bajo nivel educativo, residir en áreas rurales o tener un cónyuge que perciba bajos ingresos), estar casada o ser madre son factores que favorecen el retiro del mercado laboral.

Asimismo, se asume que el consenso general concibe al trabajo doméstico como una responsabilidad que deben adjudicarse las mujeres, incluso si poseen un empleo de tiempo completo. En América Latina, la mujer que tiene un empleo a tiempo completo, además, asigna un mínimo de 5,5 horas al trabajo en casa mientras que un hombre sin empleo asigna 4,1 horas. En conclusión, las mujeres hacen el doble de trabajo, mientras que el doméstico nunca es retribuido. Finalmente, respecto a las consecuencias, el estudio señaló que el alejamiento de las mujeres del mercado laboral no solo favorece los roles de género “tradicionales” en los hogares, sino que también minimiza su productividad y sus posibilidades de obtener un empleo en el futuro. (Gasparini, 2015). Como coinciden otros estudios al decir que la participación laboral femenina en América Latina ha registrado un desaceleramiento (y en algunos casos, incluso decrecimiento) desde el inicio del nuevo milenio. (CEDLAS 2015).

2.6. Conciliación

La perspectiva centrada en la cultura, donde el mundo organizativo es tan masculinizado, la mujer tiene que acceder a esta estructura que no ha sido diseñada en absoluto en cuanto a sus necesidades y gustos, no toma en cuenta que las mujeres constituyen ahora más del 40% de la fuerza de trabajo mundial.

Por cierto, las mujeres tienen una vida más larga que los hombres en todas las regiones del mundo (Banco Mundial, 2012, p. vii). Además, se percibe que la discriminación en las instituciones de educación superior se debe a que las docentes reproducen diferencias de género a través de sus estructuras internas y sus vivencias del día a día por lo que la percepción cultural de hombres y mujeres afecta su conducta y crea barreras que impiden la inclusión equitativa de las mujeres en las instituciones de educación superior (Ovando, 2007).

Así pues, se pueden enumerar las desigualdades en las oportunidades en la educación superior: “Falta de condiciones facilitadoras, escalas de salario discriminatorias, productividad académica (publicaciones), políticas de selección de personal, segregación, barreras culturales y estructurales y clima antagónico para las mujeres en las universidades” (Ovando, 2007, pp. 145).

Como consecuencia de asociar las ideas anteriores, se desprende la existencia de las relaciones de poder en la educación superior. La dinámica del día a día otorga el manejo del poder al hombre en consecuencia se traslada de igual manera al aula universitaria. Por otro lado, no es posible imaginar progreso, avances y mejoras si es que los puntos divergentes entre hombres y mujeres no se concilian (Tovar, 2015).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

La presente investigación es de tipo no experimental, ya que no se manipulan las variables (Cortese, 2010). En cuanto al nivel, corresponde al descriptivo de enfoque cuantitativo. La investigación de naturaleza cuantitativa sirve para recoger información en base a hechos observables sujetos a medición (Hernández, Fernández y Baptista, 1991).

3.2 Diseño de investigación

El diseño es descriptivo porque se limita a detallar las características de la variable. Según Cazau (2010) consiste, fundamentalmente, en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores. Es transversal porque la recolección de datos se realiza en un solo momento.

3.3 Población investigada

La población censal estuvo constituida por 200 docentes: 120 docentes mujeres y 80 varones, entre 26 y 70 años, de las escuelas de Enfermería, Nutrición Humana y Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de

Lima en el periodo I –2018, en sus diferentes sedes de Lima, la cual se representa en la tabla 1:

Tabla 1

Población de docentes por escuelas de una Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima en el periodo II –2017

Escuelas	Total	Sexo	
		Hombres	Mujeres
Enfermería	108	40	68
Nutrición Humana	21	10	11
Psicología	71	30	41
Total	200	80	120

Las características de la población estuvieron dadas por:

Rango de edades

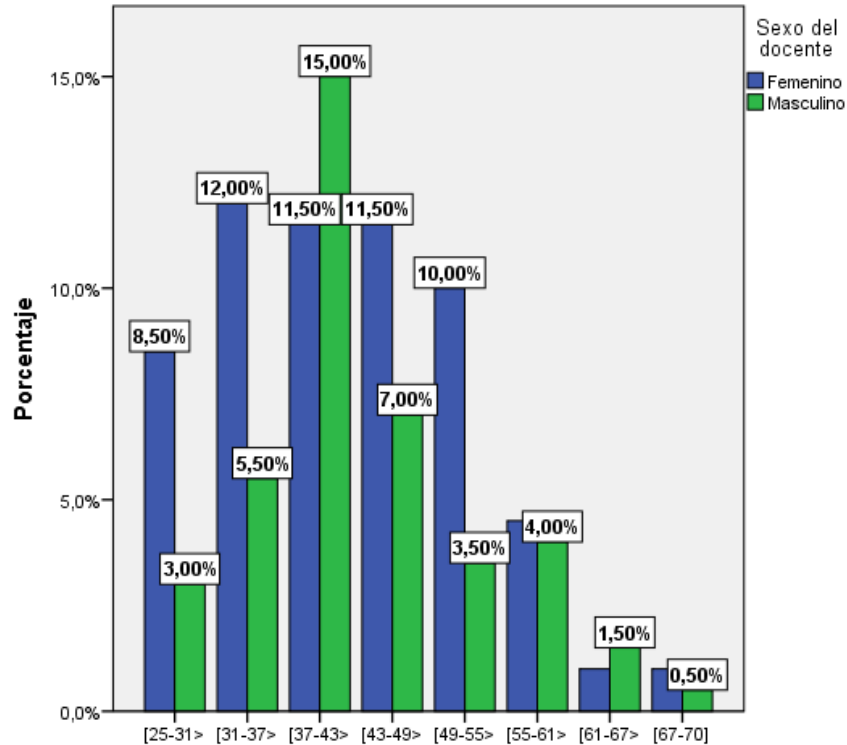


Figura 1. Distribución de rango de edades

En la figura 1 se observa que respecto a la edad la media fue de 40 años.

3.4 Operacionalización de las variables e indicadores

La variable investigada está referida a percepción de la disparidad de género, la misma que se operacionaliza en la tabla 2.

Tabla 2

Operacionalización de las variables e indicadores

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores
Variable “X” Disparidad de género	Conceptual “Toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (art. 1° OP-CEDAW, 2000).	x1 Discriminación laboral: ausencia de condiciones facilitadoras, salario discriminatorio, productividad académica (publicaciones), segregación, barreras culturales y estructurales y clima antagónico para las mujeres en las universidades (Ovando, 2007). x2 Sexismo: : conducta estándar que se espera deben exhibir las personas a partir de su sexo biológico (Ames, 2006). Rol que se le asigna a las mujeres en la reproducción.	Embarazo y trabajo Desigualdad de oportunidades en el trabajo Subvaloración de la labor docente femenina Actitudes hacia el rol de género
	Operacional Respuestas que los docentes contestarán a través del instrumento validado para el presente proyecto		

3.5 Técnica e instrumento de recolección de datos

La recolección de datos se realizó a través de una escala, la cual consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra. Es decir, se presenta cada afirmación y se pide al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los puntos de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el sujeto obtiene una puntuación respecto a la afirmación y al final se obtiene su puntuación total sumando las puntuaciones obtenidas en relación a todas las afirmaciones (Hernández et al., 2014). Para la presente investigación se empleó la Escala de *Creencias sobre igualdad entre hombres y mujeres* elaborado por Luque et al. (2013).

El instrumento se encuentra constituido con preguntas debidamente estructuradas y cerradas, útiles para recoger información sobre aspectos acerca de la disparidad de género. Está compuesto por 32 preguntas, divididos en dos secciones: Parte 1: datos sociodemográficos (08 preguntas) y Parte 2, el instrumento propio en sí. Se empleará una escala tipo Likert de 1 a 6, siendo el 1 “totalmente en desacuerdo” y el 6 “totalmente de acuerdo”.

3.6 Análisis de datos

El procesamiento de datos obtenidos implicó almacenarlos en una hoja de datos del programa Windows Office Excel 2015, para luego ser procesados en el paquete estadístico SPSS versión 25.0 en español.

El primer análisis efectuado estuvo vinculado a los datos psicométricos, con la finalidad de validar el instrumento, se realizó la validación de contenido con ocho jueces. se efectuó un análisis descriptivo en términos de medias, desviación

standard y frecuencias; el análisis inferencial consistió en contrastar hipótesis de comparación de medias y de correlación, para lo cual se utilizó la prueba de t de Student.

3.7 Consideraciones éticas

Se obtuvo la aprobación del Comité de Ética de la Universidad Peruana Cayetano Heredia a través de una Hoja Informativa para participar en un estudio de investigación. Se hizo saber a los docentes a encuestar que el propósito fue recoger información sobre factores atribuidos a la disparidad de género en la docencia en educación superior, y que los resultados individuales se mantendrán en reserva. Se aseguró el anonimato de los participantes, así como el salvaguardo de sus datos personales, según lo referido a la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”). Asimismo, se les hizo conocer que los resultados serán utilizados en conjunto y presentados mediante tablas y gráficos, y que la información obtenida ayudará a mejorar el quehacer educativo. Se agradeció la participación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis métrico del instrumento

4.1.1 Validez de contenido

El análisis por criterio de ocho jueces respecto de los 37 ítems de la Escala de Creencias sobre igualdad entre hombres y mujeres (Luque et al., 2013) señaló que 13 ítems no tienen un valor igual o mayor a 0.80, razón por la cual el instrumento queda con 24 ítems. Se tomó en cuenta la relevancia, pertinencia y claridad. (Anexo 9)

El análisis de la capacidad de exclusión de los ítems fue evaluado a través de la correlación ítem-test, observándose que todos los ítems tienen una capacidad discriminativa mayores a .20, a excepción de los reactivos 1 y 8 (Muchos hombres son considerados sexistas por inclinarse a sobreproteger a las mujeres; Las mujeres a menudo consiguen mejores oportunidades de trabajo debido a la discriminación positiva) lo cual nos permite afirmar la pertinencia de los ítems para medir el constructo disparidad de género, asimismo el valor del coeficiente Alfa de Cronbach fue de .85, lo cual indica una adecuada consistencia interna. (Anexo10).

Tabla 3

Correlación ítem test de la Escala de Disparidad de género en docentes universitarios-Versión final

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Desde hace unos pocos años, en el trabajo, las mujeres han conseguido del gobierno más de lo que se merecen	22,8400	58,145	,447	,850
2. En política los hombres son mejores líderes que las mujeres	23,3400	58,698	,525	,842
3. Si una mujer gana más dinero que su marido, eso creará problemas para la pareja	23,1700	62,071	,352	,854
4. La educación universitaria es más importante para un hombre que para una mujer	23,5900	57,570	,660	,832
5. Cuando los trabajos escasean los hombres deberían tener más derecho a un trabajo que las mujeres	23,4800	55,969	,756	,825
6. Ante la necesidad de elegir, sería mejor que los hombres sean el sustento económico y que las mujeres cuiden de la familia.	23,0500	60,028	,432	,849
7. Las mujeres no deberían meterse en los ámbitos laborales donde no se las quiere	23,3200	58,661	,566	,839
8. Las Universidades se equivocan al admitir a las mujeres en carreras muy costosas porque de hecho, un gran número de ellas abandonarán después de unos años para cuidar a sus hijas e hijos	23,4300	58,126	,593	,837
9. Las demandas laborales de las mujeres en término de igualdad entre los sexos son simplemente exageradas	23,0650	56,564	,691	,829
10. Las mujeres progresarían más siendo pacientes en lugar de presionar tanto para lograr cambios en el ámbito laboral	22,9600	57,637	,603	,836
11. Es más difícil trabajar para una jefa que para un jefe	22,5550	59,102	,405	,853

El nuevo análisis señaló una consistencia interna de .85 (IC=.82-.88) y una correlación ítem test entre .35 a .75. Estos aspectos señalarían que el instrumento estaría conformado por 11 ítems (tabla 3).

Tabla 4

Varianza total explicada respecto de la escala de disparidad de género

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	4,698	42,710	42,710	4,698	42,710	42,710	3,752	34,114	34,114
2	1,255	11,406	54,116	1,255	11,406	54,116	2,200	20,002	54,116
3	1,003	9,115	63,231						
4	,837	7,607	70,838						
5	,700	6,359	77,197						
6	,597	5,428	82,625						
7	,488	4,435	87,060						
8	,451	4,098	91,158						
9	,428	3,891	95,049						
10	,338	3,072	98,121						
11	,207	1,879	100,000						

Nota: Método de extracción: análisis de componentes principales

La varianza explicada señala que el primer componente representa un porcentaje de 42.7% y con tres factores logran una varianza acumulada de 63 %, siendo los autovalores iguales o mayores a 1 (tabla 4)

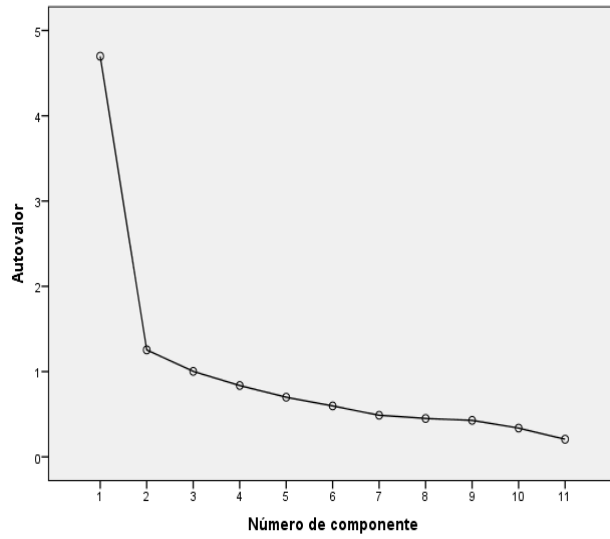


Figura 2. Gráfico de sedimentación

El gráfico de sedimentación nos permite apreciar que probablemente el instrumento tenga dos factores.

Tabla 5

Estadísticos descriptivos respecto a la percepción de la disparidad de género en docentes universitarios

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
1. Desde hace unos pocos años, en el trabajo, las mujeres han conseguido del gobierno más de lo que se merecen	1,00	6,00	2,6400	1,40007
2. En política los hombres son mejores líderes que las mujeres	1,00	6,00	2,1400	1,18635
3. Si una mujer gana más dinero que su marido, eso creará problemas para la pareja	1,00	6,00	2,3100	1,13594
4. La educación universitaria es más importante para un hombre que para una mujer	1,00	6,00	1,8900	1,08803
5. Cuando los trabajos escasean los hombres deberían tener más derecho a un trabajo que las mujeres	1,00	6,00	2,0000	1,10276
6. Ante la necesidad de elegir, sería mejor que los hombres sean el sustento económico y que las mujeres cuiden de la familia.	1,00	5,00	2,4300	1,21758
7. Las mujeres no deberían meterse en los ámbitos laborales donde no se las quiere	1,00	6,00	2,1600	1,12281
8. Las Universidades se equivocan al admitir a las mujeres en carreras muy costosas porque de hecho, un gran número de ellas abandonarán después de unos años para cuidar a sus hijas e hijos	1,00	6,00	2,0500	1,13310
9. Las demandas laborales de las mujeres en término de igualdad entre los sexos son simplemente exageradas	1,00	6,00	2,4150	1,13544
10. Las mujeres progresarían más siendo pacientes en lugar de presionar tanto para lograr cambios en el ámbito laboral	1,00	6,00	2,5200	1,16464
11. Es más difícil trabajar para una jefa que para un jefe	1,00	6,00	2,9250	1,38527

Siendo la escala Likert del 1 al 6, donde 1 es *totalmente en desacuerdo*, y 6 *totalmente de acuerdo*; la media muestra que ninguno llegó a tres, lo que significa que si hay disparidad de género, pero es mínima. (tabla 5)

Tabla 6

Matriz de factores rotados de la escala de disparidad de género

Ítem	Componente	
	Discriminación laboral	Sexismo
1. Las Universidades se equivocan al admitir a las mujeres en carreras muy costosas porque de hecho, un gran número de ellas abandonarán después de unos años para cuidar a sus hijas e hijos	,761	
2. Las mujeres no deberían meterse en los ámbitos laborales donde no se las quiere	,741	
3. Cuando los trabajos escasean los hombres deberían tener más derecho a un trabajo que las mujeres	,738	
4. Las demandas laborales de las mujeres en término de igualdad entre los sexos son simplemente exageradas	,716	
5. Ante la necesidad de elegir, sería mejor que los hombres sean el sustento económico y que las mujeres cuiden de la familia.	,685	
6. La educación universitaria es más importante para un hombre que para una mujer	,682	
7. Las mujeres progresarían más siendo pacientes en lugar de presionar tanto para lograr cambios en el ámbito laboral	,574	
8. Es más difícil trabajar para una jefa que para un jefe	,445	
9. Desde hace unos pocos años, en el trabajo, las mujeres han conseguido del gobierno más de lo que se merecen		,750
10. Si una mujer gana más dinero que su marido, eso creará problemas para la pareja		,743
11. En política los hombres son mejores líderes que las mujeres		,696

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

Con la finalidad de poder observar con mayor claridad los pesos factoriales de los ítems se efectuó una rotación de los reactivos. Se observó que el instrumento dispondría de dos factores con pesos factoriales mayores a .30, siendo el primer factor compuesto por 8 ítems y el segundo factor por tres ítems, donde los valores Alfa de Cronbach para

el primer componente fue de .87 y para el segundo de .64. Se concluye del análisis efectuado que de la presente investigación se encuentran dos dimensiones para la percepción de la disparidad de género: discriminación laboral por género (ítem 1 al 8) y sexismo (ítem 9 al 11) (tabla 6).

Características de la disparidad de género

Tabla 7

Comparación de la percepción de la disparidad de género- discriminación laboral de acuerdo al sexo en docentes de educación superior

Ítems	Sexo	Media	Desviación estándar	t	Sig. (bilateral)
1. La educación universitaria es más importante para un hombre que para una mujer	Mujer	1.8083	1.03140	-1.302	.194
	Varón	2.0125	1.16373		
2. Cuando los trabajos escasean los hombres deberían tener más derecho a un trabajo que las mujeres	Mujer	1.8667	.96086	-2.112	.036
	Varón	2.2000	1.26691		
3. Ante la necesidad de elegir, sería mejor que los hombres sean el sustento económico y que las mujeres cuiden de la familia	Mujer	2.1750	1.08977	-3.744	.000
	Varón	2.8125	1.30329		
4. Las mujeres no deberían meterse en los ámbitos laborales donde no se las quiere	Mujer	2.0583	1.01498	-1.574	.117
	Varón	2.3125	1.25883		
5. Las universidades se equivocan al admitir a las mujeres en carreras muy costosas porque de hecho, un gran número de ellas abandonarán después de unos años para cuidar a sus hijas e hijos	Mujer	1.9917	1.08849	-.891	.374
	Varón	2.1375	1.19856		
6. Las demandas laborales de las mujeres en término de igualdad entre los sexos son simplemente exageradas	Mujer	2.2500	1.07101	-2.552	.011
	Varón	2.6625	1.19008		
7. Las mujeres progresarían más siendo pacientes en lugar de presionar tanto para lograr cambios en el ámbito laboral	Mujer	2.3833	1.10144	-2.049	.042
	Varón	2.7250	1.23222		
8. Es más difícil trabajar para una jefa que para un jefe	Mujer	2.7167	1.28458	-2.644	.009
	Varón	3.2375	1.47763		

P=.05

La comparación de las percepciones de disparidad de género de acuerdo al sexo en cuanto a discriminación laboral contra la mujer, nos permite observar que hay

diferencias significativas (ítems 2, 3, 6, 7 y 8). Mientras que en los ítems 1, 4 y 5 no hay diferencias significativas entre lo que piensan hombres y mujeres. (Tabla 7).

Tabla 8

Comparación de la percepción de la disparidad de género- sexismo de acuerdo al sexo en docentes de educación superior

Ítems	Sexo	Media	Desviación estándar	t	Sig. (bilateral)
1. Desde hace unos pocos años, en el trabajo, las mujeres han conseguido del gobierno más de lo que se merecen	Mujer	2.5250	1.40804	-1.426	.155
		2.8125	1.37881		
2. Si una mujer gana más dinero que su marido, eso creará problemas para la pareja	Mujer	2.2500	1.15409	-.914	.362
	Varón	2.4000	1.10922		
3. En política los hombres son mejores líderes que las mujeres	Mujer	1.9167	.98376	-3.343	.001
	Varón	2.4750	1.37772		

La comparación de las percepciones de disparidad de género de acuerdo al sexo en cuanto al sexismo contra la mujer nos permite observar que en el ítem 3 hay diferencias significativas en cuanto al sexismo contra la mujer. Mientras que en los ítems 1 y 2 no hay diferencias significativas entre lo que piensan hombres y mujeres. (Tabla 8).

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Lo que busca la equidad de género es igualar el desarrollo natural, intelectual y personal de los seres en general. En el año 2015, en la Organización de las Naciones Unidas se aprueban los objetivos del desarrollo sostenible y es el quinto objetivo donde se considera el enfoque de género. Lo que se quiere es el acceso a la participación en el mercado laboral sin discriminación por sexo contra las mujeres.

El sexismo se manifiesta en el perjuicio que sufren las mujeres y atenta gravemente contra el futuro desarrollo. Este cambio debe comenzar desde el hogar y luego en la escuela porque es ahí donde los niños, que luego se convertirán en jóvenes, aprenden a normalizar la discriminación como una expresión cultural profundamente injusta con las mujeres, y que, por cierto, es la raíz de la violencia familiar y de los feminicidios.

En la presente investigación se encontró que la disparidad de género se manifiesta en dos dimensiones que coinciden con estudios internacionales: discriminación laboral o participación desigual en el mercado laboral y sexismo. Estas dimensiones androcéntricas hacen difícil el impulso y ascenso profesional y personal de las mujeres hacia esferas laborales más prominentes en igualdad que los hombres (Ortale, 2015).

Los hallazgos responden que no se percibe diferencias significativas altas en cuanto a la disparidad de género sino mínimas según respondieron las y los docentes, dado que, de un Likert de uno a seis, todos los ítems están por debajo de tres. lo que indica que hay una percepción no favorable a la disparidad de género. Es decir, ambos grupos perciben un clima llevadero.

La investigación halló que, si bien hombres y mujeres consideran que es más difícil trabajar para una jefa que para un jefe. La significancia (0.009) muestra que a los hombres les cuesta mucho más aceptar la autoridad de una mujer que a las mujeres. Se deduce que los docentes varones aún no superan el sexismo, que les cuesta mucho aceptar, valorar, y apreciar las capacidades y destrezas de las docentes. De ello, se corrobora la importancia de seguir afianzando el objetivo de luchar por el empoderamiento de las mujeres como clave para lograr la igualdad como señala Muñoz (2005) en la IV Conferencia de Acción de Beijing.

El sexismo también se manifiesta en enunciados como desde hace unos pocos años, en el trabajo, las mujeres han conseguido del gobierno más de lo que se merecen. La significancia de .155 permite inferir que aún se aprecia a la mujer con una mirada de protección, desvalorizadas sus habilidades profesionales, laborales, que no se pueden valer por sí solas. Esto perpetúa la imagen tradicional y no permite que se visibilicen las aptitudes y cualidades de la mujer, lo cual les niega oportunidades en el mercado laboral y las mantiene sumisas para que no sean competencia. Es por esta razón que la universidad aún es vista como "elitista y patriarcal en cuanto a su cultura, estructura y valores y es muy difícil el proceso de cambio" (Ovando, 2007, p. 144).

Asimismo, se considera que, si una mujer gana más dinero que su marido, eso creará problemas para la pareja, cuya significancia de .362 permite interpretar que la mujer no puede sobresalir ante el hombre, lo cual le niega la oportunidad de asumir un rol protagónico. De esta manera, la labor y participación de la mujer es subvalorada, marginada y excluida y sus privilegios son ignorados y su dignidad humillada (Tovar, 2015).

Por otro lado, ante la necesidad de elegir, sería mejor que los hombres sean el sustento económico y que las mujeres cuiden de la familia, con significancia .000, se infieren variadas interpretaciones que tienen que ver con discriminación laboral y sexismo: que la mujer no es capaz, que no tiene carácter para afrontar una labor fuera de casa, que hay que cuidarla, que es lo que se estila. Estas situaciones no hacen sino alejar a la mujer de la posibilidad de seguir capacitándose, de obtener más grados y de alejarla de lo tradicionalmente impuesto. Marchesi (2007) describe esta situación como una discriminación que causa daño o sufrimiento, y que puede incluir violencia sexual, moral, psicológica o simbólica. Por ser mujer se está excluida históricamente del poder, y cuando se alcanza o se quiere alcanzar para cambiar a favor, el patriarcado y el machismo, que están tan enraizados en la sociedad, atacan, excluyen y pueden incluso anularnos.

Una de las respuestas de las preguntas sociodemográficas del instrumento halló que las docentes como madres, tuvieron que postergar sus aspiraciones laborales (19.5%), mientras que los docentes también lo hicieron aunque en menor porcentaje (8.5%). (Anexo 10).

En cuanto a que las demandas laborales de las mujeres en términos de igualdad entre los sexos son simplemente exageradas, con significancia .011, se deduce que la paridad que está incluso suscrita en la Constitución peruana es ignorada, que los puestos más relevantes siempre estarán a disposición de los varones y las mujeres deberán mantenerse alejadas de los cargos de mayor envergadura y poder. Esta situación perjudica a la educación superior porque, como se ha mencionado, el perfil femenino es indispensable para la formación de contextos más equilibrados y razonables. Por lo desgastante de esta lucha constante hace que muchas veces decidan marcharse, pero es ahí donde gana el patriarcado, los hombres que ostentan el poder y no comparten (Ortiz, 2004).

La discriminación laboral se expresa cuando se afirma que: las mujeres progresarían más siendo pacientes en lugar de presionar tanto para lograr cambios en el ámbito laboral, con significancia .042, se interpreta como una suerte de derecho androcéntrico adquirido sobre el contexto laboral, donde las docentes tienen que esperar buenamente cuando la oportunidad llegue, sin tener en cuenta que la universidad es un campo democrático, que debería ser el lugar donde se forje y aniden los principios de igualdad y respeto a la diversidad. Además, respecto a las consecuencias, el alejamiento de las mujeres del mercado laboral no solo favorece los roles de género tradicionales en los hogares, sino que también minimiza su productividad y sus posibilidades de obtener un empleo en el futuro (Gasparini, 2015).

En cuanto a la dimensión discriminación laboral, el ítem cuando los trabajos escasean los hombres deberían tener más derecho a un trabajo que las mujeres, presentó un porcentaje de percepción de disparidad de género alto. Las docentes están en

desacuerdo en un 56.5%, debido a la tradición que el buen funcionamiento de la familia se cumple cuando es la mujer la que está a cargo. Esto la hace a un lado de la vida profesional, la quita de obtener títulos de posgrado, publicaciones, frente a los docentes, tal como lo señala Muñoz (2014).

Con respecto a la dimensión sexismo, el ítem en política los hombres son mejores líderes que las mujeres que presenta un porcentaje de percepción de disparidad de género alto, donde las docentes están en desacuerdo en un 57.5%. Se infiere que los docentes alejan a las docentes tácitamente de posiciones de alto nivel en docencia, investigación o gestión, negando la inclusión y la paridad. La idea de igualdad, afirma López (2015), no se trata de competir ni relegar; por el contrario, la incluye, ampliándola en sus múltiples dimensiones. La concepción de igualdad es la esencia en esta polémica, entendida esta como la búsqueda de equidad a partir del reconocimiento de la diversidad.

Sin embargo, la presencia de las docentes en el Registro de Investigadores en Ciencia y Tecnología del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica – Sinacyt es mayor (12%) mientras que el número de docentes varones es de (6%), lo cual es un avance, aunque también puede significar que las mujeres necesitamos este reconocimiento y visibilidad para que nos consideren, mientras que a los hombres no les preocupa o necesitan hacerlo. (Anexo 8).

Finalmente, en base a los resultados encontrados en este estudio, salvo los ítems expuestos, no se encontraron grandes diferencias significativas en cuanto a disparidad de género.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES

1. Las percepciones de disparidad de género en cuanto a discriminación laboral que se advierten tomando en cuenta los resultados son: los docentes varones aún no interiorizan la igualdad laboral entre colegas; no consideran la jerarquía en cargos de responsabilidad en una mujer como algo usual; aún mantienen la idea que las mujeres deben permanecer en casa mientras ellos laboran; de igual manera, creen que el empoderamiento de la mujer es algo exagerado, que ellas no deberían reclamar tanto, y finalmente, que si fueran más pacientes progresarían más.
2. En cuanto al sexismo; los docentes varones que respondieron al instrumento consideran que: en gestión y política ellos son mejores que las docentes; también piensan que si en la pareja, la mujer gana más dinero que su marido, esto traería problemas.
3. Para cumplir el objetivo de la dimensión de igualdad de género se debe renovar la forma de pensar y actuar de los docentes en su dinámica de dar clases, en articular

la igualdad de género en sus contenidos, conversión de mentalidad con la función de generar concientización en sus alumnos de manera que se empoderen en el tema de igualdad y con su intervención profesional generen cambios positivos en la sociedad

4. La percepción de disparidad de género no es alta; las puntuaciones tienen una tendencia al desacuerdo en relación a la percepción de la disparidad de género.

CAPÍTULO VII

RECOMENDACIONES

1. Con la finalidad de evitar los sesgos estadísticos se sugiere equiparar la muestra en función al tamaño y género, así como tomar muestras representativas de los docentes de educación superior.
2. Efectuar estudios cualitativos para identificar las razones de la disparidad de género.
3. En caso de requerirse, el instrumento elaborado en la presente investigación puede utilizarse, ya que se trabajó su validez y confiabilidad en nuestro medio.
4. Establecer programas de Desarrollo Personal respecto a la disparidad de género.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alanis Alanis, J. H. (2011). *Experiencias de vida de mujeres líderes en universidades mexicanas* (Order No. 3473591). Available from ProQuest Central.

(896134509). Recuperado de

<https://bibvirtual.upch.edu.pe:2163/docview/896134509?accountid=42404>

Ames Ramello, P. (2006). *Las brechas invisibles: Desafíos para una equidad de género en la educación*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Banco Mundial. (2012). *Informe sobre el desarrollo mundial. Igualdad de género y desarrollo*. Recuperado de

<http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936231894/Overview-Spanish.pdf>

Cazau, P. (2006). *Investigación descriptiva*. Introducción a la investigación en ciencias sociales (3. ° edición). Buenos Aires. Recuperado de

<http://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS..pdf>

Constitución Política Del Perú. (1993). Título I: de la persona y de la sociedad.

Capítulo I, Artículo 2: Derechos fundamentales de la persona.

Cortese, A. (2010). Diseños no experimentales de investigación. Recuperado de

<http://www.tecnicas-de-estudio.org/investigacion/investigacion37>

Conferencia Regional de Educación Superior [CRES]. (2018). Argentina. Recuperado de <https://www.alainet.org/es/articulo/193512>

Cuenca, R. y Reátegui, L. (2016). *La (incumplida) promesa universitaria en el Perú*.

Lima: IEP.

Chateaubriand, O. (2005). *Formas Lógicas*. Colección Cle.

Garavito, C. (2011). *Desigualdad en los ingresos: género y lengua maternal*.

Desigualdad distributiva en el Perú: dimensiones. Fondo Editorial de la

Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de

<http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/LDE-2011-02.pdf>

Gasparini, L. C. (2015). ¿Acortar las brechas de género? El aumento y desaceleración

de la participación de la fuerza laboral femenina en América Latina/ *Bridging*

gender gaps? The rise and deceleration of female labor force participation in

Latin America. La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Recuperado de

[http://labor-al.org/participacionfemenina/wp-](http://labor-al.org/participacionfemenina/wp-content/uploads/2016/01/Bridging-gender-gaps_full-book.pdf)

[content/uploads/2016/01/Bridging-gender-gaps_full-book.pdf](http://labor-al.org/participacionfemenina/wp-content/uploads/2016/01/Bridging-gender-gaps_full-book.pdf)

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*

(6. ° edición). México: McGraw-Hill.

Ion, G., Duran-Bellonch, M., y Tamayo, M. D. B. (2013). *El profesorado y su*

percepción sobre la igualdad de género en la universidad/Teaching staff and

their perception about gender equality at university. Revista Complutense de

Educación, 24(1), 123-140. Recuperado de:

<https://bibvirtual.upch.edu.pe:2163/docview/1432645309?accountid=42404>

López, N. (2016). Inclusión educativa y diversidad cultural en América

latina/Inclusive education and cultural diversity in Latin America. *Revista*

española de educación comparada, (27), 35-52. doi:

<http://dx.doi.org/10.5944/reec.27.2016.15034>

Luna, L. G. (2006). Abordajes de la Historia de las Mujeres en la Enseñanza de la Historia de América Latina, Siglo XXI. *Boletín Americanista*, (56), 119-132.
Recuperado de

<https://bibvirtual.upch.edu.pe:2163/docview/214146530?accountid=42404>

Luque, B., Cuadrado, E., Freixas, A., Fuentes-Guerra, M., Reina, A., Rubio, R. y Taberner, C. (2013). *Estudio para explorar las creencias sobre igualdad entre hombres y mujeres que posee el Personal Docente e Investigador y el Personal de Administración y Servicios de la UCO*. Recuperado de:

<https://www.uco.es/igualdad/diagnostico/documentos/informe-creencias-sobre-igualdad.pdf>

Marchesi Ullastres, A. (2014). *Sobre el bienestar de los docentes: competencias, emociones y valores*. Recuperado de:

<https://dwidsegi.firebaseio.com/36/Sobre-El-Bienestar-De-Los-Docentes-Competencias-Emociones-Y-Val-Ores.pdf>

Mercado Sierra, M. A. (2011). *La perspectiva de género en la educación: Un análisis con método mixto de las políticas educativas de equidad de género en Puerto Rico* (Order No. 3473068). Available from ProQuest Central. (894451524).
Recuperado de:

<https://bibvirtual.upch.edu.pe:2163/docview/894451524?accountid=42404>

Miró Quesada, J. (17 de julio de 2019). Listas para la igualdad: paridad y alternancia.

El Comercio. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/politica/listas-igualdad-paridad-alternancia-noticia-ecpm-652887>

Muñoz, F., Herrera, J., Molina, B. y Sánchez, S. (2005). *Empoderamiento pacifista*.

En: Investigación de la Paz y los Derechos humanos desde Andalucía. Granada:

Editorial Universidad de Granada. Recuperado de:

<http://wdb.ugr.es/~fmunoz/index.php/empoderamiento-pacifista.html>

Muñoz, C., Arranz, A. S., y Sumaza, C. R. (2014). El potencial de la

corresponsabilidad en el ámbito universitario: una experiencia de trabajo

colaborativo desde la biblioteca para la formación en la prevención de la

violencia de género/The potential of co-responsibility in the academic sphere: a

collaborative working experience from library services to prevent gender-based

violence. *Anales De Documentación*, 17(2), 1-15. Recuperado de:

<https://bibvirtual.upch.edu.pe:2163/docview/1658887133?accountid=42404>

Oresta, L. (1997). *Las mujeres y la conquista de espacios en el sistema educativo*.

Revista Latinoamericana De Estudios Educativos, 27(3), 73-93. Recuperado de

<https://bibvirtual.upch.edu.pe:2163/docview/204632358?accountid=42404>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

[Unesco]. (2014). *Igualdad de género*. Recuperado de:

[https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-](https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf)

[library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf](https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf)

- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2000). *Artículo 1.º*. Recuperado de <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N99/774/76/PDF/N9977476.pdf?OpenElement>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2017). *Salud reproductiva, Temas de salud*. Recuperado de: http://www.who.int/topics/reproductive_health/es/
- Ortale, M. et. al. (2015). Género, trabajo y políticas sociales: estudios de caso en el gran La Plata, Argentina; Las perspectivas de trayectorias, carreras laborales y género: reflexiones sobre su articulación. Compilado por Amalia Eguía, María Susana Ortale y Juan Piovani. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO, 2015. E-Book. ISBN 978-987-722-021-6
- Ortiz-Hernández, L. (2004). La opresión de minorías sexuales desde la inequidad de género. *Política y Cultura*, (22), 161-182. Recuperado de <https://bibvirtual.upch.edu.pe:2163/docview/207363513?accountid=42404>
- Ortiz, L. B., González, G., Carrillo, M., Díaz, L. C., Herrera, B. S., Rosero, E. V., y Carreño, S. P. (2015). Validez de constructo y confiabilidad del instrumento calidad de vida versión familiar en español. *Enfermería Global*, 14(1), 239-249. Recuperado de <https://bibvirtual.upch.edu.pe:2052/docview/1658888881?accountid=42404>
- Ovando Crespo, C. (2007). *Género y educación superior*. Mujeres en la docencia y administración en las instituciones de educación superior. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/campus/segrera/05OCrespo.pdf>

- Palomar Vereza, C. (2005). La política de género en la educación superior. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, (21). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=884/88402101>
- Red de Educación Superior y Género del Ecuador [RESG]. (junio, 2014). *Calidad de la Educación Superior y Género en América Latina*. Recuperado de http://www.academia.edu/19601292/G%C3%A9nero_y_educaci%C3%B3n_superior_una_mirada_desde_Am%C3%A9rica_Latina
- Romani, K. (2018). *Metas Académicas y Nivel del logro de Aprendizajes en las Estudiantes de la opción ocupacional de confección textil, del CETPRO “Carlos Cueto Fernandini” de Barranco, UGEL N° 07, 2016* (Tesis para optar Titulación en Educación, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle)
- Subirats, M. (1998). *Propuestas para una metodología de cambio educativo*. Serie mujer y desarrollo la educación de las mujeres: de la marginalidad a la coeducación
- Tamayo y Tamayo, M. (2008). *El proceso de la investigación científica* (5. ° edición. México: Editorial Limusa.
- Tovar Samanez, T. (2015). *Recomendaciones de Política de Igualdad de Género en Educación*. Red Nacional de Educación de la Niña, Florecer. (2. ° edición). Lima. Recuperado de https://www.unicef.org/peru/spanish/Recomendaciones_de_Politica_de_Igualdad_de_Genero_en_Educacion.pdf

Vadi-Fantauzzi, J. (2009). *Género y discurso: Análisis crítico del discurso en el contenido de los textos escolares de duodécimo grado del área de español y sus implicaciones para el currículo* (Order No. 3393181). Available from ProQuest Central. (305049477). Recuperado de <https://bibvirtual.upch.edu.pe:2163/docview/305049477?accountid=42404>

ANEXOS

Anexo 4

Ficha técnica de la escala

ESCALA DE CREENCIAS SOBRE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES QUE PERCIBEN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Nombre:	Escala de creencias sobre igualdad entre hombres y mujeres que perciben los docentes de educación superior
Autor:	Luque, B., Cuadrado, E., Freixas, A., Fuentes-Guerra, M., Reina, A., Rubio, R. y Tabernero, C.
Procedencia:	Córdoba, España
Instrumento:	Escala de creencias sobre igualdad entre hombres y mujeres que perciben los docentes de educación superior) extraída del Estudio para explorar las creencias sobre igualdad entre hombres y mujeres que posee el Personal Docente e Investigador y de Administración y Servicios de la UCO (Universidad de Córdoba, España).
Mes y año de elaboración:	Octubre, 2013
Validez:	De contenido, por criterio de expertos (POR EFECTUARSE)
Confiabilidad:	Por consistencia interna (interpretación de reactivos), probada con el Coeficiente Alfa de Cronbach (POR EFECTUARSE)
Administración:	La escala será aplicada de los docentes en su centro de trabajo, aplicando un cuestionario on line. La escala permanecerá durante un mes para que los docentes puedan acceder en cualquier momento del día.

Grado de aplicación: 247 docentes de las Escuelas de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima en el periodo I-2018

Duración de la escala: 10 minutos

Calificación: El instrumento se encuentra constituido con preguntas debidamente estructuradas y cerradas, útiles para recoger información sobre aspectos acerca de la disparidad de género. La escala consta de 32 ítems divididos de la siguiente manera: datos socio demográficos (08) y la escala en sí (24): salud reproductiva; empoderamiento y participación en el mercado laboral. Se empleará una escala tipo Likert de 1 a 6, siendo el 1 “totalmente en desacuerdo” y el 6 “totalmente de acuerdo”.

Anexo 5

UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Estimado(a) docente, mi agradecimiento por su valiosa colaboración para evaluar el instrumento para identificar la: **PERCEPCIÓN DE LA DISPARIDAD DE GÉNERO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LAS ESCUELAS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA EN EL PERIODO I – 2018.**

Utilizando:

La escala de *Creencias sobre igualdad entre hombres y mujeres* validada por Luque, Cuadrado, Freixas y cols. (2013) en el Estudio para explorar las creencias sobre igualdad entre hombres y mujeres. Los resultados obtenidos en este instrumento servirán para identificar la percepción atribuida a la disparidad de género en la práctica docente en educación superior en las Escuelas de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima en el periodo II- 2018.

Definición: La discriminación contra la mujer es toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las

libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (OP-CEDAW, 2000. Artículo 1°. Art. 1°).

La escala consta de 32 ítems divididos de la siguiente manera: datos socio demográficos (08) y la escala en sí: salud reproductiva; empoderamiento y participación en el mercado laboral. Se empleará una escala tipo Likert de 1 a 6, siendo el 1 “totalmente en desacuerdo” y el 6 “totalmente de acuerdo”. La escala será aplicada de los docentes en su centro de trabajo, aplicando una escala en físico.

Por favor, indique con un aspa (x) su grado de acuerdo o desacuerdo del 1 al 6; siendo el 1 “totalmente en desacuerdo” y el 6 “totalmente de acuerdo”.

Parte 1: datos sociodemográficos

- Edad.....
- Sexo F M
- Titulación superada:
Licenciado
Titulado
- Grado académico obtenido
Bachiller
Maestría
Doctorado
Postdoctorado
- Situación laboral:
Personal Docente Tiempo Parcial
Personal Docente Tiempo Completo
- ¿Está Ud. dentro del REGINA?

Sí
No

- Tiempo de docencia en Educación Superior
 - Menos de 1 año
 - De 1 a 5 años
 - De 6 a 10 años
 - De 11 a 15 años
 - De 16 20 años
 - Más de 20 años

- ¿Ha retrasado su maternidad o paternidad por cuestiones de estudios o trabajo?
 - Sí
 - No

Parte 2: escala de creencias de disparidad de género

A continuación, se presentan una serie de enunciados. Por favor, indique su grado de acuerdo o desacuerdo con cada uno de ellos según la escala de respuesta propuesta. Para ello, marque con una (x) o aspa según corresponda a su elección.

	Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5	6
1. Siento que he logrado un nivel alto de armonía para conciliar mi trabajo con mi vida familiar						
2. Muchos hombres son considerados sexistas por inclinarse a sobreproteger a las mujeres <i>Se entiende por sexista a la persona que discrimina sexualmente</i>						
3. Desde hace unos pocos años, en el trabajo, las mujeres han conseguido del gobierno más de lo que se merecen						
4. En política los hombres son mejores líderes que las mujeres						
5. Si una mujer gana más dinero que su marido, eso creará problemas para la pareja						
6. La educación universitaria es más importante para un hombre que para una mujer						
7. Cuando los trabajos escasean los hombres deberían tener más derecho a un trabajo que las mujeres						
8. En general, las mujeres son mejores negociadoras que los hombres						
9. Ante la necesidad de elegir, sería mejor que los hombres sean el sustento económico y que las mujeres cuiden de la familia.						
10. La discriminación hacia las mujeres ya no es un problema en el Perú						
11. Es raro ver a mujeres tratadas de una manera sexista en la Televisión						
12. En general, la gente en nuestra sociedad trata de una manera igualitaria a hombres y mujeres						

13. La sociedad ha llegado a un punto en el que mujeres y hombres tienen iguales oportunidades de lograr sus objetivos						
14. Las mujeres a menudo consiguen mejores oportunidades de trabajo debido a la discriminación positiva <i>Discriminación positiva son aquellas actuaciones dirigidas a reducir las prácticas discriminatorias en contra de sectores históricamente excluidos</i>						
15. Las mujeres no deberían meterse en los ámbitos laborales donde no se las quiere						
16. Las Universidades se equivocan al admitir a las mujeres en carreras muy costosas porque de hecho, un gran número de ellas abandonarán después de unos años para cuidar a sus hijas e hijos						
17. Las demandas laborales de las mujeres en término de igualdad entre los sexos son simplemente exageradas						
18. Las mujeres progresarían más siendo pacientes en lugar de presionar tanto para lograr cambios en el ámbito laboral						
19. Es más difícil trabajar para una jefa que para un jefe						
20. El actual sistema de empleo laboral es injusto para las mujeres						
21. La discriminación contra la mujer en el terreno laboral no es un problema grave en Perú						
22. En un sistema de empleo justo, hombres y mujeres deberían ser considerados iguales						
23. Debemos luchar por conseguir ingresos igualitarios para todos/as						
24. Las mujeres a menudo pierden buenas oportunidades de trabajo debido a que existe discriminación sexual						

Anexo 6

Tabla 9

Grado académico obtenido

Sexo del docente	Bachiller	Maestría	Doctorado	Total
Femenino	5 2,5%	106 53,0%	9 4,5%	120 60,0%
Masculino	6 3,0%	59 29,5%	15 7,5%	80 40,0%
Total	11 5,5%	165 82,5%	24 12,0%	200 100,0%

En la tabla 9 se observa que son 5 las docentes con grado de Bachiller (2.5%); mientras que los docentes son 6 (3%). Con relación al grado de Maestría, las docentes son 106 (53%) y los docentes 59 (29.5%). En cuanto al grado de Doctorado, son 9 las docentes (4.5%), mientras que los docentes 15 (7.5%).

Anexo 7

Tabla 10

Situación Laboral

Sexo del docente	Parcial	Completo	Total
Femenino	46 23,0%	74 37,0%	120 60,0%
Masculino	43 21,5%	37 18,5%	80 40,0%
Total	89 44,5%	111 55,5%	200 100,0%

En la tabla 10 se observa que son 46 (23%) las docentes quienes tienen contrato a tiempo parcial, mientras que los docentes son 43 (21.5%). Con respecto al contrato a tiempo completo, son 74 (37%) las docentes, a diferencia de los docentes, que son 37 (18.5%).

Anexo 8

Tabla 11

Participación en Regina

Sexo del docente	Sí	No	Total
Femenino	24 12,0%	96 48,0%	120 60,0%
Masculino	12 6,0%	68 34,0%	80 40,0%
Total	36 18,0%	164 82,0%	200 100,0%

En la tabla 11 se observa que 24 (12%) docentes mujeres están inscritas en el Registro de Investigadores en Ciencia y Tecnología del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica – Sinacyt, mientras que el número de docentes varones es de 12 (6%).

Anexo 9

Tabla 12

Rango de tiempo laborando en Docencia Superior

Sexo del docente	menos de un año	de 1 a 5 años	de 6 a 10 años	de 11 a 15 años	de 16 a 20 años	más de 20 años	Total
Femenino	4 2,0%	34 17,0%	50 25,0%	24 12,0%	1 0,5%	7 3,5%	120 60,0%
Masculino	2 1,0%	24 12,0%	33 16,5%	12 6,0%	5 2,5%	4 2,0%	80 40,0%
Total	6 3,0%	58 29,0%	83 41,5%	36 18,0%	6 3,0%	11 5,5%	200 100,0%

En la tabla 12 se observa que las docentes tienen mayor tiempo laborando en educación superior, de 6 a 10 años.

Anexo 10

Tabla 13

Postergación de maternidad o paternidad

Sexo del docente	Sí	No	Total
Femenino	39 19,5%	81 40,5%	120 60,0%
Masculino	17 8,5%	63 31,5%	80 40,0%
Total	56 28,0%	144 72,0%	200 100,0%

En la tabla 13 se observa que 39 (19.5%) docentes mujeres postergaron sus proyectos personales o laborales, mientras que los docentes varones también lo hicieron, aunque en un porcentaje más bajo 17 (8.5%).

Anexo 11

Análisis de ítem y fiabilidad

Tabla 14

Correlación ítem test de la escala de disparidad de género en docentes universitarios-versión preliminar

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Muchos hombres son considerados sexistas por inclinarse a sobreproteger a las mujeres	28,6200	75,031	,105	,844
2. Desde hace unos pocos años, en el trabajo, las mujeres han conseguido del gobierno más de lo que se merecen	29,1550	66,765	,456	,817
3. En política los hombres son mejores líderes que las mujeres	29,6550	67,463	,527	,811
4. Si una mujer gana más dinero que su marido, eso creará problemas para la pareja	29,4850	70,633	,378	,822
5. La educación universitaria es más importante para un hombre que para una mujer	29,9050	66,207	,664	,802
6. Cuando los trabajos escasean los hombres deberían tener más derecho a un trabajo que las mujeres	29,7950	64,928	,732	,797
7. Ante la necesidad de elegir, sería mejor que los hombres sean el sustento económico y que las mujeres cuiden de la familia.	29,3650	69,178	,419	,819
8. Las mujeres a menudo consiguen mejores oportunidades de trabajo debido a la discriminación positiva	28,6550	73,885	,195	,834
9. Las mujeres no deberían meterse en los ámbitos laborales donde no se las quiere	29,6350	67,509	,563	,809
10. Las Universidades se equivocan al admitir a las mujeres en carreras muy costosas porque de hecho, un gran número de ellas abandonarán después de unos años para cuidar a sus hijas e hijos	29,7450	67,377	,564	,808
11. Las demandas laborales de las mujeres en término de igualdad entre los sexos son simplemente exageradas	29,3800	65,674	,662	,801
12. Las mujeres progresarían más siendo pacientes en lugar de presionar tanto para lograr cambios en el ámbito laboral	29,2750	66,713	,582	,807
13. Es más difícil trabajar para una jefa que para un jefe	28,8700	68,003	,404	,821

El análisis de la capacidad de exclusión de los ítems fue evaluado a través de la correlación ítem-test, observándose que todos los ítems tienen una capacidad discriminativa mayores a .20, a excepción de los reactivos 1 y 8 lo cual nos permite afirmar la pertinencia de los ítems para medir el constructo disparidad de género, asimismo el valor del coeficiente Alfa de Cronbach fue de .85, lo cual indica una adecuada consistencia interna. (Tabla 14).

Anexo 12

Tabla 15
Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,851
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	836,219
	gl	55
	Sig.	,000

Nota: Método de extracción: análisis de componentes principales.

Con la finalidad de identificar la estructura del nuevo instrumento se efectuó un análisis factorial exploratorio. A partir de ello se encontró un KMO adecuado y una prueba de esfericidad de Bartlett significativa, lo cual señala que es pertinente llevar a cabo el análisis factorial (tabla 15).