

Académicas en cima: una revisión desde el techo de cristal en la educación superior.

Carol Dayana Pavas Aguirre¹, Katerine Colorado Escobar¹, Sakura Mochizuki², Beatriz Guadalupe Ramos Rangel³, Dra. Cirila Cervera Delgado³

¹ Tecnológico de Antioquia Institución, ² Universitaria, Universidad de Soka,
³ Universidad de Guanajuato

Resumen

Este artículo es resultado del proyecto de investigación que desarrollamos en torno al fenómeno del techo de cristal en instituciones de educación superior (IES). En la primera parte se mencionan los antecedentes que describen el origen de esta problemática y cómo, con el paso de los años, se traslada al ámbito de la educación superior afectando a las mujeres que aplican para puestos directivos de primer nivel. En una segunda parte se consideran cuatro conceptos, elegidos por complementar en un todo los obstáculos del techo de cristal, que las mujeres han de enfrentar al intentar ascender a puestos de dirección. Dado que la finalidad principal de esta investigación es definir los componentes que caracterizan al techo de cristal, se han organizado en dos grupos: factores internos y factores externos, que, en su conjunto, abarcan: labores del hogar, familia, empoderamiento, liderazgo; estigmas y reacciones de la sociedad. El trabajo se complementa con una revisión documental, a través de la que se extrajeron fragmentos de entrevistas, publicadas en otras investigaciones, a mujeres que han abatido este fenómeno llegando a ser directoras; después, se organizaron los elementos más

sobresalientes y comunes entre todas ellas; finalmente, a partir de interpretación y comprensión de las historias y experiencias, se proponen algunas propuestas para la visibilización y superación del techo de cristal, con el fin de contribuir a un contexto académico en el que las académicas y académicos puedan acceder a cargos directivos remunerados en igualdad.

Planteamiento de la investigación

Los resultados de las investigaciones consultadas demuestran que a las mujeres se les vulnera o señala por desarrollar diferentes roles dentro y fuera de su trabajo. Aunque estén en igualdad de condiciones académicas o experiencia en relación con los hombres, sus logros y avances siguen sin ser valorados; son demeritadas y relegadas a los quehaceres del hogar, con el pretexto de que este, específicamente, es su lugar y no otro.

Otros trabajos demuestran que, en los últimos años, la presencia de las mujeres en estudios superiores ha aumentado, sin embargo, no ha llegado a la paridad, menos aún en el posgrado. Se evidencia la carencia existente de mujeres en cargos de los niveles más altos, los cuales implican la puesta en práctica de habilidades de lide-

razgo y manejo de grupos. Hay una brecha latente que no ha permitido el empoderamiento deseado de las mujeres debido a que, tanto los hombres -como ellas mismas- las visualizan como seres inferiores, hecho que influye en que no se atrevan a arriesgarse a tocar el techo de cristal.

Pese a que la educación y sus instituciones deberían ser los sitios donde no existan y se contribuya a disminuir las desigualdades, en la vida cotidiana de las universidades podemos constatar que las diferencias perduran y hasta se heredan.

Las investigaciones demuestran que, a lo largo de la historia, la mujer ha sido protagonista de cambios culturales y políticos, en cuanto que se han creado leyes de inclusión para que se desenvuelva en actividades que también realizan los hombres, mas no pueden escalar fácilmente a cargos administrativos donde tenga subordinados y dirigidos bajo su cargo.

En resumen, la ausencia de mujeres en puestos altos significa que sus voces son menos propicias a reflejarse en la sociedad, o sea, las opiniones de hombres y mujeres no son igualmente representadas y las mujeres, en sus carreras profesionales, no pueden avanzar o se atrasan y no llegan a donde han soñado y visualizado sus carreras, pues las barreras son altas y aún no se pueden traspasar las barreras que se les interponen.

El propósito de este trabajo es el de reflexionar sí, pero también distinguir las características del techo de cristal que las mujeres en la academia han tenido que enfrentar, sorteando los obstáculos, e imponiéndose, a veces, sobre las trabas que las sujetan a donde comúnmente les dicen que es su lugar por el simple hecho de ser mujeres. Además, pretende ayudar a que académicas, académicos y jóvenes de las instituciones de educación superior puedan visibilizar las barreras, los impedimentos que experimentan las mujeres, haciendo tangible el techo invisible para que, de esta manera, contribuya al abatimiento de este fenómeno.

Preguntas de investigación

¿Cómo se puede contribuir a la disminución de la brecha de género entre académicas y académicos mediante la identificación de los componentes del techo de cristal que han enfrentado las mujeres en las Instituciones de Educación Superior?

¿De qué manera se puede aportar, a través de

una propuesta de visibilización y superación, a abatir las brechas de género en las IES?

¿Qué estrategia podemos sugerir para superar la desigualdad de género con respecto al techo de cristal que han enfrentado las mujeres en las IES?

Objetivos

Contribuir a la disminución de la brecha de género entre académicas y académicos de instituciones de educación superior mediante la identificación de los componentes del techo de cristal que han enfrentado las mujeres en estas entidades.

Documentar el caso de mujeres rompiendo el techo de cristal en las IES, con el fin de aportar a una futura propuesta de visibilización y superación de las brechas de género.

Difundir las experiencias que en relación con el techo de cristal han superado las mujeres como estrategia para superar la desigualdad de género.

Justificación

Esta investigación tiene el propósito de conocer la situación de la mujer en las IES y su participación en comparación con los hombres para, así, encontrar una forma o estrategia para disminuir el denominado techo de cristal. La importancia de este trabajo radica en el hecho de que no hay muchas mujeres en puestos administrativos y de dirección en las IES. Con esto, es necesario que la sociedad y aquellas mujeres que se encuentran en esa situación y aquellas quienes no, conozcan la problemática desde cómo se desarrolla y la forma en la que lo hace. Para ello, en esta indagación se expone lo referente al techo de cristal, así como las categorías, definiciones y partes que conforman este fenómeno para que las y los jóvenes, las mujeres y los hombres que trabajan en IES, lo perciban, visibilicen los obstáculos y las limitantes, a fin de mitigar dicha problemática y que con ello podamos aspirar a un contexto académico en el que exista la paridad, el respeto y la justicia por el trabajo en igualdad de condiciones y derechos, por ejemplo, a una remuneración equitativa.

En resumen, este estudio permite dar a conocer qué tipo de dificultades existen en la situación actual y cómo mejorarlas para las académicas. También, aspira a contribuir a la identificación de características recurrentes en tres países:

México, Colombia y Japón, con respecto al tema de techo de cristal en la educación superior, con el fin de tener una aproximación comparada de factores fundamentales que construyen el techo de cristal y crear, a partir de estos, estrategias para disminuir la desigualdad de género.

Marco teórico

En este apartado se presentan cuatro conceptos importantes de precisar y comprender, pues son la base de esta investigación, en la que se vincula la participación de las mujeres académicas en cargos directivos con el fenómeno de enfrentar obstáculos que socavan o retrasan su ascenso profesional. La idea que subyace a esta explicación es que estas cuatro nociones forman parte de un todo que sigue impidiendo a las mujeres acceder y permanecer en tales puestos, con igual remuneración que los hombres que ya los ocupan y, al explicarlas, contribuir también a categorizarlas para hacer cada vez más palpable la existencia de este problema en las IES.

El techo de cristal en las Instituciones de Educación Superior

De acuerdo con Mauricio Matus y Nazareth Gallego (2015), el techo de cristal (TC) se puede concretar como una barrera que se interpone en la parte alta de la carrera laboral de las mujeres y que tiene las características de ser invisible, acotada y sólida. El término se construye a partir de los años 80's, pero con el paso de los años se le han añadido algunas especificaciones, como por ejemplo, el hecho de que algunas mujeres se adaptan y se comportan diferente en un medio masculinizado; pero, también que estos obstáculos son difíciles de ubicar e, incluso, de describirlos y, por si fuera poco, se van acumulando hasta convertirse en un peso con el que se debe cargar durante toda la trayectoria laboral.

Algunos conceptos que podemos incorporar al de techo de cristal, son el modelo de tubería-pipeline model- por medio del cual se identifican las fugas de la participación de las mujeres durante el ejercicio de su profesión (Padilla y Scott, 2012); y el de suelos pegajosos, que expone la sobre representación de aquellas en otros espacios de la estructura organizacional.

De acuerdo con la definición propuesta, se introducen algunas de las categorías que componen el techo de cristal, que han sido propuestas por distintos autores en sus investigaciones. Buquet et al (2013), describen en su libro Intru-

sas en la Universidad, que una idea persistente acerca de la baja representación de las mujeres es que, históricamente, se incorporaron tarde y lento al mundo académico y que, de alguna manera, el paso de los años podría repararlo o modificarlo. Por ello, resalta dos categorías: las responsabilidades familiares y la discriminación. Las responsabilidades familiares se refieren al cuidado de los hijos e hijas, así como de otras personas, la realización de tareas domésticas y actividades de funcionamiento y administración del hogar. La discriminación está arraigada profundamente en la cultura patriarcal y denota diversos matices tales, como un ambiente sexista y hostigamiento.

Díez, Terrón y Anguita (2009), definen siete causas que impiden a las mujeres el acceso a cargos de mayor responsabilidad: 1. la socialización y tradición social y cultural que reclama la presión a la costumbre social que es poderosa, moldea y condiciona a la mujer para asumir los roles asignados; 2. la maternidad y el papel que las mujeres adoptan para con ella, así como las consecuencias que sufrirían de no cumplir con esas expectativas; 3. las diferencias en sus trayectorias profesionales, las mujeres indican que la razón para ocupar los cargos directivos es para realizar cambios, mientras que la razón para los hombres es la de ser reconocidos, conseguir poder y prestigio; 4. expectativas que favorecen a los hombres, excusando que las mujeres no están entrenadas para ejercer autoridad, son inseguras, tienen miedo, no son capaces de imponer orden o tomar decisiones; 5. redes invisibles de hombres apoyando las carreras y el ascenso en el poder de otros hombres con estrategias solapadas, sutiles e inconscientes, estos los controlan, conocen y administran eficazmente; 6. la falta de modelos de identificación de mujeres que ostenten poder y lo desempeñen con marcada diferencia del de los hombres, convirtiéndose en un ejemplo para otras; y 7. el discurso de haber logrado la igualdad, que se ha extendido tanto que hemos llegado a creer que no existe la discriminación y que la mujer es la que no puede o no quiere esos puestos, culpándola por no tener ambición.

Finalmente, en la investigación de Padilla y Scott (2012), se describen tres categorías que engloban cómo es la intervención de las mujeres en la academia: variables familiares o personales como casarse o tener hijos, variables profesionales como la formación o el estilo de

trabajo y, por último, las relacionadas con las condiciones del trabajo.

Brechas de género

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en su documento “Brechas de género en el mercado laboral Una metodología para generar información, sensibilizar e incidir”, indica que:

Una brecha de género se define como la distancia existente en el acceso, el disfrute, la participación y el control de los recursos, servicios, oportunidades o beneficios sociales entre mujeres y hombres. Esas brechas están directamente relacionadas con las diferentes posiciones que hombres y mujeres ocupan en la sociedad y la desigual, distribución de recursos, acceso y poder. (P. 13)

De acuerdo con lo anterior y en relación con los obstáculos que las mujeres tienen al escalar en el ámbito profesional, se compara metafóricamente con una balanza donde los hombres están de un lado y las mujeres del otro. En este sentido, la balanza recaerá indiscutiblemente a favor de los hombres. Lo anterior, atravesado por oportunidades, beneficios, servicios y participación minoritaria de la mujer en procesos que deberían de ser en igualdad de condiciones. Un claro ejemplo de lo anterior son las acciones y decisiones que se toman en el ámbito educativo, donde, a pesar de que el número de profesoras mujeres supera el de los hombres, pocas de ellas han logrado alcanzar altos cargos administrativos o de dirección.

Hay factores que influyen en este hecho, como el rol desempeñado por la mujer en diferentes ambientes, por dentro y fuera de lo laboral; como esposa o madre, donde ella debe desempeñar las tareas o responsabilidades en el hogar cuando deberían ser repartidas de manera equitativa entre los miembros que lo conforman; adicionalmente, influyen estigmas sociales que indican que la mujer, por sus cualidades, debe realizar actividades y oficios determinados.

Estereotipos de género

El artículo “Los estereotipos en la comprensión de las desigualdades género en educación, desde la psicología feminista”, de Soledad Martínez Labrín y Bruno Bivort Urrutia, de la Universidad del Bío-Bío en Chile, explica qué son los estereotipos en el área de la educación, específicamente en las IES. Según los autores, los estereotipos “han sido descritos como productores de prejuicios y discriminación (con la

consiguiente conflictividad social asociada)” (Martínez y Bivort, 2013, p. 5). Entonces, ¿cómo son los estereotipos existentes en las IES? En primer lugar, el género puede ser definitivamente el factor de influencia de la elección de áreas de estudio. Barberá, Candela & Ramos (2008); Berrios (2007); Velásquez et al (1999), explican:

en educación universitaria, la categoría de género tiene un rol muy importante en la división social del trabajo y el estudio, ya que las disciplinas permanecen binariamente divididas y asociadas a lo femenino cuando tienen que ver con aspectos sociales, del cuidado de otros/as y las artes, y a lo masculino, cuando tienen que ver con la ciencia, los números o el deporte (p. 3).

En segundo lugar, como resultado del estereotipo mencionado, los desempeños de hombres y mujeres en CTIM (en Inglés STEM por ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) se refuerzan mutuamente con las brechas reales existentes entre mujeres y hombres en esos ámbitos (Nosek et al, 2009, citado por Martínez Labrín y Bivort Urrutia); y Lane, Goh, & Driver- Linn (2011) mencionan que efectivamente, en CTIM los estereotipos implícitos actuarían en el caso de las niñas como amenaza estereotípica, lo cual las haría evitar estas áreas por temor a lo que ellas mismas piensan de sus habilidades y de lo que saben que la sociedad piensa sobre ellas.

En tercer lugar, los requisitos esperados para una u otra carrera estaban también fuertemente asociados con características propias de los estereotipos de género correspondientes (Barberá, Candela y Ramos, 2008, citado por Soledad Martínez Labrín y Bruno Bivort Urrutia). Por ejemplo, Barberá, Candela, & Ramos (2008); Jost & Kay (2005) indican que numerosas investigaciones han encontrado que las representaciones sobre los géneros tienden a ser polares, donde los hombres son, a menudo, estereotipados como competentes, asertivos, racionales y orientados al logro; mientras que las mujeres son vistas como cálidas, sociables, emotivas y orientadas a las relaciones. Además, el atractivo físico puede ser una desventaja o ventaja para las mujeres, pero no tiene influencia en el caso de los hombres (Quiles et al, 2008, citado por Martínez y Bivort). La maternidad también sería un elemento central que afecta el acceso laboral a las mujeres; para los hombres la

paternidad no funciona del mismo modo.

Relaciones de género

En este punto se retoma el concepto de relaciones de género, por esta razón es importante definir su concepto referido como “la construcción social del hecho de ser hombre o mujer, las expectativas y valores, la interrelación entre hombres y mujeres y las diferentes relaciones de poder y subordinación existentes entre ellos en una sociedad determinada” (Arellano, 2003, en Aguilar et al, 2013, p. 209).

Al mismo tiempo, estos significados pueden variar de acuerdo con las características encontradas en la cultura, la comunidad, la familia, las relaciones interpersonales y las relaciones grupales y normativas, y a su vez se modifican conforme va transcurriendo el tiempo. (Aguilar, Valdez, González-Arratia & González, 2013)

De acuerdo con lo anterior, se tienen en cuenta los planteamientos de Nicolás Ríos González, Marcela Mandiola Cotroneo y Alejandro Varas Alvarado (2017), en los cuales afirman que las relaciones de género atienden a un régimen que implica la observación, direccionada a las formas en que las personas, grupos y organizaciones están conectadas y relacionadas y, a su vez, cómo están divididas. Es decir, las relaciones de género se forjan por medio de la interacción que se da entre los individuos en un contexto o lugar delimitado y esta va más allá de la individualidad, debido a que se ve permeada directamente por la cultura.

Siguiendo este argumento, los autores afirman que para que se dé una concepción determinada en las relaciones de género debe existir primero una concepción ya establecida en la sociedad en donde se desarrolla el sujeto, pues: “Más que ser una propiedad de los individuos, el género emerge de las situaciones sociales, lo que sugiere que el género no existe por fuera de las prácticas que lo constituyen” (Ríos, Mendiola y Varas, 2017, p. 116).

En este sentido, María de Jesús Izquierdo (citada por Cecilia Toledo, 2008) plantea que el género es tan importante que llega a estructurar a la sociedad, sustentando esto en que:

prácticamente todos los ámbitos de la vida tienen el carácter de uno u otro género, y que la sociedad se vendría abajo o cambiaría sus fundamentos si se rompiera con las posiciones de género. Para ella, el aspecto fundamental de la estructura de géneros es la interrelación entre

la posición social del “ganador de pan” y del “ama de casa”, pues “la mayor parte de las actividades está organizada dando por sentado que en toda casa hay un ama de casa” (Toledo, 2008, p. 8).

Partiendo de lo anterior, se resalta que: “Desde su inicio, las dinámicas y lógicas de la educación superior estuvieron notoriamente permeadas por las relaciones de poder del género” (Moncayo & Zuluaga, 2015, p. 163) y en este sentido, se afirma que la participación que se genera actualmente en la Universidad “no es un producto fortuito y arbitrario”; en cambio es resultado del acervo histórico y los procesos sociales que la establecen de un determinado modo.

Adicionalmente, en la actualidad, cuando una mujer entra a participar o ejercer un cargo de alto nombramiento en una IES, sufre una pérdida o detrimento en el estatus (Moncayo & Zuluaga, 2015). Lo que revela que las relaciones de género en la academia como en el mundo global se encuentran mediadas por las connotaciones socio culturales preestablecidas.

Finalmente, como lo afirma Virginia Guzmán (2002), las relaciones de género existentes están caracterizadas por la desigualdad y el menor reconocimiento de las mujeres como sujetos sociales; lo cual presenta concordancia con lo expuesto anteriormente, pues la autora expresa que estas relaciones son el producto de interacciones entre colectividades políticas y socioculturales.

Metodología

La metodología de la investigación se fundamentó en el paradigma cualitativo, en el que, según Elmina Matilde Rivadeneira Rodríguez (2015), se “estudia la calidad de las actividades, relaciones, asuntos, medios, materiales o instrumentos en una determinada situación o problema” (p. 173). En concordancia con ello, se procedió con los siguientes pasos: primero, se ha intentado explicar el fenómeno del techo de cristal en las IES, de forma holística, detallando su naturaleza, su estructura y estudiándolo. Segundo, se describieron los componentes de este problema con algunos registros que documentan los diferentes casos de mujeres directivas, para lo cual se partió de una recopilación preliminar de información a través de artículos e investigaciones previamente ejecutadas por diferentes profesionales para los niveles de educación superior con vínculo al fenómeno del

techo de cristal. De modo que, esta parte de la investigación se basó en la lectura y estudio de extractos de entrevistas que se identificaron en distintos artículos, mencionados tanto en el apartado de 'resultados' como en la bibliografía; y se utilizaron la comprensión e interpretación de estos extractos para poder elaborar las categorías. A partir de lo anterior, e identificando los principales componentes de dicho fenómeno, como tercer paso, se construyeron propuestas de visibilización y superación de obstáculos en las que se incluyen líneas de acción, con miras a que estas puedan prevalecer en el tiempo.

Para lo anterior y por medio de internet, se creó un espacio en la plataforma Padlet, en donde se organizó la información más importante recabada con esta investigación y, adicionalmente, en esta misma plataforma se creó, al final, un espacio que permite generar interacción entre las mujeres que han roto el techo de cristal y cualquier tipo de población para que comenten sus experiencias, expectativas y propuestas y, a su vez, interactúen con preguntas o comentarios; incentivando así el anhelo de construir espacios de educación superior más justos y con igualdad de condiciones para las académicas.

El espacio en Padlet se utilizó una vez que este proyecto se dio a conocer en el Congreso del Verano de la Ciencia 2019, en la ciudad de Guanajuato, Guanajuato. La idea es que este espacio quede abierto después de la presentación y que, como se mencionó anteriormente, las mujeres que han abatido estas fronteras en las IES puedan expresar cómo ha sido su experiencia en todo el proceso.

Resultados

Como parte de las posibles soluciones que se plantean en esta investigación, se exponen, primero, dos categorías que servirán y contribuirán a la caracterización que se pretende hacer en torno al techo de cristal; además, se formulan unas posibles acciones para abatir la brecha de género en las IES, con las cuales se pretende fomentar el respeto, la no discriminación y las relaciones igualitarias entre académicas y académicos que aspiran u ocupan cargos directivos.

Para esta parte de la investigación se tomaron los siguientes trabajos académicos: El Poder de las Mujeres. Comisión La Mujer y Sus Derechos, Intrusas en la universidad, "Rocío: un caso

atípico de empoderamiento dentro de la alta gerencia educativa del magisterio Potosino", "El techo de cristal en las universidades", "Las políticas de género en una universidad pública estatal: discrepancias institucionales", "Procesos de empoderamiento de mujeres: subjetivación y transformaciones en las relaciones de poder", "Ser mujer en la universidad: el caso de las académicas-feministas de la Universidad Complutense de Madrid", "Las 'fronteras de cristal' en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización", "Mujeres en la educación superior, la academia y la ciencia".

De ellos, se extrajeron partes de entrevistas a mujeres que han roto el techo de cristal llegando a ocupar cargos directivos importantes. Con estas, se construyeron significados como los que se presentarán a continuación.

Componentes internos y externos del techo de cristal

A partir de las investigaciones revisadas previamente, se organizaron en dos conjuntos los componentes del fenómeno citado: internos, que se refieren a elementos de la vida privada de las mujeres, subjetividades, aprendizajes y experiencias referentes a la familia, hogar, entre otros; y externos, que dan cuenta de la vida de las mujeres con respecto al trabajo que desempeñan, cómo es visto y permeado directamente por la sociedad y la institución, así como la manera en que este problema, casi invisible, ha sido evidenciado.

Factores internos

De acuerdo con el análisis, el primer tipo de factor tiene que ver con las labores del hogar. Así, se pudo evidenciar que todavía existen muchos casos en los que las mujeres no pueden equilibrar su trabajo y las labores domésticas debido a la idea estereotipada de que "los hombres afuera y las mujeres en la casa". El problema grave es que, aunque la participación de la mujer en el mercado laboral ha aumentado, no se ha registrado un incremento considerable en la participación del hombre en los quehaceres domésticos.

La participación de los hombres en las labores domésticas es baja, debido principalmente a las concepciones sociales que se tienen frente a ello, es decir, las mujeres tienen un proceso de estancamiento en la realización de sus proyectos personales, porque se espera que se desempeñen exitosamente en los roles donde se

encuentran: madre, esposa, hija, hermana, trabajadora, estudiante... cumpliendo a cabalidad con las responsabilidades que cada uno de estos roles demanda. Por su lado, los hombres están en un estado de confort, en el que solo se encargan de cumplir con las responsabilidades económicas, pensando con esto que es más que suficiente; por dichas razones es necesario que las mujeres realicen procesos de empoderamiento y liderazgo desde su núcleo familiar y personal para que estas perspectivas puedan cambiar y se dé poco a poco un cambio de pensamiento en la sociedad.

Partiendo de lo anterior, es necesario resaltar los procesos de empoderamiento y liderazgo de las mujeres que han sobrepasado el techo de cristal. De acuerdo con los materiales revisados se encontró que el empoderamiento y el liderazgo pueden verse afectados por múltiples maneras, principalmente por factores personales y sociales. En los primeros, se nombran obstáculos como las responsabilidades adicionales que deben asumir las mujeres, además de las familiares, las cuales, por el hecho de ser mujeres, ya están obligadas a aceptar. Aunado a ello, subsiste la falta de confianza en sí mismas y las inseguridades, que se han generado debido a la continua degradación que reciben de la sociedad.

El segundo tipo de factores internos se encuentra ligado a las condiciones inmersas en el contexto, relacionadas con la hegemonía y la organización jerárquica en los establecimientos educativos, los que a su vez están organizados de acuerdo con la concepción que se tiene del género femenino, en donde se denota la desigualdad existente entre ambos géneros; cabe mencionar que la falta de oportunidades, así como los escasos recursos económicos que se ofrecen, es reflejo de la inequidad, pues los hombres cuentan con mayores beneficios.

Por otra parte, se halló que el proceso de empoderamiento y liderazgo se ve impulsado por las motivaciones que posee cada individuo, entre las cuales se destacan: la búsqueda del mejoramiento en las condiciones de vida propia y de las demás mujeres de su entorno, el reconocimiento y la posibilidad de expresar y elegir, así como de tomar decisiones; pues se entiende que quienes se empoderan lideran la situación, son responsables y terminan convirtiéndose en un ejemplo y modelo de otras mujeres que buscan empoderarse.

Factores Externos

Básicamente este componente lo integran dos conceptos fundamentales: la sociedad y los estigmas. De acuerdo con las investigaciones analizadas, se puede establecer que, aunque la sociedad se ha ido transformado poco a poco, aún está conformada por un sistema machista y patriarcal donde el hombre tiene la palabra, donde aún se piensa que determinadas cualidades van ligadas a un género o que ciertas carreras son estrictamente para hombres o mujeres; de ahí parte la idea de estigmatizar y señalar a la mujer social y familiarmente por un motivo u otro.

En los textos revisados se pudo observar que son estos estigmas los que impiden que la mujer ascienda en el ámbito profesional, es decir, aún se tiene erróneamente la creencia de que si la mujer escala en sus procesos académicos o sociales es gracias a la coquetería, picardía o seducción. Adicionalmente, se menciona, en varios estudios, que por las características que socialmente se le atribuyen, por ejemplo, realizar manualidades o pegar adornos, no puede pertenecer a grupos específicos donde la mayor demanda sean hombres, retomando un caso, grupos sindicalistas, ya que esto puede dar pie a que se tilde a la mujer de lesbiana, “marimacha” y otras expresiones usadas con carácter despectivo; en el caso de que llegara a ingresar, su voz y voto no tiene validez si no está respaldada por un hombre o si la mujer no demuestra un carácter fuerte o determinante.

El segundo componente de los factores externos evidencia que, en la mayoría de los casos, tanto de ruptura del techo de cristal como de abatimiento de la brecha de género entre directivos hombres y mujeres, los cargos que ocupan ellas son puestos bajo la lupa. Al parecer solamente las académicas se dan cuenta de los obstáculos, nadie más los puede reconocer y, sin embargo, se incrementan rápidamente. En general, las mujeres enfrentan una discriminación indirecta que se ve y se habla sólo entre ellas, se les hace sentir como culpables y desposeídas de cualquier protección que la institución pueda brindar, ya que, al ser dirigida por hombres, el ejercicio en los cargos no es percibido de la misma manera por ellos.

Según lo expuesto anteriormente, la existencia de este gran dilema no es visibilizado por los más jóvenes, ni por los hombres dentro de las organizaciones, pues no se les paga menos

(como a las mujeres), no lidian con hijos o con los cuidados que sí se les demandan a ellas para su familia, tampoco son vistos como extraños, no tienen que demostrar más para que se denote su valía, ni les llegan mensajes de tendencia sexual no deseados... Es por ello por lo que no se admite la gravedad del problema y las instancias en las IES que puedan orientar acerca de ello no existen, no están preparadas o también son dirigidas por hombres que perpetúan estas prácticas.

Catálogo de propuestas

Con el fin de lograr mayor empoderamiento y liderazgo por parte de las mujeres, es necesario que se comuniquen las experiencias de las que ya han llevado a cabo estos procesos antes, se propone la estrategia del voz a voz que consiste en que ellas como líderes ya empoderadas cuenten o narren sus vivencias, así como todos los procesos de superación de obstáculos que han enfrentado y cómo el enfrentarlos las ha beneficiado llevándolas a transformarse en lo que son y emprenden ahora.

Para cumplir con lo anterior, es necesario que, por parte de las instituciones educativas, se genere un apoyo, el cual consistirá en que por lo menos dos veces al año se realice una jornada dedicada a dar a conocer la historia y vida de mujeres que han emprendido y liderado, superando el techo de cristal; en este sentido, se utilizarían herramientas como videos, conferencias, autobiografías. Al mismo tiempo, se podrá implementar durante todo el año el uso de carteles informativos que consignen información relacionada con mujeres sobresalientes. También se sugiere realizar charlas reflexivas, bajo la metodología del carrusel. Para esto se partirá de las experiencias o pensamientos que tienen los participantes frente al fenómeno del techo de cristal, tomando diversos recursos para el desarrollo de este, como videos, música y ambientación en general. Adicionalmente, en los carruseles se harán cambios de roles para que los hombres expresen, si fueran ellos quienes pasaran por estas situaciones y expresen: ¿Qué sentirían? ¿Cómo lo asumirán? A partir de estas respuestas, se generan debates y actividades experienciales. La propuesta se desarrollaría en instituciones educativas de carácter superior, con estudiantes de los últimos semestres de diversas carreras, para que ellos, futuros profesionistas, reflexionen y asuman una postura

crítica frente a las conductas que asumirán una vez salgan a desempeñarse laboralmente.

Con respecto al segundo componente, es necesario que cada escuela cuente con una instancia y procedimientos que guíen a las mujeres en sus muy particulares experiencias; también necesitan prepararse para educar y difundir: la igualdad de relaciones entre hombres y mujeres, los estilos de liderar que las mujeres han ostentado a lo largo de la historia y, con ello, hacer visibles a las pocas mujeres que han llegado a la cima contando sus historias, capacitando a más mujeres para que se identifiquen con sus pares. Finalmente, la solidaridad y la escucha activa entre mujeres deben aplicarse en la vida real y cotidiana de las academias.

Si no llegara a ser posible la existencia de una instancia o políticas institucionales, se consideraría factible que las mujeres busquen estos espacios, que formen grupos, que se hagan reuniones y que se practique el diálogo formativo, pues el cambio viene de las que sí han experimentado todas estas situaciones difíciles, dolorosas y desagradables. La manera de pensar y las actitudes pueden ser transformadas y eso exige valor, energía y una demostración hacia afuera que hará que otros y otras, al observar y aprender de estos procesos, puedan homologarlos, contribuyendo a ser más justos en sociedad.

Conclusiones

Como se pudo detallar a lo largo de la investigación, el fenómeno del techo de cristal está presente en diversos escenarios de la vida diaria. A partir de los factores identificados, conceptos recogidos y de los componentes internos y externos en los que se fragmentó la información, se concluyó que los ámbitos laboral, educativo y familiar, aún están directamente relacionados con el patriarcado que se ha vivido a lo largo de la historia de la humanidad y que se ha ido heredando de una generación a otra.

Como consecuencia de ello, las mujeres deben movilizarse y rebelarse ante la sociedad, para romper estos estigmas a los que se ven sometidas; esto genera que empiecen a cambiar la visión que tienen de sí mismas o, más bien, lo que por tantos siglos les han inculcado, sus perspectivas y concepciones cambian, lo que les permite reconocerse como sujetos capaces de tomar decisiones, de llevar el mando y de generar cambios sociales.

Así también, es necesario, en el ámbito familiar, adoptar e interiorizar la idea de que las labores domésticas ya no pertenecen solo a las mujeres, sino que también es prudente que los hombres tengan mayor participación en ello, generando en las mujeres la posibilidad de que se desenvuelvan y desarrollen en otros ámbitos laborales y profesionales, sin que por ello se les obligue a asumir o rechazar el rol de madre, pareja o esposa.

Por otro lado, las características que integran este fenómeno sólo son evidenciadas por mujeres, esto hace que socialmente los hombres se sigan constituyendo y escalando poco a poco en los puestos directivos. Para ello, es necesario resaltar que en el ámbito educativo aún queda mucho camino por recorrer, crear consciencia que hombres y mujeres tienen habilidades innatas, sin embargo, otras habilidades poco a poco se pueden ir adquiriendo, desarrollando o mejorando y no por esto se pueden negar o discriminar por tener un género específico.

Adicionalmente, se puede concluir que las mujeres han enfrentado, en la mayoría de los casos, una discriminación directa, la cual afecta su crecimiento laboral provocando, así, que sea difícil que accedan a puestos directivos y de dirección. Este tipo de situaciones solo es reconocida y expuesta por las mujeres, sería un gran logro si los hombres, y, en general, la sociedad, identifican estas situaciones como parte fundamental de los procesos de contratación y vinculación laboral, con el fin de eliminar las brechas de género existentes.

Finalmente, es preciso divulgar este tipo de situaciones, resaltar y reconocer las mujeres que han sobrepasado estas adversidades y han llegado a lo más alto en las estructuras de dirección, abatiendo el techo de cristal para que, con el ejemplo y la experiencia adquirida en la lucha, puedan motivar a otras mujeres a trabajar por el cambio, a demostrar día a día que ellas no son más, ni menos, que los hombres; sino que pueden complementarse para construir una sociedad más justa, donde todos tengan igualdad de derechos, oportunidades y particularmente, donde se reconocen las habilidades y logros de cada uno sin ser estigmatizados, segregados o violentados.

Referencias

Aguilar Montes de Oca, Yessica Paola; Valdez Medina, José Luis; González-Arratia López-Fuentes, Norma Ivonne & González Escobar, Sergio. (2013). Los roles de género de los hombres y las mujeres en el México contemporáneo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, vol. 18, núm. 2, julio-diciembre, 2013, pp. 207-224. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29228336001.pdf>

Benítez Quintero, Fabiola. (2018), Ser mujer en la universidad el caso de las académicas-feministas de la Universidad Complutense de Madrid. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*. No. 13, 2018 – e-ISSN: 2444-0221 - pp. 361-379, recuperado de: <http://revpubli.unileon.es/ojs/index.php/cuestionesdegenero/article/view/5385/4196>

Buquet, Ana; Cooper, Jennifer; Mingo, Araceli y Moreno, Hortensia. (2013). *Intrusas en la Universidad*. México: UNAM, Programa Universitario de Estudios de Género: Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. Recuperado de http://renies.ciegunam.mx/wp-content/uploads/2017/10/descargas/Intrusas_en_la_Universidad.pdf

Burin, Mabel. (2008). Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. *Género, subjetividad y globalización*. Anuario de Psicología. Vol. 39, nº 1, pp. 75-86. Recuperado de: <https://www.raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/view/99355>

Cano Isaza, Tatiana Andrea & Arroyave Álvarez, Orlando. (2014). Procesos de empoderamiento de mujeres: subjetivación y transformaciones en las relaciones de poder. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 42, pp. 94-110. Recuperado de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/497/1033>

Díez Gutiérrez, Enrique Javier; Terrón Bañuelos, Eloina y Anguita Martínez Rocío. (2009). Percepción de las mujeres sobre el techo de cristal en educación. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, Vol. 64, pp. 27-40. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2956479>

Guel Rodriguez, Juan Manuel (2017), Rocío: un caso atípico de empoderamiento dentro de la alta gerencia educativa del magisterio Potosino. XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa COMIE, San Luis Potosí, México. Pp. 1-13. Recuperado de: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2164.pdf>

López Molina, Sergio Alberto & Vázquez Guerrero, Marina. (2018), Las políticas de género en una universidad pública estatal: discrepancias institucionales, en Revista Iberoamericana de Educación Superior (ries), México, unam-ii-sue/Universia, vol. ix, núm. 25, pp. 138-156, recuperado de: <http://dx.doi.org/10.22201/ii-sue.20072872e.2019.25.346>

Martínez Labrín, Soledad y Bivort Urrutia, Bruno. (2013). Los estereotipos en la comprensión de las desigualdades de género en educación desde la psicología feminista. *Psicología & Sociedade*, ISSN- e1807-0310, Vol. 25, N.º. 3, pp. 549-558. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4766495>

Matus López, Mauricio y Gallego Morón, Nazareth. (2015). Techo de cristal en la Universidad. Si no lo veo no lo creo. *Revista Complutense de Educación*, Vol. 26, Núm. 3. Pp. 611-626. Doi: http://dx.doi.org/10.5209/rev_RCED.2015.v26.n3.44491

Moncayo Orjuela, Bibiana Carolina & Zuluaga, David (2015). Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia. *Pensamiento & Gestión*, núm. 39, 2015, pp. 142-177. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64644480009.pdf>

Olga Bustos Romero (2012), Mujeres en la educación superior, la academia y la ciencia. *Revista Ciencia*, Vol. 63, núm. 3, pp. 24-33. Recuperado de: https://www.ses.unam.mx/cursos2013/pdf/Bustos_Mujeres_Educ_Superior.pdf

Padilla González, Laura Elena y Scott Metcalfe, Amy (2012). Las mujeres en la profesión académica y el techo de cristal. Una perspectiva comparada en Norteamérica (México, Estados Unidos y Canadá). *Caleidoscopio - Revista Semestral de Ciencias Sociales y Humanidades*,

No. 27, pp. 31-47. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4370328>

Pérez Gallart, Susana; Finkelstein, Susana; Henaut, Mirta; Nuñez, Leonor; Novick, Ana María; Ubeira, Alicia & Costanzo, Beatriz, (2005), *El Poder de las Mujeres*. Comisión La Mujer y Sus Derechos, Buenos Aires, Argentina: Asamblea Permanente por los Derechos Humanos. Recuperado de: <http://www.apdh-argentina.org.ar/sites/default/files/El%20poder%20de%20las%20mujeres.pdf>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). *Brechas de género en el mercado laboral Una metodología para generar información, sensibilizar e incidir*, 2014, Bogotá D.C. Recuperado de: https://www.ciedur.org.uy/adm/archivos/publicacion_275.pdf

Remes Ponciano, María Jacqueline & Cervera Delgado, Cirila (2016). El techo de cristal en las universidades. Jóvenes en la ciencia, revista de divulgación científica. Vol. 2, núm. 1, pp. 1767-1771, Recuperado de: <http://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/1386/1007>

Ríos González, Nicolás; Mandiola Cotroneo, Marcela & Varas Alvarado, Alejandro. (2017) *Haciendo género, haciendo academia: Un análisis feminista de la organización del trabajo académico en Chile*. *Psicoperspectivas*, vol. 16, núm. 2, 2017, pp. 114-124. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1710/171053168011.pdf>

Rivadeneira Rodríguez, Elmina Matilde. (2015). Comprensión teórica y proceso metodológico de la investigación cualitativa. In *Crescendo*. Institucional. Vol. 6, Núm. 2, pp. 169-183. Recuperado de <https://revistas.ula-dech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/1179/926>

Toledo, Cecilia (2008). *Mujeres: El género nos une, la clase nos divide*. Marxists Internet Archive. Recuperado de <https://www.marxists.org/espanol/tematica/mujer/autores/toledo/2001/genero.html>