



Revista de Estilos de Aprendizaje / Journal of Learning Styles

ISSN: 1988-8996 / ISSN: 2332-8533

Mujer y universidad: Un modelo de igualdad de oportunidades en una universidad peruana

Rosa De Jesús Sánchez-Barragán

Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (Perú).

rsanchez@usat.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7726-9775>

Kathya Lisseth Vassallo-Cruz

Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (Perú).

kvassallo@usat.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6009-506X>

Mery Mendoza-Rodas

Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (Perú).

mmendoza@usat.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-7927-479X>

Recibido: 15 de abril de 2021 / Aceptado: 11 de octubre de 2021

Resumen

El ingreso de la mujer en el mundo universitario no ha sido sencillo, es a finales del siglo XIX, y con muchas dificultades hasta mediados del siglo XX, que la mujer tanto en Europa como en América Latina ha logrado tener presencia en el mundo universitario; en el caso de Perú, es en las últimas décadas del siglo XIX que se evidencia la presencia de la mujer en el mundo universitario. Los datos nos han mostrado un aumento de la presencia femenina en la educación superior; sin embargo, esto no ha supuesto un acceso igualitario de las mujeres a la docencia, la investigación y tampoco a los órganos de gobierno, un trabajo que debe irse consolidando cada vez más. Esta investigación pone en evidencia resultados obtenidos de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (USAT) en Perú, la cual pese a tratarse de una universidad privada con sólo 21 años de existencia, ha logrado implementar dentro de su política de gobierno el principio de igualdad de oportunidades entre sus colaboradores, logrando que cerca del 60% de mujeres ocupen cargos directivos en base a logros y méritos.

Palabras clave: mujer; universidad; igualdad de oportunidades; techo de cristal.

Revista Estilos de Aprendizaje / Journal of Learning Styles Vol. 14 Núm. Especial 2021, 50-61.

ISSN: 1988-8996 / ISSN: 2332-8533

www.revistaestilosdeaprendizaje.com

[en] Women and University. An Equal Opportunity Model in a Peruvian University

Abstract

The entry of women into the university world has not been easy, it is at the end of the 19th century, with many difficulties, until the middle of the 20th century, that women in Europe and in Latin America has achieved have a presence in the university world; In the case of Peru, it is in the last decades of the 19th century that the presence of women in the university world is evident. The data have shown us an increase in the female presence in higher education; However, this has not meant equal access for women to teaching, research or to government bodies, a work that must be increasingly consolidated. This research highlights results obtained from the Santo Toribio de Mogrovejo Catholic University in Peru, which despite being a private university with only 21 years of existence, has managed to implement the principle of equality of opportunities among its collaborators within its government policy , achieving that about 60% of women hold management positions based on achievements and merits.

Keywords: woman; university; equal opportunities; glass ceiling

Sumario: 1. Introducción. 2. Material y métodos. 3. Análisis de los resultados. 4. Conclusiones.

1. Introducción

En la identidad y misión de la Universidad, se encuentra su identificación, con un imprescindible componente femenino que los términos de “sabiduría”, “educación” y “alma mater” sugieren, al igual que el mismo término de “Universidad” (Jiménez, 2017, Guardini, 2012). Por otro lado, pese al componente “femenino” que sugieren estos términos, es llamativo que la conquista del espacio público de las mujeres en la universidad se hubiera dado de una forma accidentada; es a finales del siglo XIX y mediados del siglo XX que su presencia se ha hecho más notoria, pero con bastante lucha (Campos Arenas, 2012). Por ejemplo, en España, el ingreso de la mujer en la educación no fue hasta el 8 de marzo de 1910, que mediante Decreto Real se permitió sin limitación alguna la admisión de mujeres en todos los centros docentes, de enseñanza oficial o no oficial. Esto permitió el acceso de 77 mujeres a la Universidad en España. De ellas, 53 terminaron sus estudios y lograron el título de doctoras o licenciadas, siendo Emilia Pardo Bazán la primera catedrática nombrada en España mediante Real Decreto de 11 de mayo de 1916. En la actualidad, la presencia femenina en las universidades ha ido en aumento, pero no como se quisiera; tornándose en un reto para nuestro tiempo, el logro de una mayor presencia femenina. Por otro lado, Espejo (2019) analizó la presencia de mujeres en tres universidades españolas, donde se aprecia una mayor incorporación de la mujer en el mundo universitario; sin embargo, continúa siendo superior el número de hombres que el de mujeres. Los resultados muestran un 26% de directoras de departamento, un 27 % de decanas, un 39 % de vicerrectoras y tan solo un 18 % de rectoras. Los vicedecanatos constituyen el único ejemplo donde la aproximación entre mujeres y hombres es significativa (53 % de varones frente a un 47 % de mujeres).

Por otro lado, en América Latina, la incorporación de la mujer en la universidad, se produce a finales del siglo XIX, a partir de la década de 1880, siendo la carrera de medicina y educación la opción de muchas mujeres de la época. Concretamente fueron seis los países latinoamericanos que incorporaron mujeres a la universidad en el siglo XIX: Perú, Brasil, México, Cuba, Argentina y Chile (Palermo, 2006). En Latinoamérica resalta la presencia de María Trinidad Enriquez, primera mujer en cursar estudios universitarios en el Perú y Sudamérica, y la primera mujer jurista en el Perú, quien pese a concluir sus estudios en 1878 sólo le dieron el grado de bachiller en Jurisprudencia, pero no el de abogada, porque la abogacía en la época solo la podían ejercer los hombres. Trinidad es un ejemplo del empuje de aquellas primeras mujeres que empezaron a acceder al mundo universitario, pese a las dificultades y diferencias existentes.

Algunos estudios en América Latina nos muestran que se ha presentado un aumento de estudiantes

mujeres en la educación superior, de forma que UNESCO en el 2018 señaló que el porcentaje de mujeres era de un 55,96%. Este mayor acceso a la educación universitaria no ha supuesto un acceso igualitario de las mujeres a la docencia, la investigación, ni mucho menos a órganos de gobierno y decisión universitarios.

La UNESCO-IESALC (2020) nos ofrece el resultado obtenido de un análisis sobre la presencia de las mujeres en la educación superior, partiendo de una muestra de nueve países de América Latina: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Panamá, Perú y Venezuela. Este resultado muestra la disparidad de las mujeres en los espacios directivos universitarios, como son la vicerrectoría, secretaría y decanato, haciendo evidente el “techo de cristal” que impide a las mujeres el acceso a cargos de alta responsabilidad en las universidades. En lo referido a los cargos de rectores universitarios, sólo el 18% de universidades de la muestra cuentan con una mujer como rectora. Esta cifra, a pesar de ser baja, es superior a la media europea, que es de un 12%. De hecho, en 22 de los 46 países que conforman la Asociación Europea de Universidades, ninguna de sus instituciones cuenta con una mujer asumiendo la rectoría. Solo en Suecia, Noruega y Finlandia el porcentaje de mujeres rectoras equivale aproximadamente a un tercio del total (EUA, 2019).

Por otro lado, Cifuentes (2020) en otro estudio establece que, en México, actualmente dispone de 9 universidades públicas federales y 35 universidades públicas estatales, donde sólo 4 mujeres son rectoras. Asimismo, señala que es escaso el acceso de mujeres a otros órganos de poder en las universidades, en comparación al acceso del que disponen los varones: por ejemplo, en las secretarías generales, de un total de 31 Instituciones de Educación Superior, solo 5 son ocupadas por mujeres, lo que representa el 16% del total.

Del Pino (2018), estudiando la realidad de Chile y la presencia femenina en el profesorado de 19 universidades, evidenció que, de 847 cargos de alta dirección en las universidades públicas chilenas, 206 son ocupados por mujeres, lo que representa un 24,3% de todo el universo; es decir, se vuelve a comprobar una baja presencia de mujeres en cargos de alta dirección universitaria. También resalta que “En los cargos de rector no hay presencia de mujeres, representando un 0% del total de cargos disponibles” (Del Pino, 2018, p. 189).

Por su parte, Contrera (2018) en su investigación realizada con datos de la Universidad Nacional de Asunción en Uruguay, constata que en los puestos de mayor poder como son el rectorado, el vicerrectorado y los decanatos, la presencia femenina es mínima, sólo 2 de 10 facultades tienen mujeres decanas. Si se observa la cuantificación de puestos de los tres órganos de poder de la universidad, se constata que la Asamblea Universitaria, de un total de 62 puestos, 14 de ellos son ocupados por mujeres (22,58%); el Consejo Superior Universitario que consta de 46 puestos, únicamente 5 de ellos son ocupados por mujeres (10,76%); y los Consejos Directivos con un total de 183 puestos, 48 de ellos son ocupados por mujeres (26,22%).

En el caso del Perú, Cifuentes (2020) indica que existen 51 universidades públicas y sólo 5 mujeres en el cargo de Rectoría. Mientras que, en las 92 universidades privadas, el número aumenta a 10 diez mujeres en las Rectorías. La Universidad Santo Toribio de Mogrovejo (USAT) es una de las pocas universidades en Perú que tiene en la Rectoría a una mujer; además cuenta con un número considerable de mujeres asumiendo puestos de autoridades y directivos entre su gobierno. Más adelante abordaremos con mayor detenimiento este aporte.

Del panorama descrito podemos observar la escasa presencia femenina en las universidades, tanto europeas como de América Latina, urge contar con una educación donde participen y contribuyan hombres y mujeres, con un acceso sustentado en la igualdad de oportunidades. Hacemos eco las palabras de Díaz de Terán, cuando señala que “la sociedad está compuesta por mujeres y hombres, la aportación femenina es imprescindible para lograr una regulación que contemple todas las perspectivas y, por tanto, redunde en beneficio de toda la sociedad”. (Díaz de Terán, 2021, p. 5). De tal forma que el aporte de la mujer en la educación universitaria resulta necesario y fundamental, pues si las mujeres y hombres son los destinatarios de la educación, no parece razonable excluir de la tarea de trabajar en la educación universitaria a la otra mitad de la humanidad.

No podemos negar que han existido diversos obstáculos a lo largo de la historia que han dificultado el acceso de la mujer al ámbito público, acompañada de una cuestionable restricción en el ejercicio de derechos y falta de reconocimiento de otros como el derecho al voto, al trabajo, a la educación, por resaltar alguno de ellos, lo que llevó a una lucha por conseguir su visibilización y consecuente reconocimiento de derechos básicos y fundamentales. Pese a su reconocimiento, los cambios no fueron inmediatos, se presentaron dificultades cuyas brechas cada vez se han ido acortando con el devenir del tiempo. Uno de los campos que aún recibe cuestionamientos es la esfera universitaria, no tanto por el acceso de la mujer a estudios o puestos de trabajo, sino al logro de cargos directivos. Al respecto se han desarrollado diversas investigaciones desde la década del 80, que ha identificado y evidenciado las principales barreras que configuran el llamado “techo de cristal” en el ámbito universitario. Nos ceñiremos a estudios más recientes al respecto.

Del Pino (2018) señala que, en gran número de universidades chilenas, existe una menor presencia de mujeres en altos cargos, en comparación con cargos pertenecientes a una menor escala jerárquica, lo que demuestra una dificultad para el acceso de mujeres a órganos de gobierno, y la evidencia sostenida de la existencia -a partir del nivel de decanatura- del llamado techo de cristal. Excepcionalmente, las mujeres solo en áreas determinadas llegan a contar con cargos y prerrogativas en una jerarquía académica alta; a decir de Montecinos (2001), las mujeres “cuando poseen el poder es en carreras eminentemente feminizadas como Humanidades y Salud” (p. 235), cerrándose puertas en otras áreas.

Para Díaz-Fernández et al. (2017), “las mujeres universitarias han demostrado su formación, independencia y capacidad de liderazgo, pero la segregación horizontal y vertical es una realidad incuestionable” (p. 2). Lo que sustenta el hecho de que, en el ámbito universitario, aún hay trabajo por hacer en favor del reconocimiento de las capacidades demostradas por las mujeres y de una igualdad de oportunidades para el acceso a puestos de autoridades y directivos.

Por su parte Espejo (2019), precisa que la reducida presencia de la mujer en puestos de liderazgo demuestra que las universidades no tienen resultados claros en la labor de enmienda de aquellos errores cometidos en el pasado, lo que exige y demanda que los esfuerzos se centren en la implementación de un modelo que permita al personal femenino pasar de la postergación a la vanguardia.

En este sentido, a decir de Díaz-Fernández et al. (2017), la igualdad de oportunidades no se trata de una alternativa u opción de la que fácilmente se pueda prescindir; por el contrario, se convierte en una obligación de los Estados. El autor afirma que se deben superar ciertas barreras para lograr la igualdad de oportunidades, debiendo ser atendidos en el orden que se presenta a continuación: “1) la conciliación de la vida laboral y familiar; 2) el sistema patriarcal; 3) el techo de cristal; 4) la masculinización del puesto; 5) el acceso y la promoción; 6) la ausencia de liderazgo femenino; y 7) los estereotipos” (p. 122). Sin duda, el techo de cristal es una de las barreras que se ubica dentro de los primeros lugares de necesaria atención y trabajo articulado de la esfera estatal.

El techo de cristal representa un claro y marcado obstáculo que tiende a ser invisibilizado por el comportamiento social “normalizado”, pero que seriamente repercute y representa trabas en el desarrollo y carrera laboral de mujeres dentro de las universidades, impidiéndoles ascender a cargos directivos en los centros donde laboran. A decir de Gaete (2018) existen barreras externas e internas. Las externas se condicen con los comportamientos sociales arraigados en los espacios universitarios, y las barreras internas describen aspectos que caracterizan a la institución y que facilitan el desarrollo del techo de cristal, podemos mencionar entre ellas, al clima organizacional o las políticas de promoción.

Sostener estas barreras representa una clara discriminación laboral dirigida a mujeres, generando la demanda por un trato igualitario y oportuno en el trabajo, tanto en el sector público como privado. El llamado a insertarse dentro de la agenda estatal y las políticas institucionales, no puede ser postergado ni pasar desapercibido, resulta ser una necesidad de urgente atención.

Como hemos podido apreciar, el ingreso de la mujer en el ámbito universitario le fue vedado en mayor o menor medida hasta el siglo XX, la lucha por su reivindicación no se llevó a cabo en caminos llanos, demostrando, con ello, esa fortaleza que caracteriza a su “genio” y que ha logrado su inserción actual en la sociedad, educación universitaria y puestos de trabajos, a pesar de las barreras que, como hemos visto,

aún se mantienen. Conviene precisar que la presencia de la mujer en el mundo universitario resulta urgente. Ambas miradas de mujer y varón constituyen una riqueza importante para todo trabajo universitario, ambos con sus cualidades cooperan a dar una visión completa del conocimiento y a encontrar la verdad en su plenitud.

Ingresando en el estudio de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (USAT), nos encontramos ante una universidad humanista cuya misión es realizar precisamente este componente femenino del saber y del obrar: sabiduría, virtud, integración, comunidad, entrega a los demás. Pero, además, existencialmente, realiza este principio femenino no prescindiendo de la contribución que representa la presencia de la mujer en el claustro universitario. Asimismo, la USAT se involucra en actividades de trabajo social con mujeres emprendedoras de la localidad, contribuye en la formación de la comunidad en general brindando temas que convocan y hacen un llamado a la complementariedad, orientando trabajos en investigaciones sobre bases centradas en la persona y de respeto a la dignidad, entre otras acciones que se sustentan en el ideario y principios institucionales.

La Universidad Santo Toribio, no ha sido ajena a unir lazos con diferentes redes académicas, sociales y de investigación. De modo específico, en materia referida a la mujer, viene formando parte de la Red Iberoamericana de Innovación y Formación para fortalecer el impacto femenino en los ecosistemas de innovación (RED WINN) una red joven cuyo objetivo general consiste en crear una red para visibilizar, reconocer y fortalecer el impacto femenino en los ecosistemas de innovación, contribuyendo a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 4, 5 y 9 propuestos por la ONU al 2030. La USAT es la única universidad del Perú perteneciente a la RED WINN, que apunta contribuir con la mujer desde un modelo de igualdad de oportunidades sustentado en la complementariedad y corresponsabilidad entre hombre y mujeres, este constituye uno de los principales objetivos que se pretende alcanzar.

El modelo de la igualdad de oportunidades, entendido como el modelo de la igualdad en la diferencia, constituye un principio reconocido en casi todas las ordenamientos jurídicos de las naciones y de las declaraciones de derechos de la ONU, donde se recogen la igualdad jurídica y deberes de los Estados a fin de promover las condiciones adecuadas y eliminar las barreras de desigualdad que limitan el ejercicio de derechos de las personas. Díaz-Fernández et al. (2017) concluye que “la igualdad de oportunidades deja de ser una opción para convertirse en una obligación de los Estados” (p. 121).

Asimismo, es de importancia que a cada persona le sea posible gestionar en sus trabajos sus actividades, no solo tendente al logro de los objetivos de la empresa, sino que tenga cabida el cubrir sus necesidades y ámbitos no solo profesionales sino personales. Así como el estudiante requiere un orden en los estudios, la persona que trabaja también, “por lo que una correcta planeación es recomendada tanto para los ratos de labores como los de descanso. Diversos autores, sugieren que todas las actividades del día se enfoquen en el desarrollo personal e intelectual y que además beneficie a la salud física y mental de cada individuo” (García & Santizo, 2010, p.3).

Sobre el acceso al trabajo, dentro de los criterios de selección que deben tomarse en consideración, se encuentra el mérito del candidato obtenido por su desempeño y logros, reflejo del talento humano. Desde esta posición se delimita “el talento en la formación profesional como una forma de funcionamiento de la personalidad, que se expresa en una orientación hacia la creación y en un aprendizaje estratégico y creador” (Ortiz et al., 2010, p.95), siendo resultado del grado de implicación de la persona en su esfera de actuación profesional.

En definitiva, tanto varones como mujeres deben estar presentes en la sociedad y de forma específica en el mundo universitario. Por tanto se requiere una inserción cada vez más profunda de la mujer a través de una política de igualdad de oportunidades que les permitan también el manejo de las responsabilidades familiares mientras ocupan puestos gerenciales y cualquier otro cargo. La organización necesita implementar políticas que permitan a las mujeres mayor flexibilidad para realizar su trabajo sin descuidar sus otros ámbitos de desarrollo. Cuando las mujeres se sientan apoyadas, servirá como factor motivador para aspirar a puestos de liderazgo y gestión (Mojapelo, K. G., & Musandiwa, T. J. 2020). Sólo poniendo a disposición estas buenas prácticas, la mujer podrá gozar de condiciones adecuadas y la eliminación de barreras de desigualdad.

2. Material y Métodos

El objetivo de esta investigación consiste en conocer si el acceso de la mujer a los puestos directivos en una universidad peruana es en virtud de los logros y méritos obtenidos o existen otros factores externos que influyen en su designación. Por ello, para alcanzar el objetivo planteado ha sido necesario usar un método mixto de investigación. Según Hernández (2014) "El enfoque mixto de la investigación, implica un conjunto de procesos de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema" (p. 565).

La primera parte de la investigación utilizó un enfoque cuantitativo y la segunda bajo un enfoque cualitativo. Para corroborar la información presentada, se realizó una breve revisión de estadísticas y casos que evidencian la presencia femenina en universidades privadas del Perú que guardan semejanzas con la universidad de estudio, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (USAT-Perú). Para ello, se consideró como criterios: tipo de gestión privada y rango de población entre 8,000 a 12,000 estudiantes de pregrado y posgrado, con el fin de verificar el avance de la visibilización de la mujer a nivel de Perú. Para el estudio cuantitativo se analizó informes y bases de datos oficiales publicados por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) y datos del Sistema de personal USAT, a fin de determinar el nivel de participación de la mujer en el espacio académico, cargos directivos, actividad docente y de investigación.

Posteriormente, con el fin de indagar sobre la situación de la mujer directiva en la USAT, en base a la información recolectada se diseñó una entrevista semiestructurada, dirigida a 41 mujeres que actualmente ocupan cargos de autoridad y directivos en esta universidad. Al momento de aplicación de la entrevista, del total de 41 mujeres directivas invitadas a opinar, sólo 26 mujeres, es decir el 57%, participaron de la misma. La entrevista se formuló en base a 7 preguntas, que contenían información sobre su percepción en relación al ambiente laboral y su ascenso en la universidad. El diseño del instrumento tuvo como finalidad cumplir con los objetivos propuestos en la investigación. Los datos obtenidos se organizaron y analizaron mediante el uso de *MSEXcel*.

3. Análisis de los resultados

Para demostrar la información presentada, se realizó una breve revisión de las estadísticas y casos que evidencian la presencia femenina en universidades privadas del Perú, con el fin de verificar el avance de la visibilización de la mujer en cargos de autoridad; para ello se consideró los resultados sobre número de autoridades universitarias en Perú mostrados por SUNEDU (2019) en su II Informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú, donde muestra que a nivel nacional existe una presencia minoritaria de mujeres en cargos de autoridad, representando el 23.8% del total, pero con respecto al tipo de gestión privada se verifica presencia femenina en cargos de autoridad, representando el 61.5% del total.

Tabla 1.

Número de autoridades universitarias, por sexo, según tipo de gestión, 2019

Tipo de Gestión	Mujer	%	Hombre	%	Total
Pública	126	38.5%	467	44.6%	593
Privada	201	61.5%	580	55.4%	781
Total nacional	327	23.8%	1,047	76.2%	1,374

Nota: Recuperado de SUNEDU (2019). "II Informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú" (p.169)

SUNEDU (2019) sobre los cargos de autoridad en universidades, muestra que del total de universidades peruanas en el 91.1% de ellas el cargo de rectoría es ocupado por hombres y solo el 8.9% es ocupado por mujeres. Los cargos de vicerrectores son ocupados en un 28.7% por mujeres, en los cargos de secretarías

y gerencia general el 29.8% es ocupado por mujeres, sobre los decanatos las mujeres se encuentran en el 21.3% del total.

Tabla 2.

Porcentaje de autoridades universitarias vigentes, por sexo, según tipo de cargo, 2019

Cargos de autoridad	Hombre	Mujer
Rector	91.1%	8.9%
Vicerrector	71.3%	28.7%
Secretaría/gerencia general	70.2%	29.8%
Decano	78.7%	21.3%

Nota: Recuperado de SUNEDU (2019). II Informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú (p.170)

De todas las universidades con gestión privada se identificó aquellas que guardan similitud con la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo que cuenta con más de 9,000 estudiantes de pregrado y posgrado. Del total de 48 universidades privadas en Perú que cumplen con el criterio de calidad según la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), se seleccionó a 7 universidades según el criterio de población estudiantil en el rango de 8,000 a 12,000 estudiantes de pregrado y posgrado. De todas las universidades seleccionadas, los cargos de autoridad y directivos muestran una presencia femenina de 35%; así mismo las 7 universidades seleccionadas tienen en rectoría a un varón.

Con respecto al análisis de los datos obtenidos de reportes y bases de datos de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo sobre la participación en cargos de autoridad y directivos en la universidad, la Tabla 3 muestra que existe un total 72 personas que cuentan con cargos de autoridad y directivos de los cuales 31 de ellos son mujeres lo que representa el 43.1% y se resalta que el máximo cargo universitario de rector es asumido por una mujer, desde el año 2014, lo que constituye un gran logro en la política de igualdad de oportunidades en el acceso a cargos de autoridad.

Tabla 3.

Participación en cargos de autoridad y directivos de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, por sexo, año 2020

Cargos de autoridades y directivos	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Rector	1	-	100%	0%
Autoridades (Vicerrector, secretaria y gerencia general)	4	5	44%	56%
Decanos	1	4	20%	80%
Directores académicos	16	8	66.7%	33.3%
Directores Administrativos	9	9	50%	50%
Jefaturas y Coordinaciones	10	5	66.7%	33.3%
Total Autoridades y directivos	41	31	56.9%	43.1%

Nota: Recuperado del Sistema de Personal de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

La figura 1 detalla los cargos de autoridades y directivos de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, en el análisis se observó que existe una marcada diferencia en la participación mujeres y hombres en el acceso a Decanatos, un 80% de hombres ejercen dicha función; por el contrario, en Jefaturas y Coordinaciones existe un 66,7% de mujeres, y en el caso de Directores Académicos se cuenta con un porcentaje de 66.7% mujeres. En lo referido a las Autoridades un 44% es asumido por mujeres y las Direcciones Administrativas, la participación de las mujeres y hombres es equitativa 50%.

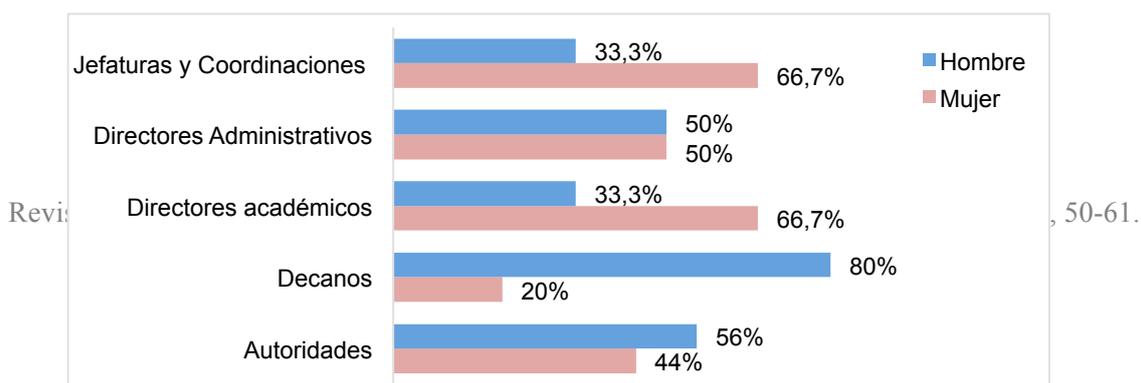


Figura 1. Porcentaje de participación en cargos de autoridad y directivos en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, por sexo, año 2020. Fuente: Sistema de personal de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Con respecto al análisis de la participación de docentes y administrativos en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, la Tabla 4 muestra que en la universidad existen un total de 589 personas que ocupan puestos de docencia y 192 personas que laboran como administrativos.

Tabla 4.

Participación de docentes y administrativos en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, por sexo, 2020.

Tipo de trabajador	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Total
Administrativo	91	101	47.4%	52.6%	192
Docente	231	358	39.2%	60.8%	589
Total docentes y administrativos	343	468	42.3%	57.7%	811

Nota: Recuperado del Sistema de Personal de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

En relación a la participación de docentes y administrativos en la universidad, a través de la figura 2 se observa que existe acceso de hombres y mujeres destacando en el puesto docente los hombres con un 60.8% en comparación con una cifra significativa del 39.2% de mujeres con puesto de labor docente, y en el caso de personal administrativo se evidencia una cercana proporción en sus cifras superando por un mínimo porcentaje los hombres con un 52.6%.

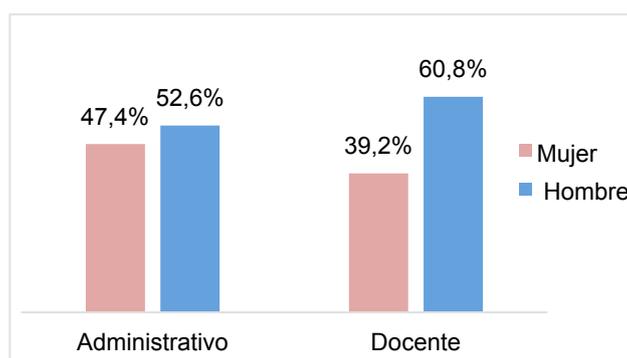


Figura 2. Porcentaje de participación de docentes y administrativos de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, por sexo, año 2020. (Fuente: Sistema de personal de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo)

El Registro Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica de las personas naturales y jurídicas relacionadas con la ciencia, tecnología e innovación tecnológica (RENACYT), es un registro que brinda a los profesionales peruanos la posibilidad de distinguirse en el ámbito nacional e internacional como investigadores, de tal forma que se les brinda un portal de visibilización a nivel nacional e internacional, recopilando su producción científica, categorizándolos y brindándoles reconocimientos. En el ámbito de investigación, la figura 3 muestra el porcentaje de docentes de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo que han calificado al RENACYT, teniendo como resultado un 56% de mujeres, frente a un 44% de varones. Como se puede apreciar existe una participación representativa de la mujer en la investigación dentro de la Universidad.

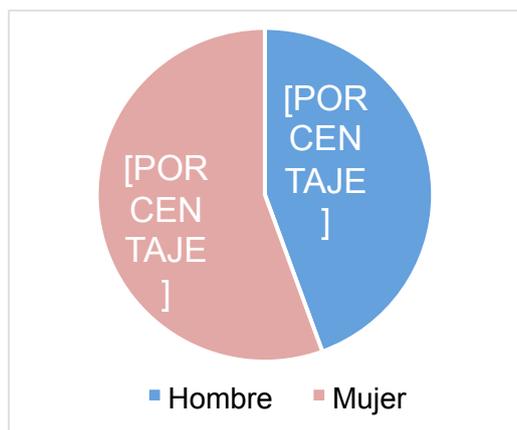


Figura 3. Docentes de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo calificados como RENACYT por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (CONCYTEC), datos obtenidos hasta el año 2020. Fuente: <https://renacyt.concytec.gob.pe>.

Con respecto a los incentivos que otorga la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo a sus docentes por las publicaciones realizadas en bases de datos indexadas, según la figura 4, muestra a docentes de la universidad que han sido acreedores a bonos (incentivos económicos) por publicación en el año 2020, según los datos se muestra que las mujeres fueron las que recibieron más bonos por publicación (69% mujeres).

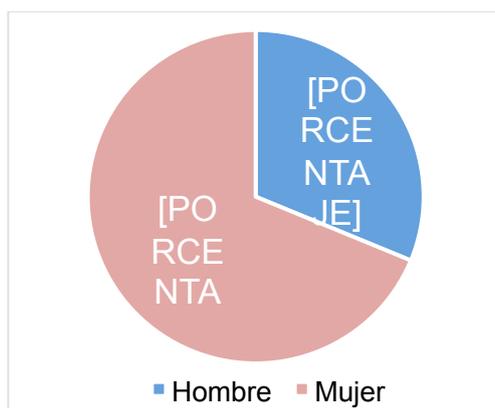


Figura 4. Bonos por publicación otorgados a docentes de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo en el año 2020, según sexo. Fuente: Sistema de Gestión de la Investigación USAT.

Otro incentivo que otorga la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo a sus docentes, es la de programar dentro de las horas laborables un mayor número de horas para el desarrollo exclusivo de investigaciones. En la figura 5 se muestra los docentes de la universidad que recibieron horas de investigación en el año 2020, según los datos resultantes se comprueba una igualdad de participación de investigadores varones y mujeres (50% hombres y 50% mujeres).

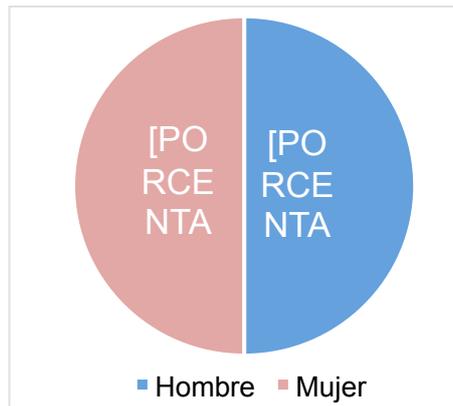


Figura 5. Docentes de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo con asignación de horas de investigación en el año 2018, por sexo. Fuente: Sistema de gestión de la investigación USAT.

Con respecto a la divulgación de la investigación en eventos científicos, según la figura 6, esta muestra la participación de los docentes en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo en eventos científicos en calidad de ponentes en el año 2019, existiendo una adecuada participación femenina (52% mujeres).

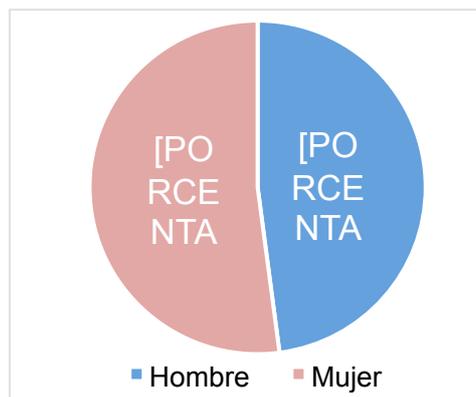


Figura 6. Participación de docentes de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo como ponentes en eventos científicos, año 2019, por sexo. Fuente: Sistema de Gestión de la Investigación USAT.

A continuación se presentan datos obtenidos de la aplicación de la entrevista estructurada con la finalidad de evidenciar la igualdad de oportunidades en el acceso a cargos de autoridad y directivos, mediante la percepción que tienen las mujeres trabajadoras en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Del total de 41 mujeres que ocupan cargos de autoridad y directivos en la universidad, se entrevistó a 26 mujeres. La tabla 5 recoge las respuestas que proporcionaron las mujeres entrevistadas ante las preguntas formuladas sobre la igualdad de oportunidades en el acceso a cargos de autoridad y directivos.

Tabla 5.

Igualdad de oportunidad en el acceso a cargos directivos en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Criterios evaluados (n=26)	SI	NO
1. ¿Consideras que la universidad reconoce tus logros obtenidos?	23	3
2. ¿Percibes que en la universidad se trabaja en un ambiente de complementariedad, en donde varón y mujer se integran y contribuyen?	26	0
3. ¿Has sentido obstáculos para acceder a un puesto directivo por ser mujer?	25	1
4. ¿Consideras que las políticas de acceso a puestos directivos por parte de la Universidad favorecen a la igualdad de oportunidades?	25	1
5. ¿Consideras que, en USAT, una de las condiciones de acceso a los puestos directivos son los logros y méritos personales?	23	3
6. ¿La universidad te permite conciliar la vida familiar con tu vida laboral?	22	4
7. ¿Crees que el trabajo en complementariedad fortalece la calidad educativa y de investigación?	24	2

Nota: Elaboración propia

Los resultados muestran que la totalidad de las entrevistadas, perciben que en la universidad se trabaja en un ambiente de complementariedad, en donde varón y mujer se integran y contribuyen.

Sobre las políticas de acceso a puestos directivos por parte de la universidad, 25 de las 26 mujeres entrevistadas consideran que las políticas favorecen a la igualdad de oportunidades; de igual forma indican que no han sentido obstáculos para acceder a un puesto directivo por ser mujer, algunas consideran que existe igualdad de oportunidades al acceder a puestos en base a los méritos obtenidos y no por ser varón o mujer.

Se evidencia que 24 de las 26 mujeres entrevistadas consideran que el trabajo en complementariedad fortalece la calidad educativa y de investigación en una universidad.

Los resultados revelan que 23 de las 26 mujeres consideran que la universidad considera para el acceso a los puestos directivos los logros y méritos personales. Así mismo indican que la universidad reconoce los logros que ellas han obtenido en el desempeño de sus funciones.

Con respecto si la universidad permite a las trabajadoras conciliar la vida familiar con tu vida laboral, 22 de las 26 mujeres entrevistadas consideran que el horario de trabajo permite organizar mejor sus actividades familiares así mismo consideran que la universidad da facilidades con permisos por temas familiares.

Todos los datos anteriormente descritos nos muestra que el trabajo realizado por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, con la convicción de tender puentes de acceso a hombres y mujeres basados en el principio de igualdad de oportunidad y atención a los méritos, que buscan generar una sociedad más justa y equitativa.

4. Conclusiones

En conclusión, vemos que en los diferentes países se viene trabajando en torno a la igualdad de oportunidades en el acceso a cargos directivos entre varón y mujer, pero queda trabajo por hacer por parte de los gobiernos para equilibrar el acceso a cargos directivos en mujeres. En el caso de Perú, el 91% de las rectorías de universidades públicas y privadas son asumidas por varones; mientras que, de un total de 48 universidades privadas en Perú, se seleccionó 7 universidades privadas con características semejantes a la universidad de estudio donde todas cuentan con rectores varones, siendo la universidad de estudio, la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, la única en contar con una rectoría asumida por una mujer.

En el caso de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo vemos que la universidad viene trabajando con políticas en torno a la igualdad de oportunidades establecidas desde la alta dirección, en los resultados se evidencia que: (1) Existe un 56.9% de mujeres en cargos de Autoridad y Directivos en el

año 2020; (2) un 42.3% de docentes y administrativos de la universidad son mujeres en el año 2020; (3) un 56% de mujeres fueron calificadas como docentes RENACYT; (4) el 69% mujeres han recibido bonos por publicación otorgados a docentes de la universidad en el año 2020; (5) el 50% de Docentes mujeres tuvieron asignación de horas de investigación en el año 2019; (6) el 52% de docentes USAT mujeres participaron como ponentes en eventos científicos en año 2019.

En relación a las percepciones de las directivas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo que fueron entrevistadas resaltan que: (1) el 96% de las entrevistadas indicaron que en la universidad existen políticas de acceso a puestos directivos por parte de la Universidad que favorecen la igualdad de oportunidades; (2) el 100% percibe que en la universidad se trabaja en un ambiente de complementariedad, en donde varón y mujer se integran y contribuyen para el logro de sus objetivos; (3) el 96% indicó que no han presentado obstáculos por ser mujeres para acceder al puesto directivo que se encuentran; y (4) el 88% consideran que, en la universidad, una de las condiciones de acceso a los puestos directivos son los logros y méritos profesionales. Todo esto evidencia el trabajo que la universidad viene desarrollando en los últimos años por trabajar a favor de una igualdad de oportunidades entre varón y mujer.

Referencias

- Campos Arenas, Agustín (2012). La educación universitaria de la mujer. *Educación: Revista de la Facultad de Ciencias de la Educación*, (18), 91-101. Recuperado de: <https://doi.org/10.33539/educacion.2012.n18.1010>
- Cifuentes V., P. (2020). Participación de la mujer en los órganos de decisión en las universidades: Casos de México y Perú. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Recuperado de: <https://bit.ly/3aekEr5>
- Contrera González, M. (2018). Las mujeres en los órganos de gobierno de la Universidad Nacional de Asunción. *ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*. 5(2), pp.110-116. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.30545/academo.2018.jul-dic.3>
- Del Carmen Díaz-Fernández, M., del Rocío Martínez-Torres, M., & Manuel López-Bonilla, J. (2017). Mujeres en órganos de gobierno universitarios. Nuevo contexto normativo y políticas de igualdad. *Convergencia: Revista de Ciencias Sociales*, 75, pp.107–131.
- Del Pino Arriagada, S., Vallejos Cartes, R., Améstica Rivas, L., & Cornejo-Saavedra, E. (2018). Presencia de las mujeres en la alta gestión universitaria. *Las universidades públicas en Chile. Páginas De Educación*, 11(2), pp.176-198. Recuperado de: <https://doi.org/10.22235/pe.v11i2.1633>
- Díaz de Terán Velasco, Maicu (2021). La mujer y derecho. *Pioneras en EEU y España*. Editorial EUNSA.
- Espejo Megías, P. (2019). Mujeres y Universidad: situación actual y algunas propuestas para el cambio. *Revista de Educación y Derecho*, 20(1), pp.1-24. Recuperado de: <https://doi.org/10.1344/REYD2019.20.30028>
- EUA (2019). Día Internacional de la Mujer: cifras concretas sobre mujeres líderes universitarias en Europa. Recuperado de: <https://bit.ly/3mM9NcU>
- Gaete Quezada. R. (2018). Acceso de las mujeres a los cargos directivos: universidades con techo de cristal. *Revista CS*, 24, 67.
- García Cué, J. L., & Santizo Rincón, J. A. (2010). ANALISIS DE LA RELACION ENTRE LA GESTION DEL TIEMPO LIBRE, EL OCIO Y LOS ESTILOS DE APRENDIZAJE. *Revista De Estilos De Aprendizaje*, 3(5). Recuperado de: <http://revistaestilosdeaprendizaje.com/article/view/899>
- Guardini, R. (2012). Tres escritos sobre la Universidad. EUNSA, Pamplona.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. McGRAW-HILL, México D.F. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jiménez, L (2017): “Misión y desafíos de la Universidad”: Cuadernos de Pensamiento. FUE. Madrid. Ejemplar dedicado a Razón de la Universidad. Identidad, misión, desafíos.

- Mojapelo, K. G., & Musandiwa, T. J. (2020). University Lecturers Perceptions on Inclusion of Women in Senior Management Structure. *Gender & Behaviour*, 18(2), 15755–15763.
- Montecinos, S. (2001). Diversidad y desigualdad en el debate público chileno. En L. Riveros (Ed.), *La Universidad piensa a Chile. Anales de un foro académico* (pp.227-240). Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- Olmos y Velderraim, L. (2004): La crisis de la universidad humanista. Recuperado de: <https://bit.ly/3dl2C8o>
- Ortiz Torres, E., Aguilera Pupo, E., & González Pérez del Villar, A. M. (2010). Los estilos de aprendizaje, la superdotación intelectual y el talento en estudiantes universitarios. *Revista de Estilos de Aprendizaje*, 3(5). Recuperado de: <http://revistaestilosdeaprendizaje.com/article/view/904>
- Palermo, Alicia Itatí (2006). El acceso de las mujeres a la educación universitaria. *Revista Argentina de Sociología*, 4(7), 11-46. Recuperado de: <http://bcn.cl/2eha5>
- SUNEDU (2020). II Informe Bienal sobre la Realidad Universitaria en el Perú. Lima: Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1230044/Informe%20Bienal.pdf>
- SUNEDU (03 de agosto de 2021). Sistema de información universitaria. Recuperado de <https://www.tuni.pe/>
- UNESCO IESALC (2020). ¿Dónde están las rectoras universitarias en América Latina? Recuperado de: <https://bit.ly/3tjuQGt>

Financiación

Este artículo no cuenta con financiación para su desarrollo o publicación.

Agradecimientos

Agradecemos a los directivos de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo por su participación en la entrevista realizada.

Conflicto de interés

Declaramos que no hay conflicto de intereses de ningún tipo en este artículo.

Contribución de autor/es

Las autoras han contribuido al artículo participando en las distintas fases de la investigación, en su planificación y en la redacción del mismo.



© 2021 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative.