UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Carrera de Sociología

Trabajo de Integración Curricular modalidad Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Licenciada en Sociología

Título

Techo de cristal en educación superior: acceso y promoción de mujeres a puestos de responsabilidad en la Universidad Estatal de Bolívar año 2021-2024

Autora

Juliana Samantha Jalil Ortiz

Tutora

Soc. Fernanda Gabriela Ocampo Valle

Guaranda - Ecuador

Declaración de autoría

Yo, **SOC. GABRIELA FERNANDA VALLE OCAMPO. MSC**, en mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, modalidad de práctica, contemplando en la Malla Curricular de la Carrera de Sociología de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, designado mediante resolución dictada por Honorable Consejo Directivo, bajo juramento **CERTIFICO:** que, la Srta. **JULIANA SAMANTHA JALIL ORTIZ** estudiante de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Sociología, ha cumplido con la elaboración del Proyecto de investigación de carácter profesional previo al desarrollo del Trabajo de Integración Curricular para obtener el título de Licenciada en Sociología: **"TECHO DE CRISTAL EN EDUCACIÓN SUPERIOR: ACCESO Y PROMOCIÓN DE MUJERES A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR AÑO 2021-2024"**, habiendo trabajado conjuntamente en el desarrollo de este documento, constando de esta manera, que este proyecto es de autoría de la estudiante ante mencionada, por lo cual doy fe, apruebo y certifico todo lo antes mencionado.

Es todo cuanto puedo manifestar en honor a la verdad, facultando al interesado hacer uso del presente documento en los trámites académicos, al igual que, una vez emitido este se autoriza la presentación del proyecto de investigación a las diversas instancias correspondientes.

Atentamente:

SOC. GABRIELA FERNANDA VALLE OCAMPO. MSC

TUTORA DEL PROYECTO

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA

Yo, **JULIANA SAMANTHA JALIL ORTIZ**, portadora de la cedula de identidad N.- 1725565327, perteneciente a la carrera de Sociología de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, najo juramento declaro de forma libre y voluntaria que el presente proyecto de investigación titulado **"TECHO DE CRISTAL EN EDUCACIÓN SUPERIOR: ACCESO Y PROMOCIÓN DE MUJERES A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR AÑO 2021-2024"** este trabajo fue realizado bajo mi autoría con la dirección de la tutora **Soc. Gabriela Fernanda Valle Ocampo. Msc**. Docente de la carrera Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales y Políticas de la institución educativa superior, Universidad Estatal de Bolívar, al ser de mi autoría debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este proyecto las he realizado apoyándome en fuentes Bibliográficas, libros e informes actualizadas, formas necesarias de producción de esta Investigación.

Atentamente:

NOTARIA CUARTA DEL CANTÓN GUARANDA

Autora

Juliana Samantha Jalil Ortiz

C.I 1725565327

ESCRITURA N°20250201004P01123

DECLARACIÓN JURAMENTADA

OTORGA:
JULIANA SAMANTHA JALIL ORTIZ

CUANTÍA: INDETERMINADA

Di 2 COPIAS

P.A.
En el Cantón Guaranda, Provincia de Bolívar, República del Ecuador, hoy miércoles a los veintinueve días del mes de octubre del año dos mil veinticinco, ante mí **DOCTORA MSC. GINA LUCIA CLAVIJO CARRIÓN, NOTARIA CUARTA DEL CANTÓN GUARANDA** comparece con plena capacidad, libertad y conocimiento, a la celebración de la presente escritura, la señorita **JULIANA SAMANTHA JALIL ORTIZ**, por sus propios y personales derechos. La compareciente declara ser de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltera, de ocupación estudiante, domiciliada en la parroquia Comité del Pueblo, cantón Quito, provincia Pichincha y de paso por este cantón de Guaranda, Provincia de Bolívar; con celular número cero nueve nueve ocho tres cero ocho cinco ocho seis y con correo electrónico jjalili@mailes.ueb.edu.ec, hábil en derecho para contratar y contraer obligaciones, a quien de conocer doy fe, en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación, en base a la cual obtengo la certificación de dato biométrico del Registro Civil, La compareciente me autoriza de conformidad con el artículo setenta y cinco de la Ley Orgánica de Gestión de la Identidad y Datos Civiles, a la obtención e impresión del Registro Personal Único cuyo custodio es la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, que incorporo a la presente escritura. En tal virtud me faculta de conformidad con el artículo sesenta y seis, numeral diecinueve de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con el artículo ocho, de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, a declarar y dar un tratamiento legítimo a sus datos personales en el presente instrumento público y además a petición expresa de las partes adjunto sus documentos personales como son cedula de ciudadanía y certificado de votación, mismos que agrego a esta escritura como habilitantes.. Advertida la compareciente por mí la Notaria de los efectos y resultados de esta escritura, así como examinada que fue en forma aislada y separada de que comparece al otorgamiento de esta escritura sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción, advertida la compareciente de la obligación que tiene de decir la verdad y conocedora de la penas de perjurio declara: Yo, **JULIANA SAMANTHA JALIL ORTIZ**, de estado civil soltera, declaro bajo juramento que: los criterios e ideas emitidos en el presente trabajo de investigación titulado **"TECHO DE CRISTAL EN EDUCACIÓN SUPERIOR: ACCESO Y PROMOCIÓN DE MUJERES A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR AÑO 2021-2024"**. El trabajo de investigación aquí escrito es de mi autoría y por lo tanto soy responsable de las ideas y contenidos expuestos en el mismo y autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar a hacer uso de todos los contenidos que me pertenecen o parte de lo que contiene la obra, con fines estrictamente académicos o de investigación expuestos en el mismo. En el proyecto de investigación previo a la obtención del título de Licenciada en Sociología, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, a través de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Es todo cuanto puedo declarar. Para su celebración y otorgamiento se observaron los preceptos de ley que el caso requiere; y, leída que le fue íntegramente a la compareciente por mí la Notaria, aquella se afirma y ratifica en todas sus partes y firma junto conmigo en unidad de acto, incorporándose al protocolo de esta Notaria, la presente declaración juramentada, de todo lo cual doy Fe. ----------

SRTA. JULIANA SAMANTHA JALIL ORTIZ.
C.C. 1725565327

DOCTORA MSc. GINA CLAVIJO CARRION
NOTARIA CUARTA DEL CANTÓN GUARANDA

NOTARIA CUARTA DEL CANTÓN GUARANDA

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE SOCIOLOGÍA

INFORME DE TURNITIN

PARA: Juliana Samantha Jalil Ortiz

DE: Soc. Fernanda Ocampo Valle MSc.

ASUNTO: Informe de TURNITIN

FECHA: 26 de septiembre de 2025

Adjunto al presente, sírvase encontrar el documento final del Trabajo de Investigación titulado **"TECHO DE CRISTAL EN EDUCACIÓN SUPERIOR: ACCESO Y PROMOCIÓN DE MUJERES A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR AÑO 2021-2024",** elaborado por la señorita **JULIANA SAMANTHA JALIL ORTIZ**, bajo mi dirección, previa a la obtención del título de **LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA**, el mismo que cumple con los componentes que exige el Reglamento de Titulación vigente de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar e incluye el informe de la herramienta TURNITIN, el cual avala los niveles del 8% de similitud y el 92% de originalidad del trabajo investigativo.


turnitin Página 2 de 85 - Descripción general de integridad

8% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

6% Fuentes de Internet
2% Publicaciones
6% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Atentamente,

Gabriela Fernanda Ocampo Valle
Time Stamping Security Data

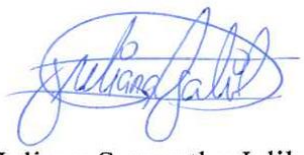
Soc. Fernanda Ocampo Valle MSc.
TUTORA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DERECHOS DE AUTOR

Yo; Juliana Samantha Jalil Ortiz, portador de la Cédula de Identidad No 1725565327, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **Techo de cristal en educación superior: acceso y promoción de mujeres a puestos de responsabilidad en la Universidad Estatal de Bolívar año 2021-2024,** modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Juliana Samantha Jalil Ortiz

Autora

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está destinado a mi familia, que ha sido un soporte esencial en cada fase de mi vida. Ellos me han respaldado con su amor, paciencia y apoyo sin condiciones cuando he enfrentado situaciones difíciles y han festejado conmigo cada éxito obtenido. A mis padres Joffre y Karina por instruirme sobre la honestidad, el esfuerzo y la constancia; a mi hermana Judith por su apoyo continuo, sus palabras de ánimo y su constante motivación; y a las personas que amo que, de una forma u otra, han estado conmigo durante todo este trayecto académico.

De igual manera dedico este logro a mis compañeros y amigos de sociología “A”, que convirtieron este proceso en una experiencia enriquecedora, repleta de aprendizajes compartidos y momentos felices, así como también de apoyo recíproco ante los desafíos que tuvimos que afrontar.

Juliana S. Jalil

Agradecimiento

En primer lugar, expreso mi gratitud a Dios, manantial de fortaleza y sabiduría, por darme la salud, la constancia y la claridad que requería para sobrepasar cada desafío y lograr esta meta académica. Agradezco particularmente a la Universidad Estatal de Bolívar por darme la oportunidad de formarme en un espacio académico excepcional, el cual me permitió adquirir habilidades, conocimientos y valores esenciales para mi desarrollo profesional.

Mi sinceramente agradecimiento la Soc. Fernanda Ocampo Valle, mi tutora por su guía constante, su exigencia en el ámbito académico y sus contribuciones significativas que fueron clave para concluir este trabajo de investigación. Agradezco a los maestros de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, que con dedicación y compromiso transmitieron sus conocimientos, lo cual ha hecho crecer en mí la disciplina intelectual y el amor por la investigación. Igualmente, doy las gracias a mis compañeros y compañeras Anderson, Karen, David y Yonaiker por su participación, el intercambio de ideas y las contribuciones que hicieron que este proceso académico se enriqueciera considerablemente.

Por último, quiero expresar mi agradecimiento a todas las personas que trabajan en la institución que, de una manera u otra, ayudaron con sus conocimientos, experiencias y soporte técnico para la consolidación de este trabajo.

Juliana S. Jalil.

Indice

Capítulo I: Problema 14

1. Título 14

1.1 Resumen 15

1.2 Introducción 17

1.3 Planteamiento del problema 19

1.4 Formulación del problema 20

1.5 Hipótesis (supuesto) 20

1.6 Variables 20

1.6.1 Variables Independiente 20

1.6.2 Variable Dependiente 20

1.7 Objetivos 20

1.7.1 Objetivo General 20

1.7.2 Objetivos Específicos 20

1.8 Justificación 21

Capítulo II – Marco Teórico 22

2.1 Marco Histórico 22

2.1.1 Exclusión de las mujeres en la educación superior 22

2.1.2 Movimientos Feministas y Luchas Educativas en Latinoamérica (siglo XIX-mediados del siglo XX) 23

2.1.3 Avances normativos y sociales hacia la igualdad en Ecuador (siglo XX-XXI). 25

2.2 Marco Teórico 27

2.2.1. Capital cultural y social: quién accede y quién domina 27

2.2.1.1 La universidad: entre motor de cambio y espacio de desigualdad 29

2.2.1.2 La universidad como escenario de reproducción social y jerarquías 32

2.2.1.3 Persistencia de brechas en la representación femenina 33

2.2.2 Teoría feminista liberal: Violencia simbólica y barreras invisibles para las mujeres 36
2.2.2.1 La violencia que no se ve: reglas y normas implícitas 37
2.2.2.2 Techo de cristal y suelo pegajoso: obstáculos a la promoción profesional la teoría de la socialización desde la teoría de la socialización de género 41
2.2.2.3 Efectos en la vida profesional y personal de las mujeres en la academia..... 44
2.2.3 Enfoques teóricos sobre desigualdad y liderazgo femenino..... 47
2.2.3.1 Aportes teóricos sobre desigualdad y poder en la universidad. 48
2.2.3.2 Crítica a las estructuras académicas tradicionales desde la Teoría de la reproducción social y cultural (Bourdieu) 50
2.2.3.3 Renovación del liderazgo femenino en la universidad contemporánea. 53
2.2.4. Interseccionalidad y desigualdades múltiples. 54
2.2.4.1 Comprendiendo la interacción entre desigualdad, clase y cultura..... 56
2.2.4.2 Mujeres latinoamericanas: desafíos estructurales en la educación superior.... 62
2.2.4.3 Estrategias de residencia y redes de apoyo profesional..... 63
2.2.5 Consecuencias y alternativas para superar el techo de cristal 64
2.2.5.1 Impactos en el desarrollo profesional y bienestar emocional..... 66
2.2.5.2 Diversidad e innovación: cómo las mujeres transforman la universidad 67
2.2.5.3 Estrategias institucionales para reducir las brechas de liderazgo 68
Capítulo III- Metodología..... 70
3.1 Método de la investigación..... 70
3.2 Tipo de Investigación (metodología)..... 71
3.2.1 Según el nivel de profundización del objeto de estudio 71
3.2.2 Según el grado de manipulación de las variables 71
3.2.3 Según el tipo de inferencia 71
3.2.4 Según el periodo temporal que se realiza 72
3.2.5 Según el tipo de investigación 72
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... 73

3.4 Criterio de inclusión y criterio de exclusión 73
3.5 Población y muestra 74
3.6 Localización geográfica del estudio 75
Capítulo IV –Resultados y discusión.....76
4.1 Resultados.....76
4.2 Resultados de la aplicación de categorías.....77
4.2.1 Categoría 1: Techo de cristal 77
4.2.1.1 Subcategoría 1.1: Obstáculos familiares y roles de género 77
4.2.1.2 Subcategoría 1.2: Estereotipos profesionales en áreas técnicas 79
4.2.1.3 Subcategoría 1.3: Desigualdad en puestos directivos.....80
4.2.2 Categoría 2: Educación superior.....81
4.2.2.1 Subcategoría 2.1: Avances en acceso y formación académica.....81
4.2.2.2 Subcategoría 2.2: Persistencia de brechas salariales y reconocimiento.....82
4.2.2.3 Subcategoría 2.3: Subrepresentación en cargos de liderazgo.....83
4.2.3 Categoría 3: Acceso y promoción de mujeres a puestos de responsabilidad.....83
4.2.3.1 Subcategoría 3.1: Barreras culturales y prejuicios 83
4.2.3.2 Subcategoría 3.2: Redes de apoyo masculino y falta de sororidad.....84
4.2.3.3 Subcategoría 3.3: Estrategias de resiliencia y empoderamiento.....84
4.3 Tablas cruzadas de resultados.....86
4.4 Discusión 88
Capítulo V- Conclusiones y Recomendaciones.....90
5.1 Conclusiones.....90
5.2 Recomendaciones 91
Bibliografía.....92
Anexos.....96
Anexo 1-Formato de entrevista 96
Anexo 2: Entrevistas.....99
Anexo 6 Matriz de categorías y códigos 102

Anexo 7 Evidencia Fotográficas.....105

Índice de Figuras

Figura 1. Ubicación geográfica de la Universidad Estatal de Bolívar. 75

Índice de Tablas

Tabla 1 Mujeres en la academia 35
Tabla 2. Técnicas e instrumentos 73
Tabla 3. Resumen poblacional 74
Tabla 4. Categorías y subcategorías de análisis 77
Tabla 5. Obstáculos percibidos según perfil mujeres 78
Tabla 6. Nivel de educación vs acceso a cargos de liderazgo 82
Tabla 7. Estrategias de superación vs resultado profesional 85
Tabla 8. Participantes vs. Subcategorías de la categoría Techo de Cristal 86
Tabla 9. Participantes vs. Subcategorías de la categoría Educación Superior ... 87
Tabla 10. Participantes vs.Subcategorías de la categoría Acceso y promoción. 88

Capítulo I: Problema

1. Título

Techo de Cristal en Educación Superior: Acceso y Promoción de Mujeres a Puestos de Responsabilidad en la Universidad Estatal de Bolívar año 2021-2024

1.1 Resumen

El fenómeno del techo de cristal en la Universidad Estatal de Bolívar es el objeto de estudio que se examina en este trabajo, y se centra en el intervalo 2021-2024. El propósito fundamental es investigar la manera en que se presentan las barreras invisibles que restringen el acceso y la promoción de las mujeres a posiciones de responsabilidad dentro de la institución. Con el fin de lograrlo, se utilizó una metodología cualitativa que incluyó técnicas de entrevistas y revisión documental.

Esto permitió detectar tanto barreras externas como internas que impactan en la trayectoria profesional de las académicas. Los hallazgos indican que aún existen disparidades en los salarios, estereotipos de género y una representación femenina escasa en los puestos directivos. No obstante, se manifiestan también estrategias de empoderamiento y resiliencia que han hecho posible que algunas mujeres venzan estas limitaciones. La investigación contribuye al debate acerca de la igualdad de género en el nivel superior educativo y sugiere que es necesario afianzar políticas dentro de las instituciones que fomenten la inclusión y el liderazgo de mujeres.

***Palabras clave**:* techo de cristal, educación superior, mujeres, equidad de género, Universidad Estatal de Bolívar**.**

Abstract

The phenomenon of the glass ceiling at the State University of Bolívar is the object of study examined in this work, focusing on the period 2021-2024. The fundamental purpose is to investigate how invisible barriers that restrict women's access and promotion to positions of responsibility within the institution are presented. To achieve this, a qualitative methodology was used, which included interview techniques and document review. This allowed for the detection of both external and internal barriers that impact the professional trajectory of female academics. The findings indicate that disparities in salaries, gender stereotypes, and a lack of female representation in leadership positions still exist. However, strategies for empowerment and resilience are also manifested, enabling some women to overcome these limitations. The research contributes to the debate about gender equality in higher education and suggests that it is necessary to strengthen policies within institutions that promote the inclusion and leadership of women.

Keywords: glass ceiling, higher education, women, gender equity, State University of Bolívar.

1.2 Introducción

El fenómeno del techo de cristal en la educación superior se ha convertido en uno de los temas más relevantes dentro de los estudios de género y sociología contemporánea. A pesar de los avances normativos y sociales alcanzados en materia de igualdad, las mujeres continúan enfrentando obstáculos invisibles que limitan su acceso a posiciones de liderazgo y decisión dentro de las universidades. Estas barreras simbólicas, aunque no explícitas, perpetúan desigualdades estructurales que afectan tanto el desarrollo profesional de las académicas como la transformación institucional hacia una verdadera equidad.

En el contexto ecuatoriano, las universidades reflejan con claridad estas dinámicas, evidenciando una menor representación femenina en cargos de autoridad, como rectorados, decanaturas y direcciones. Este desequilibrio no responde únicamente a la falta de preparación o mérito, sino a factores institucionales, culturales y sociales que reproducen estereotipos y prácticas discriminatorias arraigadas. La Universidad Estatal de Bolívar, objeto de este estudio, constituye un escenario propicio para analizar estas tensiones, al ser una institución pública que forma parte del sistema nacional de educación superior y que, sin embargo, mantiene brechas de género en sus espacios de poder académico.

Por esta razón, la presente investigación tiene como propósito analizar cómo se manifiesta el techo de cristal en el acceso y la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad dentro de la Universidad Estatal de Bolívar durante el período 2021–2024, identificando los principales factores que inciden en esta problemática y evaluando sus implicaciones para la equidad de género en la educación superior. Para ello, se emplea un enfoque cualitativo sustentado en entrevistas, análisis documental y revisión teórica, con el fin de comprender tanto las percepciones individuales de las académicas como los mecanismos institucionales que configuran su trayectoria profesional.

La estructura del estudio se organiza en cinco capítulos:

Capítulo I. Presenta la problemática central del estudio, donde se contextualiza el fenómeno del techo de cristal dentro de la educación superior y, particularmente, en la Universidad Estatal de Bolívar. Se plantea el problema de investigación, la hipótesis y las variables, además de los objetivos generales y específicos que guían el análisis. Finalmente, se expone una justificación que subraya la relevancia académica, social e institucional de la investigación, destacando su aporte a la comprensión de las desigualdades de género en el ámbito universitario ecuatoriano.

Capítulo II. Desarrolla el marco teórico e histórico, en el cual se abordan las principales perspectivas conceptuales relacionadas con el techo de cristal, la violencia simbólica y la reproducción social de las desigualdades. Se revisan los antecedentes históricos de la exclusión femenina en la educación superior, los aportes de la teoría feminista y los enfoques sociológicos de autores como Pierre Bourdieu, Simone de Beauvoir, Donna Haraway y Nancy Fraser. Este capítulo ofrece el sustento teórico que permite analizar el fenómeno desde una mirada crítica y contextualizada.

Capítulo III. Explica la metodología de investigación aplicada. Se detalla el enfoque cualitativo, las técnicas de recolección de datos, los criterios de selección de la muestra, así como la localización geográfica del estudio. Además, se describe el tipo de investigación, los métodos empleados y las herramientas analíticas utilizadas para garantizar la validez y la consistencia de los resultados.

Capítulo IV. Presenta los resultados y la discusión del trabajo de campo. A partir de las entrevistas realizadas y del análisis de categorías, se identifican las principales manifestaciones del techo de cristal en la institución: la persistencia de estereotipos de género, las limitaciones en el acceso a cargos de decisión, las brechas salariales y las estrategias de resiliencia empleadas por las mujeres para superar dichas barreras. Asimismo, se realiza una interpretación de los hallazgos a la luz del marco teórico desarrollado previamente.

Capítulo V. Contiene las conclusiones y recomendaciones, donde se sintetizan los hallazgos más relevantes y se plantean propuestas orientadas a fortalecer la equidad de género en la Universidad Estatal de Bolívar. Se incluyen sugerencias institucionales para la creación de políticas inclusivas, programas de mentoría y mecanismos transparentes de promoción académica que contribuyan a derribar las barreras del techo de cristal.

En conjunto, esta investigación busca no solo visibilizar las limitaciones que enfrentan las mujeres dentro del ámbito universitario, sino también ofrecer una base teórica y empírica que permita avanzar hacia una educación superior más justa, equitativa y coherente con los principios de igualdad que deben guiar el desarrollo social del país.

1.3 Planteamiento del problema

El “techo de cristal” constituye un fenómeno persistente que afecta negativamente a las mujeres en diversos sectores profesionales, siendo particularmente notorio en el ámbito de la educación superior. Este concepto hace referencia a las barreras invisibles que limitan el ascenso de las mujeres en las jerarquías laborales, a pesar de poseer las competencias necesarias para acceder a puestos de mayor responsabilidad. A nivel global, se ha observado la persistencia de estas barreras en distintos contextos. Según Gallego y Matus (2018), la representación de mujeres en puestos de liderazgo es significativamente menor en comparación con los hombres. De igual forma, la UNESCO (2019) destaca que, a nivel mundial, las mujeres ocupan menos del 30% de las posiciones de rectoría o presidencia universitaria.

En el contexto latinoamericano, el techo de cristal adopta características particulares, reflejando las dinámicas sociales y culturales propias de la región (Gaete, 2015). En Ecuador, investigaciones como las de Chiliquinga et al. (2017) y Peñaherrera (2020) demuestran que las mujeres enfrentan obstáculos tanto internos como la falta de confianza y la doble carga laboral y externos como los estereotipos de género y la escasa implementación de políticas de equidad. Estas evidencias reafirman la necesidad de analizar cómo se manifiestan dichas barreras en la Universidad Estatal de Bolívar, con el propósito de proponer estrategias institucionales que fortalezcan la equidad de género en el acceso y la promoción a puestos de responsabilidad.

En el contexto de la educación superior, la participación de las mujeres en puestos de liderazgo continúa enfrentando limitaciones estructurales y culturales. Estas barreras invisibles, conocidas como “techo de cristal”, aluden a los obstáculos no formales que impiden el ascenso de las mujeres a cargos directivos o de toma de decisiones, pese a poseer méritos y capacidades equivalentes a los de sus colegas varones. En la Universidad Estatal de Bolívar, durante el periodo 2021-2024, se evidencia una menor representación femenina en puestos de responsabilidad académica y administrativa. Este fenómeno no se debe únicamente a la falta de preparación profesional, sino a factores institucionales, culturales y simbólicos que perpetúan desigualdades en las oportunidades de promoción. Analizar estas limitaciones permite comprender cómo las estructuras universitarias reproducen modelos tradicionales de liderazgo y qué estrategias podrían favorecer una mayor participación y reconocimiento de las mujeres en espacios de decisión.

1.4 Formulación del problema

¿Cómo se manifiesta el fenómeno del techo de cristal en el acceso y la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad, y cuáles son sus implicaciones para la equidad en la participación profesional dentro de la Universidad Estatal de Bolívar durante el período 2021-2024?

1.5 Hipótesis (supuesto)

La limitada presencia de mujeres en cargos de responsabilidad dentro de la Universidad Estatal de Bolívar se debe a factores institucionales y culturales que mantienen barreras invisibles en los procesos de promoción profesional, conocidas como “techo de cristal”.

1.6 Variables

1.6.1 Variables Independiente

Manifestación del Techo de cristal en educación superior.

1.6.2 Variable Dependiente

Acceso y promoción de mujeres a puestos de responsabilidad.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Analizar las manifestaciones del techo de cristal en el acceso y la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad en la Universidad Estatal de Bolívar y sus implicaciones para la equidad en la participación profesional durante el período 2021-2024.

1.7.2 Objetivos Específicos

1. Identificar las limitaciones laborales y profesionales derivadas de estereotipos y prácticas institucionales que obstaculizan el ascenso de las mujeres, a partir del referente teórico del techo de cristal.
2. Analizar las percepciones y experiencias de mujeres entrevistadas que desempeñan o han desempeñado puestos de responsabilidad en la Universidad Estatal de Bolívar, con el fin de comprender las estrategias empleadas para enfrentar las barreras del techo de cristal.
3. Clasificar los diferentes tipos de barreras que configuran el techo de cristal en la Universidad Estatal de Bolívar, considerando factores institucionales, sociales y personales que inciden en la promoción de las mujeres durante el período 2021-2024.

1.8 Justificación

Esta investigación se origina a partir del reconocimiento de una notable disparidad en la representación femenina en posiciones de alta responsabilidad dentro de la Universidad Estatal de Bolívar. Analizar los procesos secretos que obstaculizan el avance profesional de las mujeres posibilita contribuir al saber sociológico acerca de las estructuras y dinámicas que fomentan el "techo de cristal" en el entorno universitario. Esta investigación se basa en la suposición de que las desigualdades de género no son inevitables ni naturales, sino construcciones sociales que tienen el potencial de cambiarse a través de estrategias y políticas fundamentadas en un diagnóstico exhaustivo de sus causas y formas. Así, el estudio mejora el entendimiento crítico acerca de la manera en que funcionan las barreras simbólicas y estructurales que limitan a las mujeres para acceder a posiciones de liderazgo académico.

En el ámbito institucional, este estudio responde a una necesidad específica de la Universidad Estatal de Bolívar: producir información relevante para valorar hasta qué punto se cumplen sus normativas en torno a la igualdad de género y dirigir la creación de políticas que promuevan la inclusión de mujeres en los procesos decisionales y directivos. El examen de la composición de los órganos directivos, comités académicos y otros entes de liderazgo revela una importante brecha entre la cantidad de mujeres capacitadas que forman parte del cuerpo académico y su presencia en posiciones jerárquicas. Esto cuestiona los principios de meritocracia y excelencia institucional que la universidad establece en su misión.

En última instancia, esta indagación, desde un punto de vista social, tiene la posibilidad de influir de manera positiva en el diseño de políticas equitativas y en la promoción de modelos de liderazgo que sean inclusivos y mentores. Sus hallazgos buscan aportar a transformaciones culturales y estructurales que vayan más allá de lo superficial y posibiliten la creación de ambientes universitarios más equitativos e inclusivos, en los que la igualdad de oportunidades se establezca como un principio fundamental. De este modo, la investigación tiene como objetivo promover no únicamente el empoderamiento de las mujeres en posiciones de liderazgo en la educación superior, sino también el progreso hacia una sociedad que respete los derechos humanos y esté dedicada a la equidad.

Capítulo II – Marco Teórico

2.1 Marco Histórico

2.1.1 Exclusión de las mujeres en la educación superior

En la Edad Media (siglos V a XV), la educación formal estaba casi totalmente controlada por los hombres, particularmente en el contexto universitario. De acuerdo con Valdés (2013) la Iglesia Católica tenía el control del acceso al conocimiento, restringiendo el crecimiento de las mujeres al entorno doméstico y espiritual. Las autoridades religiosas y académicas sostenían que las mujeres no poseían las habilidades requeridas para involucrarse en discusiones teológicas, filosóficas y científicas (Martínez y López, 2016).

La enseñanza formal en este período se desarrollaba en latín, y muchas mujeres ni siquiera tenían acceso a la alfabetización en su lengua materna. A pesar de que algunos conventos y monasterios concebían a las mujeres nobles una educación restringida, este tipo de educación se limitaba a estudios de índole religiosa y destrezas prácticas. Estos conventos eran uno de los escasos lugares donde las mujeres tenían acceso a determinados saberes, pero siempre bajo la guía masculina y con contenidos que reafirmaban su papel subyugado en la sociedad (Gómez, 2018). Por otro lado, las mujeres de escasos recursos ni siquiera tenían la posibilidad de acceder a esta educación limitada, quedando relegadas únicamente a labores del hogar y tareas rurales (Pérez, 2019). Esta marginación de las mujeres en las entidades educativas oficiales ayudó a forjar una cultura patriarcal donde el saber y la autoridad intelectual eran vistos como dominios masculinos, perpetuando la noción de que el rol de la mujer era servir y obedecer, en lugar de involucrarse de manera activa en la vida intelectual de aquel período (Jiménez y Castro, 2020).

Pese a estas restricciones, ciertas mujeres consiguieron sobresalir como autodidactas o bajo la guía de familiares próximos. Por ejemplo, Christine de Pizan fue una de las primeras mujeres europeas en redactar y vivir de su labor intelectual, abogando por el derecho de las mujeres a la educación en su libro La ciudad de las damas (Pérez, 2017). En América, Sor Juana Inés de la Cruz se convirtió en un símbolo de resistencia intelectual, defendiendo su derecho a aprender y a debatir en un contexto dominado por la iglesia católica (Jiménez, 2020). A pesar de ser excepcionales, estas mujeres muestran un intento de superar los obstáculos culturales y educativos que restringían el crecimiento intelectual de las mujeres.

Durante la Edad Media y el Renacimiento, la expulsión de las mujeres de las universidades no solo restringió su acceso al saber, sino que también sentó las bases para su marginación de las profesiones que necesitaban capacitación académica. Esta exclusión histórica tiene efectos que perduran hasta el presente, en el que aún subsiste una menor representación de las mujeres en algunos ámbitos de la ciencia y la academia (Martínez y Valdés, 2019).

La organización jerárquica y patriarcal en la educación medieval y renacentista generó un sistema de acceso inequitativo al saber que mantuvo una percepción restringida de las habilidades de las mujeres. Como argumenta Gómez (2018), esta desigualdad en el acceso al conocimiento cimentó estereotipos de género que influyen en las percepciones sobre la competencia y la autoridad de las mujeres en entornos educativos y profesionales. Además, la marginación de las mujeres en estos periodos históricos es un precedente del fenómeno denominado "techo de cristal", que sigue restringiendo el progreso profesional de las mujeres en el presente, particularmente en esferas universitarias.

2.1.2 Movimientos Feministas y Luchas Educativas en Latinoamérica (siglo XIX- mediados del siglo XX)

En el siglo XIX, el entorno social de América Latina se caracterizó por una estructura patriarcal intensamente influenciada por la iglesia y por costumbres coloniales que subordinaban a las mujeres al espacio privado (Narodowski y Botto, 2010). La educación para mujeres estaba principalmente enfocada en instruirles en destrezas del hogar, tales como la confección, el bordado y la cocina, evidenciando un modelo educativo centrado en la preparación de las futuras esposas y madres, esto principalmente en países como Argentina y Chile donde se formó esta perspectiva de “educación moral” (Schneider,2012). La función de género establecida restringía la formación formal de las mujeres, no solo se les impedía el acceso a la mayoría de los centros educativos, sino que las escasas mujeres que conseguían la educación básica raramente tenían posibilidades de proseguir con sus estudios superiores. En este contexto, las reglas de género se consolidaban de manera constante, y cualquier esfuerzo por romper estas normas se veía como un peligro para la estabilidad familiar y social (López, 2019).

La llegada del siglo XX generó significativas transformaciones políticas y sociales que promovieron el progreso de los derechos femeninos en Latinoamérica, en particular en lo que respecta al acceso a la educación. Otra de las instituciones que defendió los

derechos académicos de las mujeres en el continente fue la Comisión Interamericana de Mujeres, fundada en ese mismo periodo (Pérez, 2008). La declaración declaraba que todo individuo tiene derecho a la educación, lo que motivó modificaciones en las políticas educativas de diversas naciones. Este tiempo también propició un incremento en la cantidad de mujeres que terminaban la educación secundaria e iniciaban estudios universitarios, particularmente en profesiones como el magisterio y la enfermería, que históricamente se percibían como adecuadas para las mujeres. Sin embargo, numerosas profesionales, como la ingeniería o el derecho, continuaban siendo gobernadas por hombres (López, 2019).

Pese a estos progresos, la paridad de género en el sector educativo persistía en ser restringida. Además, las universidades y otras instituciones de educación superior, aunque abiertas en teoría, mantenían prácticas discriminatorias, incluyendo requisitos más estrictos para las mujeres o falta de apoyo para que continuaran sus estudios en condiciones de igualdad (Schneider, 2012). El movimiento femenino en América Latina tuvo un papel crucial en las décadas de 1940 y 1950. La educación se transformó en uno de los campos de batalla más destacados de las feministas, quienes sostenían que sin equidad en la educación no se podría lograr una participación equitativa en el ámbito político y laboral. Los movimientos feministas no solo promovieron la apertura de centros educativos para mujeres, sino también el fomento de una educación laica y gratuita que llegara a todas las clases sociales. Sin embargo, esto persistió en ser más complicado en zonas rurales y para las mujeres con pocos recursos (Pérez-Rico, 2008).

Alrededor de la mitad del siglo XX, las mujeres ya habían conseguido ciertos progresos en su acceso a la educación universitaria en ciertos países de la región. En naciones como México y Brasil, ya existían mujeres desempeñando roles en el ámbito educativo y en ciertas profesionales universitarias. No obstante, persistían los obstáculos para una participación equitativa en todos los campos del saber y la persistencia de reglas de género que restringían su desarrollo profesional y académico completo. Este periodo dejó un importante legado, pese a que la equidad en la educación aún estaba en camino, los movimientos sociales y las transformaciones estructurales en la educación impulsaron un aumento en la conciencia acerca del derecho de las mujeres a participar en todos los niveles (Cabrera, 2015).

2.1.3 Avances normativos y sociales hacia la igualdad en Ecuador (siglo XX-XXI).

El acceso de las mujeres en Ecuador al voto en 1929 constituyó uno de los progresos más relevantes hacia la equidad de género en la nación. La batalla que posibilitó este triunfo estuvo encabezada por personalidades como Matilde Hidalgo de Procel, la primera mujer en sufragar en Ecuador y en toda América Latina, un gesto que estableció un precedente para el continente (De la Torre, 2017). Hidalgo superó obstáculos de género al involucrarse en una elección municipal en 1924, un suceso que inicialmente fue cuestionado, pero que finalmente llevó a la Corte Suprema de Ecuador a reconocer el derecho al voto femenino. Este suceso no solo aumentó la visibilidad de las mujeres en el ámbito político, sino que además dio lugar a la discusión sobre otros derechos civiles y laborales.

Durante este periodo, las mujeres comenzaban a ocupar espacios de trabajo en áreas como la educación y la salud, aunque sus roles se limitaban a funciones de apoyo y servicios, y rara vez llegaban a ocupar cargos de dirección o toma de decisiones (Serrano, 2019). No obstante, la adquisición del derecho al sufragio no aseguró de inmediato su ejercicio efectivo, ya que las regulaciones continuaban siendo limitantes y solo las mujeres con ciertos niveles de educación y propiedad podían votar. Esto puso de manifiesto la discriminación hacia las mujeres pertenecientes a las clases populares y rurales, que no solo sufrían discriminación por su género, sino también la marginación social y económica. La década de 1930 también vio el surgimiento de movimientos organizados de mujeres en Ecuador, principalmente en Guayaquil y Quito, que empezaron a demandar mejoras en los derechos laborales y de salud para las mujeres trabajadoras (Ramírez, 2008).

Estas primeras agrupaciones sentaron las bases para el desarrollo de un movimiento feminista más amplio en las siguientes décadas, ampliando el espectro de las demandas del género en el país. Las solicitudes abarcaron derechos laborales, tales como el derecho a un sueldo justo y condiciones laborales dignas, así como asuntos relacionados con la violencia y la salvaguarda de los derechos reproductivos (Lara-Ayala, 2020). Durante los años 80, organizaciones feministas y grupos de derechos humanos comenzaron a hacer más visibles problemas como la violencia en el hogar y el hostigamiento en el trabajo, asuntos que anteriormente eran considerados tabú. En 1989, Ecuador ratificó la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de

Discriminación contra la Mujer (CEDAW), asumiendo el compromiso de erradicar la discriminación de género en todos los campos. No obstante, los reportes de seguimiento mostraron que aún existían amplias diferencias entre la ley y la realidad, particularmente en áreas rurales y entre las mujeres indígenas y afrodescendientes, quienes también se encontraban con obstáculos étnicos y raciales (Burbano, 2011). Además, en el mundo del trabajo, las mujeres han adquirido relevancia en varias áreas, pero siguen lidiando con el fenómeno del "techo de cristal", que restringe su acceso a puestos de liderazgo y dirección. Este fenómeno, documentado por estudios como el de Ramírez y Solís (2022), revela que las barreras estructurales y los estereotipos de género aún impiden el pleno desarrollo profesional de las mujeres en Ecuador. Pese a los progresos en las regulaciones, aún existen graves retos vinculados a la violencia de género y la inequidad en el entorno laboral y político.

De acuerdo con la CEPAL (2023), Ecuador tiene una de las tasas más elevadas de violencia de género en América Latina, lo que ha impulsado a varios grupos feministas y entidades de derechos humanos a luchar de manera constante por una protección y prevención más efectivas de este asunto. En los últimos años, las marchas y manifestaciones han cobrado fuerza, con movimientos como el paro internacional de mujeres y el 8M, que exigen no solo políticas efectivas, sino también una transformación cultural para erradicar el machismo y la violencia de género de raíz (Moreno, 2023). En el ámbito laboral, las brechas salariales y el techo de cristal son obstáculos críticos para las mujeres en sectores tradicionalmente dominados por hombres y en las áreas de alta dirección y toma de decisiones (Gallegos y Pérez, 2021). En el ámbito académico y universitario, el fenómeno del techo de cristal es claro, dado que el porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo continúa siendo bajo en comparación con sus compañeros de sexo masculino. Por lo tanto, el reto para Ecuador no solo consiste en preservar y ampliar los progresos jurídicos, sino también en modificar las estructuras sociales y culturales que continúan fomentando las desigualdades de género. El cambio implica un esfuerzo conjunto entre el Estado, la sociedad civil y la academia, deben trabajar para desmantelar las barreras visibles e invisibles que limitan el pleno desarrollo de las mujeres

2.2 Marco Teórico

2.2.1. Capital cultural y social: quién accede y quién domina

La universidad se ha configurado históricamente como una de las instituciones más influyentes en la construcción del conocimiento, la formación de ciudadanía y el impulso del progreso social. Su papel como motor de cambio radica en su capacidad para generar pensamiento crítico, promover la innovación científica y tecnológica, y formar profesionales que contribuyen al desarrollo económico y cultural de las sociedades. En este sentido, la educación superior no solo transmite saberes, sino que también fomenta valores democráticos, la participación social y la búsqueda de la equidad. La universidad, al ser un espacio de encuentro entre diversas perspectivas, culturas e identidades, tiene el potencial de cuestionar estructuras tradicionales y abrir caminos hacia una transformación social más justa e inclusiva.

Sin embargo, este ideal de la universidad como agente de cambio coexiste con una realidad contradictoria: la institución también puede funcionar como reproductora de desigualdades sociales, económicas y de género. A lo largo del tiempo, las universidades han reflejado las mismas brechas existentes en la sociedad, donde el acceso, la permanencia y el éxito académico están condicionados por factores como el origen socioeconómico, el género, la etnia o la ubicación geográfica. Aunque los discursos institucionales promueven la igualdad de oportunidades, en la práctica persisten barreras estructurales que limitan el ingreso y la participación de ciertos grupos sociales, especialmente de mujeres, comunidades rurales e indígenas o sectores populares.

Desde una perspectiva crítica, la universidad puede ser vista como un espacio de tensiones entre la meritocracia y la justicia social. El modelo meritocrático, en apariencia neutral, suele ignorar las desigualdades de partida que enfrentan los estudiantes, legitimando así la idea de que el éxito depende únicamente del esfuerzo individual. De este modo, el sistema universitario, en lugar de corregir desigualdades, puede profundizarlas al privilegiar a quienes cuentan con mayores recursos culturales y económicos. Además, las dinámicas de poder dentro del ámbito académico manifestadas en las relaciones jerárquicas, los sesgos de género o la falta de representatividad en cargos directivos refuerzan la exclusión simbólica y material de ciertos grupos.

No obstante, en las últimas décadas, muchas universidades han emprendido procesos de transformación interna orientados hacia la inclusión y la equidad. Se han implementado políticas de acción afirmativa, becas, programas de acompañamiento académico y enfoques pedagógicos más sensibles a la diversidad. Asimismo, la presencia creciente de mujeres en espacios académicos, tanto en la docencia como en la investigación y la gestión universitaria, ha contribuido a redefinir los roles tradicionales y a promover una mirada más plural del conocimiento. Estos avances, aunque significativos, aún enfrentan resistencias culturales e institucionales que impiden una verdadera democratización del espacio universitario.

La universidad se encuentra en una encrucijada entre su vocación transformadora y las desigualdades que la atraviesan. Su reto actual consiste en reconciliar su papel como motor de cambio con el compromiso ético de reducir las brechas que aún persisten en su interior. Para lograrlo, debe repensarse como un espacio de construcción colectiva del saber, donde la diversidad no solo sea tolerada, sino valorada como fuente de enriquecimiento intelectual y social. Solo así podrá cumplir plenamente su función emancipadora y consolidarse como un verdadero agente de justicia social.

De acuerdo con Vargas Forero (2002), las contribuciones de Pierre Bourdieu y James Coleman resultan esenciales para comprender la forma en que el capital en sus dimensiones cultural y social estructura el acceso y la dominación dentro de los distintos campos sociales. El autor señala que ambos teóricos coinciden en reconocer que las relaciones sociales constituyen recursos, aunque difieren en la explicación de su origen y en los efectos que producen sobre la reproducción o la transformación del orden social (pp. 73–75). Esta discusión es fundamental para entender cómo ciertos individuos o grupos logran posicionarse en espacios institucionales, mientras otros permanecen en condiciones de exclusión simbólica o estructural.

En la perspectiva de Pierre Bourdieu (1986), el capital **social** comprende el conjunto de recursos reales o potenciales vinculados a la pertenencia a redes duraderas de relaciones de conocimiento y reconocimiento mutuo. Dicho capital se articula con el capital cultural, conformado por los saberes, disposiciones y habilidades adquiridas en el proceso de socialización, que son valoradas por las instituciones como legítimas. Según Vargas Forero (2002), el sociólogo francés sostiene que estas formas de capital funcionan como instrumentos de poder, ya que quienes las poseen pueden mantener o reproducir

sus posiciones dentro del campo social, especialmente en el ámbito educativo, donde la cultura dominante se presenta como neutral y universal (p. 73).

Por su parte**,** James Coleman (1990) propone una definición de capital social de carácter funcional, entendida como el valor que poseen ciertos aspectos de la estructura social las normas, las redes, la confianza y las obligaciones para facilitar la acción individual o colectiva. Como explica Vargas Forero (2002), el capital social en Coleman no constituye una entidad única, sino una multiplicidad de vínculos que posibilitan la cooperación y el logro de objetivos compartidos (p. 74). En este sentido, el capital social puede ser un recurso que promueve la cohesión y la eficiencia dentro de una comunidad, pero también un mecanismo que excluye a quienes no poseen acceso a dichas redes.

En síntesis, Vargas Forero (2002) interpreta que los enfoques de Bourdieu y Coleman permiten comprender de manera complementaria quién accede y quién domina en el orden social. Mientras Bourdieu evidencia que el capital cultural y social reproducen las jerarquías existentes al legitimar las prácticas y saberes de los grupos dominantes, Coleman resalta las funciones cooperativas y productivas de las relaciones sociales como base del desarrollo y la organización social (pp. 74–75). En el contexto universitario, estas nociones explican que el acceso al reconocimiento académico y al liderazgo institucional no depende únicamente del mérito individual, sino de la acumulación y el uso diferenciado de los capitales cultural y social que cada sujeto porta.

2.2.1.1 La universidad: entre motor de cambio y espacio de desigualdad

En el ámbito universitario, los principios funcionalistas argumentan que las instituciones se organizan para asegurar la cohesión y el logro de metas compartidas, como la investigación, la enseñanza y la relación con la comunidad (Guzmán y Herrera, 2019). La jerarquía posibilita que cada nivel de la entidad desempeñe roles particulares que favorecen el funcionalismo global de la universidad. No obstante, esta perspectiva convencional puede mantener estructuras de poder desbalanceadas, particularmente cuando se implementan sin tener en cuenta las dinámicas sociales presentes y los progresos en la equidad de género (González y Rodríguez, 2020). La estructura jerárquica de las universidades implica una concentración de poder en los niveles superiores, que suelen estar ocupados por personas con trayectorias extensas y con mayor acceso a redes de poder. En este modelo, los cargos de rectorado, decanatura y dirección son

predominantemente ocupados por hombres, lo que ha sido criticado por la continua desigualdad de género en las instituciones de educación

Si bien el funcionalismo proporciona una interpretación precisa de cómo las universidades preservan su unidad, también ha sido objeto de críticas por su inflexibilidad y adecuación a las exigencias sociales contemporáneas. Las autoras Carrancio Baños (2015) y Peñaherrera (2020) destacan que el funcionalismo tiende a justificar la estructura jerárquica como un medio necesario para el orden institucional, sin considerar las limitaciones que esta estructura impone a la inclusión de las mujeres en roles de liderazgo. Algunas sugerencias para tratar estos asuntos desde un enfoque inclusivo proponen el establecimiento de estructuras menos estrictas que favorezcan la igualdad de participación de hombres y mujeres en todos los estratos de la jerarquía universitaria (González y Rodríguez, 2020). La puesta en marcha de estrategias de mentoría, la creación de programas de liderazgo para mujeres y el fomento de redes de apoyo son tácticas que pueden contribuir a atenuar las repercusiones de la estructura jerarquía en la marginación de mujeres

La reproducción social de estructuras de poder en la universidad fue considerada una pieza clave de la estructura social ya desde los inicios de la teoría de la reproducción cultural- debiendo considerarse, además de un motor de cambio y de transformación social, un espacio-periferia donde también se reproduce lo jerárquico, lo desigual, lo asimétrico y lo dominante, lo que ocurre en las universidades de América Latina, donde aún hay estructuras dominantes que avasallan, que imponen y limitan el acceso a posiciones de liderazgo, en específico para las mujeres (Bourdieu y Passeron, 1977; Gallego y Matus, 2018). La reproducción social en la universidad se produce mediante prácticas y juegos de palabras que favorecen las jerarquías, haciendo pasar las posiciones de liderazgo y poder de decisión por un conjunto de prácticas que normalmente tienen lugar en manos de los varones y de determinados grupos sociales privilegiados; Bourdieu y Passeron (1977) pensaron la reproducción social como el proceso mediante el cual las instituciones educativas mantienen el orden social, el que no se cuestiona y/o el que no se transforma

En primer lugar, Bourdieu y Passeron (1977) sostienen que el sistema educativo ejerce una acción pedagógica que impone la cultura de la clase dominante como si fuera la cultura universal. Esta imposición se realiza mediante lo que el autor llama violencia simbólica, es decir, la aceptación de una visión del mundo como legítima, que oculta las relaciones de poder en las que se sustenta. En el contexto universitario, esta reproducción

se manifiesta en la selección de contenidos, metodologías y valores académicos que privilegian a quienes ya poseen el capital cultural acorde con los códigos institucionales, mientras marginan a los estudiantes provenientes de sectores populares.

El habitus académico, según Bourdieu (1997), se entiende como un conjunto de disposiciones interiorizadas formas de pensar, percibir y actuar que resultan del proceso de socialización dentro de un campo específico, como el educativo. En la universidad, el habitus académico se forma a través de la interacción cotidiana con profesores, normas institucionales y expectativas de éxito. Este habitus no solo refleja la posición social del estudiante, sino que también estructura su relación con el conocimiento. Así, los alumnos de clases medias o altas llegan con un habitus más afín a las exigencias del campo universitario, mientras que otros deben adaptarse o transformar el suyo para poder integrarse y ser reconocidos.

En términos de reproducción cultural, el sistema universitario, lejos de ser neutral, tiende a reforzar las jerarquías preexistentes. García Marín (2006) señala que “la escuela contribuye a reproducir las desigualdades sociales” al convertir ciertos saberes en legítimos y relegar otros al margen del conocimiento válido. Esto se observa, por ejemplo, en la valoración de ciertos estilos de expresión, modos de argumentar o referencias teóricas, que responden al capital cultural dominante. En consecuencia, la universidad se convierte en un espacio donde se legitiman formas particulares de excelencia académica, que coinciden con las prácticas de las clases privilegiadas.

Entonces comprender el papel del habitus académico y de la reproducción cultural en la universidad implica reconocer que el acceso y la permanencia en la educación superior no dependen únicamente del mérito individual, sino también de la adecuación del habitus de cada estudiante a las normas y expectativas del campo universitario. Por ello, el desafío contemporáneo consiste en promover políticas pedagógicas que visibilicen esta desigualdad simbólica y transformen las prácticas institucionales hacia una educación más inclusiva y crítica.

2.2.1.2 La universidad como escenario de reproducción social y jerarquías

El poder en la Academia: Enfoque de Pierre Bourdieu, un destacado sociólogo moderno, formuló una doctrina de autoridad y dominio que investiga cómo los marcos sociales refuerzan la disparidad a través de estrategias encubiertas y menos aparentes en lugar de dominio manifiesto. En su método, Bourdieu (1986) presenta nociones cruciales como habitus, campo y capital, aclarando cómo funcionan las entidades sociales en áreas organizadas donde se asignan desproporcionados los activos simbólicos, económicos y culturales diversos. Esto implica que el dominio aparece de manera evidente, pero también a través de tácticas de exclusión encubiertas en los marcos de rutina de la vida, como la entrada de educación y los dominios académicos. Según la teoría de Bourdieu, la academia constituye un escenario de concurso y oposición en la que las personas obtienen diversas formas de riqueza (Bourdieu y Passeron, 1977). La institución se transforma en un "centro de autoridad" en el que los representantes compiten por el estatus simbólico, como los honores y la aclamación, que está significativamente moldeado por los activos culturales que tiene cada individuo (Espinoza, 2008)

A través de este marco, Bourdieu aclara cómo las construcciones de poder arraigadas dan forma a las perspectivas de entrada y crecimiento para colectivos específicos, incluidas las mujeres, frustradas por impedimentos subrepticios para lograr la influencia dentro de los establecimientos académicos. El "capital cultural" es una de las ideas fundamentales dentro de la teoría de Bourdieu. Consiste en el grupo de conocimientos, habilidades, educación y competencias que acumula una persona, pudiendo así acceder a ciertos espacios de poder y de prestigio dentro de la sociedad (Bourdieu, 1986). En el ámbito académico, el capital cultural contiene no solamente la educación, sino también los modales, y el lenguaje, títulos obtenidos y familiarización con las normas institucionales. Este capital constituye un elemento muy importante para alcanzar posiciones de poder en la academia, en la que impera la existencia de determinadas normas y códigos de comportamiento implícitos. La acumulación de capital cultural no es un proceso neutro, sino que viene soberanamente determinado por el género

En el contexto latinoamericano, Espinoza (2008) sostiene que las mujeres tienen dificultades para poder acumular el capital cultural necesario para sobresalir en la academia, dado que estas han estado tradicionalmente excluidas de los espacios de poder y de las redes de saber. Los hombres tienen acceso a tales espacios privilegiados desde una muy temprana edad, las mujeres, en cambio, se ven abocadas a cumplir tareas

domésticas que no contribuyen al mismo grado a la acumulación de capital cultural. Esto significa que, en el momento de entrar en el mundo académico, las mujeres lo hacen desde la desventaja. En el contexto ecuatoriano, estudios como el de Chiliquinga et al. (2017) han demostrado que el acceso de las mujeres a las posiciones de responsabilidad en la academia está restringido por la falta de capital cultural. Bourdieu (1986) sostiene que este tipo de capital cultural, además, aporta legitimidad a campos de acción específicos, como es el caso del campo académico, en el que la legitimidad tiene como fundamentos el reconocimiento por pares y los atributos asociados a las credenciales académicas, tales como los títulos y las publicaciones

2.2.1.3 Persistencia de brechas en la representación femenina

La teoría sociológica plantea que la teoría del "techo de cristal" no solo restringe las posibilidades de las mujeres, sino que también mantiene un sistema de desigualdad de género en las organizaciones, donde la posición de liderazgo suele ser dominada por hombres (Gaete, 2015). En los últimos dos décadas, el término "techo de cristal" ha ganado importancia en América Latina, principalmente a causa del aumento de la visibilidad de las acciones feministas y la demanda por políticas que promuevan la equidad de género (Fernández y Jaramillo, 2014). En naciones como Ecuador, Colombia y Chile, investigaciones recientes han evidenciado que, pese a los progresos en derechos femeninos, las barreras imperceptibles siguen restringiendo su acceso a cargos de decisión. Esto es resultado de elementos sociales y culturales que sostienen estereotipos acerca de los roles de género, reforzados por instituciones que, en numerosas situaciones, no poseen políticas de equidad eficaces (López y Pérez, 2022)

En el marco de las instituciones universitarias de Ecuador, Chiliquinga et al. (2017) indican que las mujeres se topan con obstáculos considerables en su progreso profesional debido a la falta de mentores, la escasez de redes de respaldo y la persistencia de estereotipos de género que vinculan el liderazgo con atributos usualmente masculinos. Esto demuestra que el "techo de cristal" es un obstáculo estructural que demanda acciones institucionales para fomentar una cultura de equidad y para erradicar los prejuicios de género en la valoración de habilidades. Además, el estudio sociológico del "techo de cristal" facilita la comprensión de sus efectos psicológicos. Las mujeres que se topan con este obstáculo suelen sentirse frustradas y agotadas, lo que podría impactar su autovaloración y su rendimiento en el trabajo (Carrancio Baños, 2015). Esta circunstancia perpetúa un ciclo de automarginación y marginación social, preservando la jerarquía de autoridad en las organizaciones. Estos obstáculos no son tangibles ni formales, sino que

surgen de prejuicios culturales y prejuicios subconscientes que, en su totalidad, generan una estructura organizativa limitante

A nivel global, la participación de las mujeres en la educación superior ha experimentado un crecimiento sostenido durante las últimas décadas. Las políticas internacionales de igualdad de género y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS 5 sobre igualdad de género, han promovido una expansión en el acceso de las mujeres a las universidades. Según la UNESCO-IESALC (2020, como se cita en Chávez Cabrera, 2023), la tasa de matriculación femenina en la educación superior alcanzó un índice de paridad de 1,3, lo que significa que existen más mujeres que hombres matriculados en América Latina y el Caribe. Sin embargo, este avance cuantitativo no se traduce necesariamente en una participación equitativa en los espacios de poder, producción científica y liderazgo universitario.

Chávez Cabrera (2023) advierte que la masificación del acceso femenino a la educación superior ha convivido con la persistencia de estructuras patriarcales dentro de las instituciones académicas. Aunque las mujeres logran ingresar a la universidad y culminar sus estudios en mayor proporción que los hombres, su presencia disminuye en la docencia, en los cargos de jerarquía y en la toma de decisiones. Este fenómeno reproduce lo que Bourdieu (1999) denominó la masculinización estructural del campo académico, donde el capital simbólico, las redes de poder y los mecanismos de legitimación se concentran mayoritariamente en figuras masculinas.

En América Latina, la desigualdad se expresa también en la distribución por áreas de conocimiento. Chávez Cabrera (2023) señala que las mujeres predominan en disciplinas vinculadas al cuidado y la educación como pedagogía, salud y ciencias sociales, mientras los hombres continúan dominando los campos asociados al prestigio científico y tecnológico, como las ingenierías, la economía o las ciencias exactas. Así, el sistema de educación superior reproduce una división sexual del conocimiento, asignando menor reconocimiento y valoración a las áreas feminizadas.

En el caso ecuatoriano, los datos recopilados por Chávez Cabrera (2023) muestran un panorama similar. Durante el período 2008–2012, las mujeres representaban más del 55 % de las matriculadas en universidades y escuelas politécnicas, pero solo el 34 % del cuerpo docente y apenas el 12,2 % de las autoridades universitarias (Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación, 2009; SENESCYT, 2012, como se citan en Chávez, 2023, p.

108).Estas cifras evidencian que, aunque la presencia femenina en las aulas es mayoritaria, su acceso a los espacios de dirección y toma de decisiones sigue siendo limitado.

Tabla 1

Mujeres en la academia

Año	%Mujeres matriculadas	% Mujeres docentes	% Mujeres rectoras o vicerrectoras
2008	54.3 %	29%	8.3 %
2012	55,6%	34 %	12%

Nota: Conea (2009) y SENESCYT (2012) en Sylva (2015), citados por Chávez Cabrera (2023, p. 108).

Además, en las universidades de posgrado como la Universidad Andina Simón Bolívar, FLACSO Ecuador y el IAEN, solo el 42,15 % del personal docente corresponde a mujeres, porcentaje que se reduce todavía más en los cargos de dirección académica (Chávez, 2023). Esto confirma la persistencia del techo de cristal, entendido como el conjunto de barreras invisibles que impiden a las mujeres alcanzar los niveles más altos de jerarquía y prestigio institucional. Chávez Cabrera (2023) concluye que el problema no radica en la falta de formación o méritos de las mujeres, sino en la estructura androcéntrica del sistema universitario. Las universidades ecuatorianas continúan organizadas bajo lógicas masculinas, donde el poder se reproduce mediante redes corporativas y clientelares que restringen la participación femenina. En consecuencia, las brechas de género en la academia persisten como una forma de desigualdad simbólica e institucional, que obstaculiza el ejercicio pleno del liderazgo femenino y la democratización del conocimiento

Franco Giralt (2018) señala que, pese a que la sociedad ha progresado y ha facilitado a las mujeres el acceso a puestos intermedios, los puestos de alta dirección siguen siendo restringidos, lo que evidencia una resistencia estructural que no se puede cambiar con facilidad. De acuerdo con el autor, estas barreras están tan profundamente enraizadas en la estructura organizativa que son complicadas de identificar y, en consecuencia, de luchar contra ellas. Guil Bozal (2014), propone que estos obstáculos no siempre se expresan de forma explícita, sino que son sutiles, lo que facilita su persistencia

en las instituciones, incluso en las que han implementado políticas de equidad de género. En el contexto académico, esta circunstancia es clara: aunque las mujeres constituyen una porción considerable del personal académico, su presencia en posiciones de liderazgo es escasa (Gallego-Morón y Matus-López, 2018). El techo de cristal constituye un impedimento considerable en el recorrido profesional de las mujeres en el sector académico

2.2.2 Teoría feminista liberal: Violencia simbólica y barreras invisibles para las mujeres

La violencia simbólica constituye una de las formas más sutiles y persistentes de dominación que enfrentan las mujeres dentro de las estructuras sociales, incluidas las instituciones educativas y, en particular, las universidades. Pierre Bourdieu (1998) define la violencia simbólica como aquella que se ejerce de manera invisible, a través de los significados, los discursos, los gestos y las prácticas cotidianas que legitiman las jerarquías y naturalizan las desigualdades. En el contexto universitario, esta forma de violencia no se manifiesta necesariamente en actos explícitos de discriminación, sino en mecanismos simbólicos y culturales que reproducen la subordinación femenina bajo la apariencia de neutralidad o mérito académico.

Las barreras invisibles que derivan de esta violencia simbólica operan en múltiples niveles. Por un lado, se manifiestan en los imaginarios sociales que asocian el liderazgo, la racionalidad o la autoridad intelectual con lo masculino, relegando a las mujeres a roles secundarios o de apoyo. Por otro lado, se expresan en la menor valoración del trabajo académico realizado por mujeres, en la escasa representación femenina en puestos directivos o en la persistencia de sesgos de género en la selección, promoción y evaluación del personal docente e investigador. Estas dinámicas no solo afectan la trayectoria profesional de las mujeres, sino que también inciden en su autoestima, seguridad y sentido de pertenencia dentro de la comunidad universitaria.

La violencia simbólica también se materializa en los currículos, los discursos y las prácticas pedagógicas. Muchas veces, el conocimiento producido y transmitido en las aulas reproduce visiones androcéntricas del mundo, invisibilizando los aportes de las mujeres a la ciencia, la política, el arte o la cultura. Este sesgo epistemológico refuerza la idea de que el saber legítimo es aquel generado desde una perspectiva masculina, dejando al margen las experiencias, saberes y problemáticas propias de las mujeres. En este

sentido, la falta de referentes femeninos en los contenidos académicos o en los espacios de representación institucional limita la construcción de identidades profesionales igualitarias y refuerza estereotipos de género.

Asimismo, las expectativas sociales y culturales continúan imponiendo sobre las mujeres cargas adicionales que se traducen en desigualdades dentro del ámbito académico. La conciliación entre la vida personal, familiar y profesional sigue siendo un desafío que afecta mayoritariamente a las mujeres, especialmente en contextos donde el cuidado se considera una responsabilidad femenina. Estas condiciones estructurales, aunque no siempre visibles, influyen directamente en las posibilidades de desarrollo académico, investigación y liderazgo.

A pesar de ello, las mujeres han resistido y desafiado estas formas de dominación simbólica mediante la creación de redes de apoyo, colectivos feministas universitarios y líneas de investigación con perspectiva de género. Estos espacios no solo visibilizan las desigualdades, sino que también promueven transformaciones culturales dentro de las instituciones de educación superior. La incorporación de políticas de igualdad de género, protocolos contra la violencia y programas de empoderamiento académico representan avances significativos, aunque todavía insuficientes frente a la profundidad de las estructuras patriarcales que perviven en la vida universitaria.

En síntesis, la violencia simbólica y las barreras invisibles constituyen uno de los principales obstáculos para alcanzar una igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el ámbito universitario. Superarlas implica no solo reformar las políticas institucionales, sino también transformar los imaginarios, los lenguajes y las prácticas cotidianas que sostienen la desigualdad. Solo al reconocer y cuestionar estas formas de violencia encubierta, la universidad podrá consolidarse como un espacio verdaderamente inclusivo y emancipador, donde la presencia femenina sea sinónimo de participación plena y no de resistencia silenciosa.

2.2.2.1 La violencia que no se ve: reglas y normas implícitas

La violencia simbólica, concepto desarrollado por Pierre Bourdieu (1998), se refiere a aquellas formas invisibles de dominación que se naturalizan en la vida cotidiana y que operan a través de las prácticas, discursos y normas sociales. En el ámbito académico, esta violencia se traduce en la normalización de estructuras jerárquicas que colocan a las

mujeres en posiciones subordinadas, perpetuando la exclusión de los espacios de poder y decisión. Así, los mecanismos simbólicos no actúan mediante la imposición directa, sino a través de la interiorización de roles de género que limitan la percepción de las capacidades femeninas (Gallego y Matus, 2018). Esta exclusión silenciosa asegura la continuidad de un orden social en el que la autoridad y el liderazgo se asocian con lo masculino, invisibilizando los aportes de las mujeres en la academia.

Desde la sociología organizacional, puede comprenderse que las universidades no solo son espacios de producción de conocimiento, sino también estructuras burocráticas racionalizadas que reproducen jerarquías propias del sistema capitalista y androcentrista. Siguiendo a Max Weber (1922), la burocracia se sustenta en la racionalidad formal, la división del trabajo y la autoridad jerárquica, lo que genera una organización eficiente pero rígida. Este modelo, cuando se combina con los sesgos de género, produce un entramado institucional donde el poder se concentra en manos masculinas y las reglas aparentan ser neutras, aunque en la práctica refuercen desigualdades estructurales. La universidad, en ese sentido, reproduce un orden patriarcal institucionalizado, donde los mecanismos de selección, promoción y reconocimiento responden a criterios que favorecen a quienes ya poseen legitimidad simbólica es decir, a los hombres con mayor capital académico, cultural y relacional.

Bourdieu (1984) complementa esta lectura al analizar el campo académico como un espacio de competencia donde los actores luchan por distintos tipos de capital: cultural, social y simbólico. En este campo, las mujeres enfrentan una doble desventaja: por un lado, la falta de capital simbólico reconocido (sus méritos suelen ser menos valorados), y por otro, la exclusión de las redes de poder y prestigio, tradicionalmente masculinas. Así, el campo académico se convierte en un microcosmos que reproduce las mismas lógicas de dominación del sistema social más amplio, cristalizando la autoridad masculina como legítima y neutral. Las estructuras universitarias, en su apariencia meritocrática, legitiman una desigualdad que parece natural, haciendo que las mujeres deban demostrar constantemente su competencia para ser aceptadas como pares.

Los efectos de esta violencia simbólica se manifiestan en la falta de reconocimiento institucional hacia las trayectorias académicas de las mujeres y en la persistencia de estereotipos que asocian la autoridad con características masculinas (Franco Giralt, 2018). En Ecuador, estudios como los de Chiliquinga et al. (2017)

muestran que, aunque las mujeres representan un porcentaje considerable de la comunidad universitaria, su presencia en cargos de liderazgo sigue siendo mínima. Este fenómeno no responde únicamente a la ausencia de políticas inclusivas, sino también a las prácticas simbólicas que sostienen la idea de que el liderazgo femenino es "impropio" o "menos legítimo". De esta manera, la violencia simbólica funciona como un obstáculo estructural que, aunque intangible, condiciona las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres y refuerza las brechas de género en el sistema educativo superior.

Superar la violencia simbólica requiere no solo de políticas de igualdad de género, sino también de un cuestionamiento profundo de los patrones culturales que legitiman la exclusión de las mujeres. Bourdieu (1990) señala que la transformación del habitus es esencial para romper con las disposiciones internalizadas que reproducen la desigualdad. En este sentido, autores como Upegui Valencia (2018) y Peñaherrera (2020) proponen la creación de redes de apoyo, mentorías y programas de liderazgo que permitan a las académicas acumular capital cultural y simbólico, favoreciendo su reconocimiento dentro de la jerarquía universitaria. Estos esfuerzos, sin embargo, deben ir acompañados de una reforma institucional que no solo declare la igualdad como principio, sino que garantice mecanismos efectivos para erradicar la violencia simbólica y propiciar una participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones.

El cuerpo femenino ha sido históricamente objeto de control y regulación a través de normas culturales, sociales y simbólicas que determinan cómo debe verse, moverse y comportarse una mujer. En este sentido, Blanca Luz Sojo Mora (2019) sostiene que el cuerpo "es un centro de control social; es a través de maneras, hábitos, rutinas, reglas y prácticas que la cultura construye el cuerpo" (Bordo, 1992, citada en Sojo Mora, 2019, p. 181). Esta afirmación evidencia que el cuerpo no es solo una entidad biológica, sino un espacio donde se inscriben las relaciones de poder y los mandatos sociales. Las mujeres, al interiorizar las normas de género, reproducen formas de disciplinamiento que las llevan a vigilar, corregir y moldear su propio cuerpo de acuerdo con los ideales de feminidad impuestos culturalmente.

Desde la perspectiva de Michel Foucault, el poder no se ejerce únicamente a través de la violencia o la coerción, sino mediante mecanismos sutiles e invisibles que actúan sobre los cuerpos. Este autor plantea que el poder "no es una institución ni una estructura, sino una serie de relaciones, mecanismos y estrategias que prescinden de la violencia"

(Foucault, 2008, citado en Sojo Mora, 2019, p. 182). En este sentido, el disciplinamiento corporal funciona a través de prácticas cotidianas que buscan producir cuerpos dóciles, útiles y obedientes. Sojo Mora (2019) explica que el poder se ejerce "de una forma difícil de detectar, una manera silenciosa e invisible en la que no se recurre a la violencia física, sino a una estrategia de autocontrol corporal" (p. 183). Esta forma de control, al ser interiorizada, se traduce en auto-vigilancia, donde las mujeres se convierten en observadoras y juezas de sí mismas, controlando su peso, su alimentación y su apariencia.

El concepto del panóptico de Bentham, retomado por Foucault, es fundamental para comprender este tipo de control. En las sociedades modernas, la mirada de los otros se interioriza hasta el punto en que cada sujeto actúa como su propio vigilante. Tal como señala Sojo Mora (2019), "las mujeres se vuelven vigilantes del proceso disciplinario del que son partícipes al estilo del esquema panóptico", donde se comportan como si estuvieran bajo observación constante (p. 187). En consecuencia, prácticas como mirarse en el espejo, controlar el peso o seguir una dieta se transforman en actos de auto-disciplina, sostenidos por la creencia de que el cuerpo debe responder a un ideal socialmente aceptado. Este proceso constituye una forma de "violencia que no se ve", ya que no requiere coerción física, sino que opera mediante la interiorización de la norma y el deseo de ser aceptadas.

Por su parte, Pierre Bourdieu aporta el concepto de violencia simbólica, que permite entender cómo las mujeres aceptan voluntariamente formas de control que en realidad reproducen su subordinación. Según Bourdieu (2000, citado en Sojo Mora, 2019), el poder "se ejerce directamente sobre los cuerpos como arte de magia al margen de cualquier coacción física" (p. 182). De esta manera, las mujeres creen ejercer su libertad al cuidar su cuerpo o hacer ejercicio, sin percibir que están respondiendo a expectativas sociales que definen lo femenino como delgado, bello y sumiso. Este proceso se articula con el habitus de género, a través del cual las normas sociales se naturalizan en los gestos, posturas y deseos del cuerpo femenino.

A su vez, Judith Butler (2007) considera que el cuerpo no es una realidad fija, sino una construcción cultural performativa, es decir, un conjunto de actos repetidos que producen la ilusión de una identidad estable. Sojo Mora (2019) retoma esta perspectiva al afirmar que "el cuerpo es un instrumento relacionado externamente con un conjunto de significados culturales, por lo tanto, es una construcción cultural" (p. 181). En este

sentido, la feminidad se representa mediante prácticas que reafirman las normas de género como el maquillaje, la vestimenta o la dieta, reproduciendo así los mecanismos de control que la sociedad impone sobre las mujeres. Estas performances, al ser repetidas, consolidan los límites de lo que se considera "femenino" y refuerzan el disciplinamiento del cuerpo.

Los mecanismos de control y disciplinamiento del cuerpo femenino operan de manera invisible y normalizada, a través de reglas y normas implícitas que las mujeres interiorizan desde temprana edad. Como concluye Sojo Mora (2019), el disciplinamiento "no recurre a la violencia física, sino que se manifiesta mediante un autocontrol consciente ejercido sobre el cuerpo" (p. 191). Así, el ideal de belleza, la búsqueda de delgadez y la auto-vigilancia se convierten en expresiones contemporáneas de una violencia simbólica que mantiene el orden de género y asegura la docilidad del cuerpo femenino.

2.2.2.2 Techo de cristal y suelo pegajoso: obstáculos a la promoción profesional la teoría de la socialización desde la teoría de la socialización de género

El término "techo de cristal" hace referencia a los obstáculos invisibles que obstaculizan que las mujeres y otras minorías progresen en sus trayectorias profesionales hacia puestos de liderazgo, particularmente en esferas de toma de decisiones, dentro de las organizaciones (Bozal, 2014). También el "techo de cristal" representa una forma de dominación simbólica (Bourdieu, 2000) que naturaliza la exclusión femenina de los espacios de decisión mediante criterios meritocráticos aparentemente neutros.

Estas barreras no son evidentes ni perceptibles, tal como lo señala el término; no obstante, restringen eficazmente el progreso profesional de las mujeres, perpetuando un sistema de jerarquía donde los hombres son predominantes (Giralt, 2018). El concepto se originó en los años 80 en Estados Unidos y rápidamente ganó popularidad en el entorno académico y corporativo a medida que se analizaban las disparidades de género en el ámbito laboral (López y Martínez, 2020). Este fenómeno ha sido extensamente estudiado bajo un enfoque sociológico, dado que no solo muestra la estructura organizativa de las instituciones, sino también los roles y estereotipos de género profundamente enraizados en la cultura y en el sistema de educación

El desarrollo del concepto ha ocurrido paralelamente al avance de las investigaciones de género y feminismo en América Latina, donde la interpretación del "techo de cristal" ha incorporado las circunstancias particulares de la región. Según

Upegui Valencia (2018), esto es evidente en naciones como México y Colombia, donde las mujeres se topan con retos extra debido a la interrelación entre el machismo cultural y la ausencia de políticas eficaces para la igualdad de género. Desde una perspectiva teórica, el “techo de cristal” se define como un grupo de restricciones estructurales e invisibles, que impiden el crecimiento profesional de las mujeres, impidiéndoles ascender a cargos de gran relevancia (Carrancio Baños, 2015). Este fenómeno es el producto de una mezcla de elementos, ya sean internos o externos. Los elementos internos están vinculados con autoimagen de las mujeres, que puede verse afectada por estereotipos de género internalizados, como la idea de que las mujeres no son adecuadas para las posiciones de autoridad

Los elementos externos abarcan la ausencia de políticas laborales que fomenten la igualdad y la presencia de culturas organizativas regidas por principios patriarcales, que fortalecen la marginación de las mujeres de las posiciones de alto nivel (Moreno, 2023). La teoría sociológica que plantea que la teoría del “techo de cristal” No solo restringe las posibilidades de las mujeres, sino que también mantiene un sistema de desigualdad de género en las organizaciones, donde la posición de liderazgo suele ser dominada por hombres (Gaete-Quezada, 2015).Las últimas dos décadas, el término "techo de cristal" ha ganado importancia en América Latina, principalmente a causa del aumento de la visibilidad de las acciones feministas y la demanda de políticas que promuevan la equidad de género (Fernández y Jaramillo, 2014). En naciones como Ecuador, Colombia y Chile, investigaciones recientes han evidenciado que, pese a los progresos en derechos femeninos, las barreras imperceptibles siguen restringiendo su acceso a cargos de decisión.

La teoría de la socialización explica cómo los individuos aprenden e interiorizan los valores, normas y comportamientos que su sociedad considera apropiados. Desde esta perspectiva, el género no es una condición biológica, sino una construcción social que se forma a través de un proceso de socialización diferencial: hombres y mujeres son educados bajo expectativas distintas sobre cómo deben comportarse, sentir o actuar en la vida cotidiana.

Según Gil (2019, citado en D’Antoni Fattori, 2022), la socialización cumple un papel fundamental en la perpetuación del sistema patriarcal, al consolidar una estructura social donde se legitiman los privilegios masculinos y se reproduce la subordinación femenina. Este proceso se desarrolla en instituciones como la familia, la escuela y los

medios de comunicación, que asignan a las mujeres cualidades asociadas al cuidado y la sensibilidad, mientras promueven en los hombres el liderazgo, la competitividad y la autonomía.

En el ámbito académico, esta socialización diferenciada construye expectativas y normas que limitan la participación femenina en ciertos campos, especialmente en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) y favorece su presencia en disciplinas vinculadas al cuidado o la docencia (Arias y González, 2020, citados en D'Antoni Fattori, 2022). Tales patrones sociales generan estereotipos que refuerzan el llamado "techo de cristal", una barrera invisible que impide a las mujeres acceder a los más altos cargos de poder o reconocimiento dentro de las universidades y centros de investigación (Matus y Gallego, 2015, citados en D'Antoni Fattori, 2022).

De este modo, la socialización de género no solo moldea identidades personales, sino que determina las oportunidades académicas y profesionales disponibles para las mujeres. Como sostiene D'Antoni Fattori (2022), esta reproducción simbólica de los roles tradicionales contribuye a mantener la desigualdad estructural dentro de la academia latinoamericana, donde el patriarcado y el sexismo continúan operando como mecanismos de exclusión.

La socialización de género se interioriza desde la infancia como un mecanismo que limita la movilidad académica, generando el suelo pegajoso que atrapa a las mujeres en roles subalternos. Simone de Beauvoir sostiene que "no se nace mujer, se llega a serlo" mediante procesos culturales que convierten a la mujer en "el Otro" respecto al hombre, condenándola a la inmanencia del cuidado y la reproducción (Beauvoir, 2005, p. 301). En la academia, esta interiorización se traduce en la aceptación de cargas docentes desproporcionadas y la subvaloración de la propia investigación: las académicas, educadas para priorizar la empatía, evitan competencias por liderazgo y se quedan pegadas en asistencias o contratos precarios, donde la maternidad se percibe como falta de compromiso.

Joan Scott analiza el género como categoría histórica de poder que estructura desigualdades en la producción del conocimiento. "El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias percibidas entre los sexos" (Scott, 1997, p. 23), lo que en la universidad se manifiesta en evaluaciones sesgadas: las publicaciones de mujeres son citadas un 20-30% menos que las de hombres con igual

calidad, y las redes de mentoría masculinas excluyen a las académicas de oportunidades de promoción. La socialización interiorizada refuerza el techo de cristal: muchas mujeres evitan postularse a cátedras o decanatos por temor a ser vistas como "poco femeninas" al ejercer autoridad, perpetuando la segregación vertical.

Judith Butler explica la performatividad del género como repetición de actos que naturalizan roles opresivos. "El género no es una identidad estable, sino una práctica reiterada que produce la apariencia de una esencia" (Butler, 2007, p. 45). En la academia, las mujeres "performan" docencia y colaboración para ser legibles dentro de normas binarias, internalizando la idea de que la autoridad investigativa es masculina. Esta repetición genera un daño psíquico que lleva a la autoexclusión: durante la pandemia, las académicas perdieron hasta un 30% más de tiempo en cuidados familiares, retrasando publicaciones y promociones (Caira-Tovar, 2022, p. 61), lo que refuerza el suelo pegajoso y bloquea el ascenso.

Romper estos obstáculos exige desinteriorizar roles mediante intervenciones teóricas y prácticas. Beauvoir propone la autonomía existencial; Scott, reescribir narrativas académicas inclusivas; y Butler, subvertir performatividades mediante redes feministas. En México y Colombia, estudios muestran que solo el 22% de las cátedras son ocupadas por mujeres debido al suelo pegajoso (Upegui Valencia & Cervera Delgado, 2018, p. 1846). Políticas como cuotas de género, mentorías horizontales y licencias parentales compartidas son esenciales para desmantelar estas barreras y lograr movilidad equitativa

2.2.2.3 Efectos en la vida profesional y personal de las mujeres en la academia

En el marco de las instituciones universitarias de Ecuador, Chiliquinga et al. (2017) indican que las mujeres se topan con obstáculos considerables en su progreso profesional debido a la falta de mentores, la escasez de redes de respaldo y la persistencia de estereotipos de género que vinculan el liderazgo con atributos usualmente masculinos. Esto demuestra que el "techo de cristal" es un obstáculo estructural que demanda acciones institucionales para fomentar una cultura de equidad y para erradicar los prejuicios de género en la valoración de habilidades. Además, el estudio sociológico del "techo de cristal" facilita la comprensión de sus efectos psicológicos. Las mujeres que se topan con este obstáculo suelen sentirse frustradas y agotadas, lo que podría impactar su autovaloración y su rendimiento en el trabajo (Carrancio 2015). Esta circunstancia

perpetúa un ciclo de automarginación y marginación social, preservando la jerarquía de autoridad en las organizaciones. En Ecuador, es notable la escasa representación de mujeres en cargos de alto nivel en universidades y otras instituciones educativas, donde el "suelo pegajoso" un término que alude a las condiciones que mantienen a las mujeres en posiciones inferiores de la escala laboral que continúa siendo predominante (Upegui Valencia, 2018)

Este fenómeno se fusiona con el techo de cristal para generar un obstáculo doble que obstaculiza el progreso de las mujeres, quienes frecuentemente se ven forzadas a hacer un esfuerzo adicional para vencer tanto los obstáculos internos como los externos. Peñaherrera (2020) señala que, al tener que equilibrar sus roles familiares y laborales, las mujeres se encuentran con un exceso de trabajo que restringe sus oportunidades de avance profesional. Para reducir el impacto de estas barreras invisibles, es fundamental que las instituciones académicas adopten políticas de igualdad de género que no solo promuevan la participación femenina en todos los niveles, sino que también combatan activamente los estereotipos de género. Chiliquinga et al. (2017) proponen que los programas de mentoría y la creación de redes de apoyo son componentes esenciales para fortalecer a las mujeres y promover su crecimiento profesional en condiciones equitativas. Estos escritores argumentan que las universidades de Ecuador deben establecer políticas de paridad que garanticen una representación balanceada de género en sus puestos superiores, generando un entorno laboral que priorice las habilidades y el mérito por encima del género

Efectos del techo de cristal en las mujeres académicas como la falta de mentoras y figuras destacadas de género femenino en posiciones de alto nivel académico genera una carencia de referentes que restringe la ascensión de las mujeres a puestos de autoridad, favoreciendo el fenómeno del techo de cristal y perpetuando la inequidad de género en los centros educativos. El efecto del techo de cristal no solo se circunscribe al entorno personal, sino que también tiene repercusiones significativas para las instituciones educativas en general. La ausencia de diversidad de género en las posiciones de liderazgo restringe la diversidad de puntos de vista en la toma de decisiones, lo que podría disminuir la innovación y la habilidad de las universidades para atender las exigencias sociales y académicas de forma inclusiva (Moreno, 2023). Además, la escasa representación de mujeres en cargos de liderazgo reduce la habilidad de las instituciones para establecer políticas de equidad de género y de respaldo a la conciliación familiar y

laboral, lo que perpetúa un ambiente laboral adverso para el crecimiento profesional de las mujeres.

La doble jornada la combinación de trabajo remunerado académico con el no remunerado del hogar y el cuidado constituye el núcleo de la desigualdad estructural que afecta a las mujeres en la universidad. Esta sobrecarga genera un impacto acumulativo: mientras los hombres dedican en promedio 10-15 horas semanales más a investigación y redes, las académicas invierten hasta 20 horas adicionales en tareas domésticas y cuidado infantil, lo que reduce su productividad científica y retrasa promociones (Cámara et al., 2021, p. 78). Como señala Beauvoir, la mujer es educada para asumir la inmanencia del cuidado, lo que en la academia se traduce en la interiorización de roles que la atan al suelo pegajoso: “La mujer se encuentra dividida entre su condición de sujeto y su función de objeto para el otro” (Beauvoir, 2005, p. 312). Esta división no solo limita publicaciones y citas, sino que perpetúa la brecha salarial (hasta 18% menor en México) y la subrepresentación en consejos universitarios.

Las cargas emocionales el trabajo invisible de gestión afectiva, mentoría empática y conciliación familiar agravan el desgaste psicológico y el síndrome de burnout en académicas. Las mujeres asumen el 70% del “trabajo emocional institucional” (tutorías, orientación estudiantil, comités de bienestar), actividades poco valoradas en los sistemas de evaluación meritocrática (Upegui y Cervera, 2018, p. 1847). Butler describe este fenómeno como una performatividad de género que exige “ser legible” mediante la disponibilidad emocional: “El género se constituye a través de una estilización del cuerpo que se repite y que, al repetirse, produce la apariencia de una esencia” (Butler, 2007, p. 52). En la práctica, esto significa que las académicas, para evitar ser tildadas de “frías” o “poco comprometidas”, sacrifican tiempo de investigación, lo que genera ansiedad, culpa materna y abandono temprano de la carrera (hasta 40% más que los hombres en los primeros 10 años).

La desigualdad estructural se manifiesta en políticas institucionales que invisibilizan estas cargas: licencias de maternidad insuficientes, falta de guarderías universitarias y sistemas de evaluación que premian la “disponibilidad total” (horarios extendidos, congresos internacionales). Scott argumenta que “las instituciones no son neutrales; están construidas sobre relaciones de poder que el género organiza” (Scott, 1997, p. 31). En América Latina, solo el 28% de las universidades públicas cuentan con

protocolos de conciliación, y las mujeres representan apenas el 22% de investigadoras principales en proyectos CONACYT (Caira, 2022, p. 62). Esta estructura no solo retrasa ascensos, sino que afecta la salud mental: tasas de depresión 2.5 veces mayores en académicas con hijos menores de 6 años.

2.2.3 Enfoques teóricos sobre desigualdad y liderazgo femenino

La desigualdad de género en el ámbito del liderazgo ha sido ampliamente analizada desde diferentes enfoques teóricos que buscan explicar las causas estructurales, culturales y organizacionales que limitan el acceso de las mujeres a posiciones de poder. Desde la **teoría** feminista clásica, se sostiene que la desigualdad surge de un sistema patriarcal que históricamente ha subordinado a las mujeres y las ha excluido de los espacios de toma de decisiones. Este enfoque pone de relieve la necesidad de transformar las estructuras sociales y los valores que sustentan la división sexual del trabajo, así como de cuestionar los estereotipos que asocian el liderazgo con atributos tradicionalmente masculinos.

Por su parte, la teoría del techo de cristal explica cómo, a pesar de los avances en educación y participación laboral, las mujeres enfrentan barreras invisibles que les impiden ascender a los niveles más altos de jerarquía. Estas barreras incluyen sesgos de género, falta de redes de apoyo y escasas oportunidades de mentoría. Desde esta perspectiva, la desigualdad no se debe solo a la falta de mérito individual, sino a un conjunto de mecanismos institucionales y culturales que perpetúan la exclusión. El enfoque del “techo de cristal” ha sido complementado por otros conceptos como el “suelo pegajoso”, que alude a las dificultades de las mujeres para salir de los cargos de menor rango o peor remunerados.

La teoría de la interseccionalidad, desarrollada por autoras como Kimberlé Crenshaw, aporta una visión más compleja al reconocer que las desigualdades no afectan a todas las mujeres por igual. Factores como la clase social, la raza, la orientación sexual o la discapacidad interactúan para generar formas múltiples y simultáneas de discriminación. Este enfoque es fundamental para comprender por qué algunas mujeres enfrentan mayores obstáculos que otras en su trayectoria hacia el liderazgo, y por qué las políticas de igualdad deben adaptarse a las distintas realidades sociales y culturales.

Finalmente, las teorías contemporáneas del liderazgo transformacional y participativo han replanteado la manera en que se entiende el liderazgo femenino. Estas

corrientes sostienen que los estilos de liderazgo asociados a las mujeres basados en la empatía, la comunicación y la colaboración pueden ser igualmente eficaces o incluso más adecuados para las organizaciones modernas, caracterizadas por la necesidad de innovación y trabajo en equipo. Así, el debate actual no solo se centra en la inclusión de las mujeres en cargos directivos, sino también en el reconocimiento del valor que sus perspectivas aportan a la gestión y al cambio organizacional.

2.2.3.1 Aportes teóricos sobre desigualdad y poder en la universidad.

La teoría feminista actual ha hecho posible que se entienda mejor la interacción entre género, poder y desigualdad en diversos escenarios sociales. Según esta perspectiva, las estructuras patriarcales no solo se manifiestan en la economía o en las leyes, sino también en prácticas culturales, dinámicas diarias y discursos simbólicos que validan la sujeción de la mujer. Según autoras como Butler (2007), el género no debe concebirse como un atributo inherente, sino como una construcción social que se perpetúa a través de prácticas, normas y expectativas reiteradas. Esto explica por qué en sociedades con adelantos legales hacia la igualdad persisten las desigualdades.

El feminismo actual ha demostrado, además, que el poder no se acumula solo en las instituciones visibles, sino que también está disperso en los microespacios de la vida diaria. Foucault (1999), que fue retomado por investigadoras feministas, sostiene que el poder se difunde y reproduce a través de las interacciones sociales. En esta línea, autores como Fraser (2013) subrayan que las mujeres sufren una injusticia doble: por un lado, la ausencia de reconocimiento simbólico y cultural; por otro lado, la exclusión de los recursos políticos y materiales. Esta perspectiva posibilita el análisis de cómo las disparidades de género persisten en aspectos tanto subjetivos como estructurales.

Además, la teoría feminista contemporánea incluye el enfoque interseccional, que comprende que el género interactúa con otras categorías, como raza/etnia, clase social, edad u orientación sexual, lo cual produce inequidades acumulativas y múltiples. Crenshaw (1989) demostró, al presentar esta idea, que las mujeres no experimentan la discriminación de una forma uniforme; más bien, se enfrentan a diversas modalidades de exclusión dependiendo de sus contextos particulares. Segato (2016) y Lagarde (2005) han afirmado que, en América Latina, la violencia de género, el racismo y la pobreza se entrelazan en la vida de muchas mujeres. Esto requiere pensar en estrategias transformadoras que trasciendan los marcos legales y busquen cambios culturales y estructurales más profundos.

Max Weber conceptualiza la universidad como un sistema de dominación racional-legal donde la burocracia organiza el poder mediante reglas impersonales y jerarquías basadas en el saber. “La dominación burocrática significa fundamentalmente dominación por medio del saber” (Weber, 2002, p. 178). Esta autoridad, aparentemente neutral, reproduce desigualdad de género: los reglamentos de promoción priorizan la productividad cuantitativa (publicaciones, proyectos), invisibilizando el trabajo emocional y docente que recae mayoritariamente en mujeres. En América Latina, solo el 25% de las rectorías están ocupadas por mujeres, pese a que representan el 45% del profesorado (UNESCO, 2023, p. 34). La burocracia weberiana convierte la “disponibilidad total” en requisito implícito, incompatible con la doble jornada femenina, y limita la agencia al exigir conformidad con normas masculinizadas.

Michel Foucault desmonta la neutralidad institucional al mostrar el poder como red de discursos y prácticas disciplinarias que regulan cuerpos y saberes. “El poder no es una institución, ni una estructura; es el nombre que se da a una situación estratégica compleja” (Foucault, 1980, p. 98). En la universidad, este poder opera mediante el “examen” evaluaciones, currículos, rankings que somete a las académicas a una doble vigilancia: por mérito científico y por conciliación familiar. Las mujeres son penalizadas por ausencias justificadas (maternidad, cuidado) y su trabajo de tutoría emocional queda fuera del discurso meritocrático. Esta microfísica del poder naturaliza la subalternidad femenina, generando auto-censura y burnout, y convierte la burocracia en un dispositivo de control que restringe el acceso a fondos, cátedras y liderazgo.

Anthony Giddens introduce la dualidad de la estructura: la agencia femenina no está eliminada, sino mediada por reglas y recursos que pueden reproducir o transformar la desigualdad. “La agencia no se opone a la estructura; es su medio de reproducción y, potencialmente, de cambio” (Giddens, 1984, p. 25). En la universidad, las académicas ejercen agencia mediante redes sororas, demandas colectivas y publicaciones colaborativas, pero la estructura burocrática (horarios rígidos, méritos cuantitativos) reduce su impacto: las madres publican un 35% menos en los primeros cinco años posparto (Cámara et al., 2021, p. 79). Giddens sugiere que la reflexividad institucional —cuotas de género, comités paritarios, reconocimiento del trabajo emocional— puede reconfigurar la autoridad y la burocracia, convirtiendo la agencia femenina en motor de equidad.

La síntesis de Weber, Foucault y Giddens revela que la desigualdad en la universidad es estructural y discursiva: la autoridad burocrática (Weber) se sostiene en tecnologías de control (Foucault) que limitan la agencia femenina (Giddens). Superar esta tríada exige desmantelar la neutralidad aparente: implementar evaluaciones cualitativas, licencias parentales compartidas y liderazgos rotativos. Solo así la agencia femenina transformará el poder universitario desde dentro.

2.2.3.2 Crítica a las estructuras académicas tradicionales desde la Teoría de la reproducción social y cultural (Bourdieu)

Desde una perspectiva teórica, el "techo de cristal" se define como un grupo de restricciones estructurales e invisibles, que impiden el crecimiento profesional de las mujeres, impidiéndoles ascender a cargos de gran relevancia (Carrancio, 2015). Este fenómeno es el producto de una mezcla de elementos, ya sean internos o externos. Los elementos internos están vinculados con la autoimagen de las mujeres, que puede verse afectada por estereotipos de género internalizados, como la idea de que las mujeres no son adecuadas para las posiciones de autoridad. Los elementos externos abarcan la ausencia de políticas laborales que fomenten la igualdad y la presencia de culturas organizativas regidas por principios patriarcales, que fortalecen la marginación de las mujeres de las posiciones de alto nivel (Moreno, 2023). Simone de Beauvoir, pensadora y autora francesa, se destaca como una de las precursoras del pensamiento feminista actual. En su trabajo El segundo sexo (1949), De Beauvoir presenta el concepto innovador de que "no se nace mujer, se llega a serlo", una declaración que cuestiona la idea de que los roles de género están establecidos biológicamente

De acuerdo con la escritora, la mujer se define en términos de "Otro", lo que implica que la feminidad no es una característica intrínseca, sino una estructura social establecida por las estructuras patriarcales (De Beauvoir, 1949/2009). En la teoría de De Beauvoir, el término "Otro" es crucial para comprender cómo la sociedad caracteriza a la mujer mediante la alteridad, o sea, en contraposición al hombre, que simboliza el "Uno" o el sujeto supremo. Esta división entre el individuo y el otro genera una dinámica de poder donde la mujer se ve relegada a un papel secundario y subordinado. Segato (2016) sostiene que el pensamiento de De Beauvoir facilita el análisis de cómo los sistemas patriarcales naturalizan la supremacía masculina y validan el dominio sobre la mujer, otorgándole atributos como la pasividad y la emotividad, lo que limita su autonomía y capacidad de acción. En este sentido, el espacio universitario será considerado un punto

de referencia donde se transmite no sólo el conocimiento científico-técnico, sino también los valores y las normas que ayudan a consolidar unas estructuras de poder dominantes

Desde esta teoría, las universidades constituyen un campo donde el "capital social" y el "capital cultural" jugarán un papel fundamental a la hora de ofrecer posibilidades de avance hacia posiciones de liderazgo (Carranza, 2019). En la medida en que las universidades no son entidades no intervenidas, sino que reproduzcan y favorezcan estructuras de poder de clase y de género. Franco Giralt (2018) que estas estructuras se replican en estructuras patriarcales donde el obstáculo que tienen las mujeres para acceder al poder se presenta como una serie de determinantes fáciles de hablar y de otros que no se pueden ni ver ni hablar. De manera que, si las mujeres quieren ascender en el ámbito académico, deben enfrentarse a un sistema de reproducción social que favorece el mantenimiento de una jerarquía masculina en la parte superior de la dirección (Upegui Valencia, 2018). La teoría feminista actual se ha expandido para incorporar diversas visiones que analizan la inequidad de género desde un enfoque más inclusivo y multidimensional

La Teoría de la Reproducción Social y Cultural, propuesta por Pierre Bourdieu (1979, 1997), explica que las instituciones educativas no solo transmiten conocimientos, sino que también reproducen las estructuras sociales y las relaciones de poder existentes. A través de los procesos pedagógicos y de evaluación, las universidades legitiman las formas de capital cultural y simbólico dominante, los cuales reflejan los intereses y valores de los grupos hegemónicos en su mayoría, masculinos y de clases privilegiadas. Bourdieu plantea que el sistema educativo funciona como un mecanismo de reproducción simbólica, en el que los estudiantes interiorizan las normas y expectativas del campo académico mediante el habitus, es decir, un conjunto de disposiciones aprendidas que orientan su percepción y comportamiento dentro de la estructura social. En consecuencia, las universidades consolidan las desigualdades al privilegiar un tipo de capital cultural (formas de lenguaje, actitudes, modos de pensamiento) asociado a los varones y a los sectores con mayor poder económico o simbólico.

En el ámbito universitario, esto se traduce en una estructura jerárquica donde la masculinidad se asocia con la autoridad, el liderazgo y la racionalidad, mientras que los saberes y prácticas vinculadas a las mujeres como la empatía, el trabajo colaborativo o los cuidados tienden a ser desvalorizados. Así, las instituciones de educación superior se

configuran como espacios de reproducción de la dominación simbólica, donde el capital cultural masculino mantiene su legitimidad y define las normas del éxito académico.

El estudio de Morales, Chapado, Santos y Valdés (2022) evidencia este proceso en las universidades latinoamericanas, donde persisten desigualdades de género estructurales en el acceso, la permanencia y la promoción del personal académico. Los resultados muestran que las mujeres continúan enfrentando una marcada segregación vertical, reflejada en la escasa presencia femenina en cargos de decisión y liderazgo, y una segregación horizontal, que las concentra en disciplinas tradicionalmente feminizadas como la educación y la salud, mientras los hombres predominan en áreas STEM y en los puestos jerárquicos de mayor poder.

En la Universidad de Atacama (Chile), por ejemplo, los datos revelan que solo el 13,3 % de los cargos de gobierno universitario están ocupados por mujeres, y que su representación disminuye conforme se asciende en la jerarquía académica. Además, las académicas perciben salarios un 10,7 % inferiores a los de sus pares varones, lo que demuestra que la desigualdad no solo es simbólica, sino también material (Morales-Robles et al., 2022, p. 159).

Desde la teoría de Bourdieu, esta realidad puede interpretarse como una manifestación del capital simbólico masculino: los hombres acumulan prestigio y legitimidad en el campo académico gracias a un sistema que valora sus atributos como universales, mientras que las mujeres deben realizar un esfuerzo adicional para ser reconocidas como competentes. Como explican las autoras, las trayectorias femeninas están atravesadas por barreras invisibles, que restringen su autonomía y sus oportunidades de ascenso, consolidando un orden institucional donde “las académicas se enfrentan a desigualdades en la toma de decisiones, en el reconocimiento y en el poder adquisitivo” (Morales-Robles et al., 2022, p. 152).

La universidad, entonces, se convierte en un campo de poder (Bourdieu, 1994) donde los distintos capitales económico, cultural y simbólico se distribuyen de forma desigual. Este campo legitima las jerarquías al presentar la meritocracia como un valor neutral, cuando en realidad las reglas del juego están determinadas por una estructura patriarcal que favorece la reproducción del dominio masculino. En otras palabras, las universidades no solo reflejan la desigualdad social, sino que la producen y perpetúan

mediante mecanismos simbólicos que validan el capital cultural de los hombres como el más "natural" o "adecuado" para el éxito académico.

Por tanto, aplicar la teoría de Bourdieu al análisis de género en la educación superior permite entender que las brechas profesionales no se deben únicamente a la falta de oportunidades individuales, sino a una estructura institucional que transmite y refuerza habitus masculinizados. Transformar esta realidad implica reconocer el poder simbólico del saber académico y promover una redistribución del capital cultural que visibilice y valore las aportaciones de las mujeres en todos los niveles del conocimiento.

2.2.3.3 Renovación del liderazgo femenino en la universidad contemporánea.

El feminismo de la tercera ola reconoce la diversidad en las experiencias femeninas y enfatiza que los obstáculos con el avance ocupacional se intensifican debido a implicaciones particulares y sociales. En 2000, Hook (2000) propone que las hembras racializadas, las personas con ganancias escasas o aquellas en grupos de dejar de fumar soporten tipos de opresión compuestos que les inhiben tener una mayor influencia. Esta perspectiva tiene un significado particular en América Latina, donde las estructuras sociales y económicas intensifican las desigualdades de género, relegando el linaje femenino a los puestos superiores en entornos académicos y ocupacionales (Valencia et al., 2018). En contextos pertinentes al hábitat dual, la perspectiva feminista del tercer segmento resuelve las generalizaciones que pasan por alto las ocurrencias exactas de las personas. Gaete-Quezada (2015) afirma que la teoría feminista actual enfatiza la necesidad de erradicar las barreras tangibles como las posibilidades restringidas, sino también los obstáculos intangibles e invisibles como los estándares sexistas y los prejuicios no observados, perpetuando la omisión de las mujeres en los roles de liderazgo

El "techo de cristal" es un fenómeno documentable como limitante en el avance profesional de las mujeres y que afecta su bienestar no solo emocional sino también económico y social. Este fenómeno designa las barreras supuestas como no reales, pero que responden a una nueva forma de entender la falta de igualdad en la manera de acceder y ascender a los cargos de liderazgo. Así las "barreras de este tipo" no solo quedan circunscritas a la progresión y el bienestar de las académicas en las universidades, sino que se relacionan y repercuten en las propias universidades (Gallego-Morón & Matus-López, 2018; Chiliquinga et al., 2017). Las mujeres de América Latina han puesto a correr el concepto de la tercera ola para cuestionar las estructuras patriarcales en todos y cada uno de los espacios de la sociedad que acercan a las mujeres a la producción cultural. En

esta línea, Gaete-Quezada (2015) afirma que las instituciones del estado chileno, entre ellas las universidades, son también campo de lucha para que las académicas den cuenta de los logros académicos propios, así como para que la cultura tome como tales los logros académicos de las mujeres y de los hombres

Siguiendo esta línea, también Peñaherrera (2020) dice que la evolución de la educación de las mujeres en el campo de la educación ecuatoriana no pasa sólo a través de formas meramente formales, sino que implica también resignificar creencias y concepciones acerca del liderazgo de las mujeres; va más allá de todo esto, dado que promueve la iniciativa de contar con las voces de las mujeres para que participen en la creación de protocolos de igualdad y en sus aplicaciones, conociendo así sus experiencias, posibilidades y necesidades para favorecer la toma de decisiones. Bases de la investigación de Chiliquinga (2017) y otras, ya que lo implicado va a favor de la justicia y además enriquece a las instituciones educacionales que contienen lo que ha cambiado en la El feminismo de la tercera ola te proporciona el referente de las intersecciones entre género, raza y clase para entender y para que sepas cómo plantearte la problemática del techo de cristal en Latinoamérica y que lo utilices para la transformación de las estructuras y culturas organizativas, así como también te proporciona nuevas vías e ideas que te contextualizan desde la cultura la posibilidad de promover una inclusión y equidad en los espacios de liderazgo.

2.2.4. Interseccionalidad y desigualdades múltiples.

El concepto de interseccionalidad surge como una herramienta teórica y analítica fundamental para comprender cómo diversas formas de desigualdad se entrecruzan y refuerzan mutuamente. Fue introducido por Kimberlé Crenshaw (1989) en el marco de los estudios feministas y antirracistas, para explicar que las experiencias de discriminación no pueden entenderse de manera aislada por ejemplo, solo desde el género o solo desde la raza, sino como el resultado de la interacción simultánea de múltiples ejes de opresión, tales como la clase social, la etnia, la orientación sexual, la edad, la discapacidad o el territorio. De este modo, la interseccionalidad permite visibilizar la diversidad de realidades dentro de los grupos sociales y cuestionar la tendencia a generalizar las experiencias de las mujeres como si todas enfrentaran las mismas condiciones.

En el ámbito universitario y académico, la perspectiva interseccional resulta especialmente relevante para analizar cómo las desigualdades múltiples se manifiestan en

el acceso, la permanencia y la participación de las mujeres y de otros grupos históricamente marginados. Por ejemplo, no es lo mismo la experiencia de una estudiante mujer mestiza de clase media urbana que la de una estudiante indígena, afrodescendiente o proveniente de una zona rural. Aunque ambas enfrentan barreras de género, las condiciones económicas, culturales y territoriales añaden capas adicionales de desventaja que configuran trayectorias educativas diferenciadas. En este sentido, la interseccionalidad invita a reconocer las jerarquías dentro de las propias categorías sociales, evitando visiones homogéneas del sujeto "mujer".

La noción de desigualdades múltiples también alude a la forma en que los sistemas de poder el patriarcado, el racismo, el clasismo, el colonialismo o la heteronormatividad se articulan estructuralmente para mantener la exclusión de ciertos grupos sociales. Estas desigualdades no actúan de manera aditiva, sino interdependiente: se entrelazan en un entramado complejo que condiciona las oportunidades, los recursos y el reconocimiento social de las personas. Por ello, abordar las desigualdades desde una sola dimensión (por ejemplo, la de género) resulta insuficiente para comprender la profundidad y persistencia de las inequidades en la educación superior y en la sociedad en general.

Desde esta perspectiva, la interseccionalidad no solo funciona como una herramienta analítica, sino también como una para la transformación institucional. Incorporar este enfoque en las universidades implica diseñar políticas y estrategias que consideren la diversidad de contextos y las necesidades específicas de los distintos grupos de mujeres y minorías. Programas de becas diferenciadas, acompañamiento psicosocial, inclusión de saberes ancestrales y reconocimiento de identidades diversas son ejemplos de acciones que pueden contribuir a una educación superior más equitativa. Asimismo, el desarrollo de currículos con enfoque interseccional permite cuestionar los privilegios epistémicos y abrir espacio a nuevas formas de conocimiento más inclusivas y representativas.

Además, la interseccionalidad aporta un marco crítico para repensar la representación y la participación dentro del propio espacio universitario. Las desigualdades no se limitan al acceso a la educación, sino también a la visibilidad y legitimidad de ciertas voces en los ámbitos de decisión, investigación y producción académica. Las mujeres indígenas, afrodescendientes o pertenecientes a grupos LGBTIQ+ siguen enfrentando mayores obstáculos para ocupar cargos de liderazgo o para

que su producción intelectual sea reconocida en igualdad de condiciones. Estas limitaciones evidencian la necesidad de políticas institucionales que promuevan la diversidad y combatan las estructuras de exclusión simbólica y material.

En conclusión, la interseccionalidad permite entender la desigualdad como un fenómeno multidimensional, que requiere respuestas igualmente complejas y articuladas. Reconocer las desigualdades múltiples no solo amplía la comprensión del fenómeno social, sino que también fortalece el compromiso ético y político de las universidades con la justicia social. Adoptar una mirada interseccional es, por tanto, un paso imprescindible para construir instituciones verdaderamente inclusivas, capaces de transformar las estructuras que históricamente han perpetuado la discriminación y la exclusión

2.2.4.1 Comprendiendo la interacción entre desigualdad, clase y cultura

El concepto de "interseccionalidad" fue creado por Kimberlé Crenshaw en 1989 con el fin de explicar la interacción entre las categorías sociales y culturales de forma simultánea, creando vivencias singulares de opresión y privilegio (Crenshaw, 1989). La interseccionalidad proporciona un enfoque teórico completo para entender las vivencias distintivas de las mujeres en los entornos de trabajo y académicos. De acuerdo con Upegui Valencia (2018), este método facilita la identificación de cómo las mujeres que sufren diversas formas de discriminación crean tácticas singulares para resistir y vencer los obstáculos estructurales. Estas tácticas comprenden la creación de redes de solidaridad y respaldo entre mujeres, además de la implementación de métodos colectivos para combatir las inequidades. En el contexto académico, la teoría interseccional subraya la relevancia de establecer políticas inclusivas que traten las diversas facetas de la discriminación. Gallego-Morón y Matus-López (2018) sugieren que las instituciones educativas deben implementar programas de mentoría y formación que tomen en cuenta las necesidades particulares de las mujeres de estratos menos favorecidos, brindándoles herramientas para competir en igualdad de condiciones con sus pares masculinos.

Microagresiones y discriminación sutil

Las microagresiones y las formas de discriminación sutil constituyen manifestaciones cotidianas de desigualdad que refuerzan las jerarquías de género dentro de los espacios académicos, políticos y laborales. Se expresan mediante comentarios, gestos o actitudes aparentemente inofensivas que desvalorizan o cuestionan la capacidad, autoridad o

pertenencia de las mujeres, generando un entorno hostil y afectando su autoestima, motivación y rendimiento.

En el ámbito universitario, particularmente en las disciplinas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), investigaciones recientes han evidenciado que las mujeres enfrentan microagresiones sexistas como interrupciones constantes durante reuniones, subestimación de sus aportes, cuestionamiento de su competencia o exclusión simbólica de espacios de decisión. Angulo (2018) señala que estas actitudes refuerzan el dominio masculino y perpetúan la idea de que la excelencia científica es una cualidad esencialmente masculina, generando un ambiente que limita la participación femenina y reproduce desigualdades estructurales.

De acuerdo con Bourdieu (2000), este tipo de prácticas pueden entenderse como expresiones de violencia simbólica, pues legitiman las desigualdades sin recurrir a la coerción explícita. Su carácter sutil las hace más difíciles de identificar o denunciar, pero sus efectos acumulativos son profundos: minan la confianza profesional de las mujeres y obstaculizan su avance hacia posiciones de liderazgo. En ese sentido, las microagresiones constituyen uno de los mecanismos que sostienen el techo de cristal, al reforzar normas y estereotipos que limitan el reconocimiento y la autoridad femenina en los espacios de poder.

Violencia simbólica en instituciones de educación superior

Siguiendo la teoría de Bourdieu (2000), la violencia simbólica es una forma de dominación invisible que se ejerce a través de los significados, las normas y las prácticas institucionales que legitiman la desigualdad. A diferencia de la violencia directa, esta opera de manera sutil y se sustenta en la aceptación inconsciente de estructuras sociales que otorgan valor y autoridad a lo masculino, naturalizando así la subordinación femenina. En las instituciones de educación superior, este tipo de violencia se expresa en la reproducción de jerarquías de género que limitan el acceso, la permanencia y el ascenso de las mujeres en los espacios académicos y científicos.

Cedeño, Apolo, Freire, Bonete León, Rodríguez y Chalare (2024) destacan que, en el ámbito de la educación STEM, las mujeres enfrentan barreras estructurales y culturales arraigadas en estereotipos de género y en la ausencia de modelos femeninos visibles. Estas barreras se constituyen como manifestaciones de violencia simbólica, pues

las instituciones refuerzan de manera implícita la idea de que el conocimiento científico y tecnológico es un espacio predominantemente masculino. Como señalan las autoras, la falta de referentes y el sesgo institucional reducen la confianza y participación femenina, reproduciendo desigualdades desde la formación inicial hasta la carrera profesional.

De acuerdo con Verdugo, García y Sánchez (2022), estas desigualdades estructurales se mantienen en los niveles superiores de la academia, donde las mujeres encuentran mayores obstáculos para acceder a cargos de liderazgo y reconocimiento. Casad et al. (2021) coinciden al afirmar que los sesgos de género, la falta de apoyo institucional y la subvaloración del trabajo académico femenino constituyen mecanismos de exclusión que operan bajo la apariencia de neutralidad meritocrática. En otras palabras, el sistema universitario reproduce sin necesidad de coerción directa las jerarquías simbólicas que sostienen el techo de cristal.

Asimismo, Merayo y Ayuso (2023) señalan que los estereotipos de género influyen desde la elección de carrera, reforzando la idea de que las mujeres poseen menor afinidad o competencia en áreas científicas. Este proceso de socialización diferencial, al internalizarse, perpetúa la desigual distribución del capital simbólico y limita las posibilidades de reconocimiento femenino dentro de las instituciones académicas. Tal como sostiene Bourdieu (2000), la violencia simbólica actúa de manera eficaz precisamente porque las estructuras de dominación se inscriben tanto en las instituciones como en las percepciones y habitus de los propios agentes, es decir, se naturalizan y se reproducen inconscientemente.

Por su parte, Bird y Rhoton (2021) advierten que, incluso en contextos donde las mujeres logran acceder a posiciones académicas, persisten prejuicios sobre su liderazgo y capacidad científica, lo que genera un “techo invisible” que restringe su movilidad profesional. Este fenómeno demuestra que las instituciones de educación superior no son espacios neutrales, sino campos sociales donde el poder simbólico se distribuye de forma desigual según el género.

En este sentido, la violencia simbólica en la educación superior constituye un mecanismo estructural clave que sostiene el techo de cristal académico, al obstaculizar la acumulación de capital simbólico femenino prestigio, legitimidad, autoridad intelectual y al reforzar prácticas y discursos que legitiman la desigualdad. Superar este tipo de violencia implica transformar los marcos institucionales y culturales que sustentan la

dominación simbólica, mediante políticas que no solo promuevan la igualdad formal, sino que también reconozcan y valoren el papel de las mujeres como productoras legítimas de conocimiento.

Estudios sobre violencia simbólica percibida por estudiantes universitarias

Diversos estudios han evidenciado que las mujeres universitarias experimentan formas sutiles de violencia simbólica**,** las cuales se expresan a través de los estereotipos de género, las expectativas sociales y las prácticas académicas que reproducen desigualdades. En un estudio realizado con 300 mujeres universitarias en Colombia, el 30% reportó haber experimentado algún tipo de violencia simbólica durante su formación profesional, evidenciando cómo docentes y estructuras curriculares pueden funcionar como agentes reproductores de actitudes sexistas**.**

De acuerdo con Melo Andrade (2023), los contenidos curriculares y el rol del profesorado constituyen elementos clave en la **t**ransmisión de estereotipos de género. La autora señala que, muchas veces, los docentes refuerzan inconscientemente estas desigualdades mediante lo que denomina *currículum oculto*, es decir, la transmisión no intencional de patrones de identidad y creencias que perpetúan los roles tradicionales de género. En el ámbito universitario, este fenómeno se traduce en prácticas pedagógicas diferenciadas hacia mujeres y hombres, así como en la invisibilización de figuras femeninas dentro de los materiales educativos y científicos.

Melo Andrade (2023) enfatiza que la escasa representación de mujeres en los textos, así como el uso del masculino genérico, contribuyen a una forma de violencia simbólica institucionalizada**,** en la que las mujeres carecen de referentes con los cuales identificarse. Esta exclusión discursiva refuerza la idea de que los espacios científicos, tecnológicos y de liderazgo son “masculinos”, limitando así la participación y el sentido de pertenencia de las mujeres en dichos ámbitos.

Desde esta perspectiva, la violencia simbólica se manifiesta como una herramienta de dominación sutil que mantiene el “techo de cristal” dentro de la academia: un conjunto de barreras invisibles que impiden el avance profesional de las mujeres, a pesar de contar con igual preparación que sus pares masculinos. Por ello, Melo Andrade (2023) sostiene que la educación tiene el desafío de revertir los sesgos estructurales, reformando la formación docente y los materiales educativos con un enfoque de género, a fin de eliminar

los estereotipos que perpetúan las desigualdades y promover una enseñanza verdaderamente inclusiva.

Microdiscriminaciones raciales y diversidad

Las investigaciones sobre violencia simbólica en el ámbito educativo evidencian cómo las relaciones de poder y los discursos institucionales pueden reproducir desigualdades estructurales bajo una aparente neutralidad académica. En este contexto, las microdiscriminaciones raciales y etnocentristas constituyen una forma sutil pero persistente de exclusión, especialmente hacia estudiantes provenientes de minorías étnicas y de sectores sociales históricamente marginados.

Ortmann (2017) sostiene que los espacios universitarios, particularmente en carreras científico-tecnológicas, reproducen un modelo de conocimiento androcéntrico y homogéneo, donde las diferencias culturales, de clase y de origen étnico se perciben como "desvíos" del sujeto académico ideal. Este modelo, basado en la hegemonía de la masculinidad, la blanquitud y la racionalidad occidental**,** legitima jerarquías simbólicas que excluyen a quienes no se ajustan a esos parámetros, generando lo que Bourdieu (2000) denominó violencia simbólica*:* un tipo de dominación que actúa de manera invisible y naturalizada sobre los cuerpos y las subjetividades.

En su estudio cualitativo, Ortmann (2017) identifica que las prácticas docentes, los contenidos curriculares y las dinámicas institucionales reproducen cotidianamente microagresiones comentarios, silencios, omisiones o gestos que marcan las diferencias de género, clase o procedencia, reforzando la idea de que ciertos cuerpos y saberes "no pertenecen" al espacio académico. Aunque la autora se centra en el análisis de las mujeres en ingeniería, su reflexión permite extender la comprensión hacia otros ejes de desigualdad, como los raciales o étnicos, donde los discursos de mérito y objetividad ocultan los sesgos estructurales del sistema educativo.

Estas microdiscriminaciones se expresan en la naturalización del privilegio blanco y masculino**,** en la subrepresentación de **est**udiantes de pueblos originarios o afrodescendientes, y en la invisibilización de sus saberes en los contenidos curriculares. Así, la universidad, lejos de ser un espacio neutral, se configura como un escenario donde se reproducen las desigualdades sociales bajo el discurso de la excelencia y la igualdad de oportunidades**.**

Ortmann (2017) advierte que esta neutralidad aparente impide reconocer los mecanismos de exclusión y dificulta la transformación institucional. En este sentido, el desafío radica en descolonizar el conocimiento, incorporar perspectivas interculturales y feministas en la enseñanza superior, y garantizar políticas que reconozcan la diversidad como un valor epistemológico y no como una excepción. Solo así será posible construir espacios académicos realmente inclusivos, libres de microviolencias y discriminaciones normalizadas.

Contexto ecuatoriano y andino

En el contexto ecuatoriano y andino, la persistencia de estructuras patriarcales y dinámicas de poder desiguales continúa limitando el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres en los espacios académicos y profesionales. Diversos estudios, como el realizado en la Universidad Técnica de Machala (Ramon y Blacio, 2025), evidencian que en las universidades del país aún prevalecen manifestaciones de violencia simbólica y microagresiones que, aunque muchas veces invisibilizadas, configuran verdaderas barreras para el desarrollo y liderazgo femenino. Estas prácticas, enmarcadas dentro de un sistema jerárquico y normativamente insuficiente, se traducen en formas sutiles de exclusión que obstaculizan la participación de las mujeres en cargos de decisión y dirección, reproduciendo el denominado “techo de cristal” en la educación superior.

El estudio demuestra que en instituciones como la Universidad Técnica de Machala existen relaciones asimétricas entre docentes y estudiantes, así como entre pares, donde el ejercicio de poder y la falta de comprensión institucional del concepto de violencia simbólica refuerzan los patrones de subordinación. Esta violencia, al operar de manera invisible mediante discursos, actitudes o prácticas culturales, legitima las desigualdades de género y normaliza la exclusión de las mujeres de espacios de autoridad o reconocimiento académico. Según las autoras, los marcos normativos vigentes, aunque contemplan mecanismos de prevención y sanción, resultan insuficientes para garantizar ambientes universitarios libres de violencia y discriminación (Ramon y Blacio, 2025, pp. 890–900).

En el ámbito andino, esta problemática se replica con particularidades culturales y sociales compartidas. La reproducción de valores tradicionales, el peso del patriarcado y la escasa representación femenina en espacios directivos configuran un panorama donde el techo de cristal sigue siendo una realidad estructural. Si bien países como Ecuador,

Perú y Bolivia han incorporado políticas de igualdad y protocolos contra la violencia de género en la educación superior, la falta de aplicación efectiva y el desconocimiento de estos instrumentos limitan su impacto. De este modo, el contexto andino refleja una tensión entre los avances normativos y la persistencia de prácticas culturales que continúan relegando a las mujeres a roles secundarios dentro de la vida universitaria y profesional.

Así, el techo de cristal en el contexto ecuatoriano y andino no se manifiesta únicamente en la ausencia de mujeres en puestos de liderazgo, sino también en la naturalización de las microagresiones, los estereotipos de género y las dinámicas de poder desiguales que permean la estructura institucional universitaria. La superación de estas barreras requiere no solo la reforma de los marcos normativos, sino también un cambio cultural profundo que incorpore la perspectiva de género de forma transversal en la educación superior.

2.2.4.2 Mujeres latinoamericanas: desafíos estructurales en la educación superior

Las mujeres de América Latina han lidiado con restricciones a lo largo de la historia, que son resultado de factores culturales y estructuras institucionales que perpetuaron la desigualdad. Durante la época de la colonia y la república, los hombres tuvieron acceso a la educación, al trabajo remunerado y a participar en política; las mujeres, en cambio, fueron ubicadas en un rol más centrado en lo doméstico y lo familiar. No solo limitó sus posibilidades de formación esta circunstancia, sino que además afianzó los estereotipos de género que han persistido en las dinámicas sociales y laborales regionales (Lagarde, 2005; Juliano, 2017).

Durante el siglo XX, se produjeron progresos relevantes en la participación de las mujeres en la vida pública y en el acceso a la educación superior gracias al crecimiento de los movimientos feministas y a la aprobación de leyes que promovían la igualdad. No obstante, estas mejoras no erradicaron las desigualdades estructurales. Continuaron existiendo situaciones como la baja representación en posiciones de liderazgo, la segregación ocupacional y la brecha salarial, que muestran cómo los obstáculos históricos se han convertido en limitaciones más sutiles, pero igualmente eficaces (Sánchez & Pérez, 2018; Valdés, 2013). Así, el llamado "techo de cristal" se encuentra en Latinoamérica con un contexto complicado, marcado por el peso de las tradiciones patriarcales y la falta de políticas eficaces que aseguren la igualdad (CEPAL, 2021).

Las mujeres de Latinoamérica todavía lidian hoy en día con retos relacionados con la conciliación entre la vida laboral y la familiar, la violencia de género y el hecho de no ser reconocidas completamente en ámbitos académicos y laborales. No es posible examinar estos impedimentos de forma aislada, ya que se cruzan con elementos como la etnia, la clase social o el territorio. Esto acentúa la desigualdad en ciertos grupos. Por lo tanto, la situación de las mujeres rurales, afrodescendientes o indígenas muestra una perspectiva más limitante (Burbano, 2011; Segato, 2016). Es esencial identificar estas diversas dimensiones para entender la magnitud de los desafíos que continúan y para promover tácticas que aseguren un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo en la región (CEPAL, 2023).

2.2.4.3 Estrategias de residencia y redes de apoyo profesional

En Ecuador, es notable la escasa representación de mujeres en cargos de alto nivel en universidades y otras instituciones educativas, donde el "suelo pegajoso" es un término que alude a las condiciones que mantienen a las mujeres en posiciones inferiores de la escala laboral que continúa siendo predominante (Upegui Valencia, 2018). Este fenómeno se fusiona con el techo de cristal para generar un obstáculo doble que obstaculiza el progreso de las mujeres, quienes frecuentemente se ven forzadas a hacer un esfuerzo adicional para vencer tanto los obstáculos internos como los externos. Peñaherrera (2020) señala que, al tener que equilibrar sus roles familiares y laborales, las mujeres se encuentran con un exceso de trabajo que restringe sus oportunidades de avance profesional. Para reducir el impacto de estas barreras invisibles, es fundamental que las instituciones académicas adopten políticas de igualdad de género que no solo promuevan la participación femenina en todos los niveles, sino que también combatan activamente los estereotipos de género

Chiliquinga et al. (2017) proponen que los programas de mentoría y la creación de redes de apoyo son componentes esenciales para fortalecer a las mujeres y promover su crecimiento profesional en condiciones equitativas. Estos escritores argumentan que las universidades de Ecuador deben establecer políticas de paridad que garanticen una representación balanceada de género en sus puestos superiores, generando un entorno laboral que priorice las habilidades y el mérito por encima del género. En este contexto, resulta esencial adoptar estrategias que fomenten una cohesión social fundamentada en la igualdad, en vez de una separación estricta de roles de género. Como entidad social fundamental, la academia posee la habilidad de guiar transformaciones que cuestionen el orden establecido y fomenten un ambiente donde las aportaciones de hombres y mujeres

sean apreciadas por su mérito y no por su sexo (Moreno, 2023). No solo es necesario implementar políticas institucionales, sino también una transformación cultural que cuestione la perspectiva funcionalista convencional y promueve una visión de equidad de género en todos los estratos de la jerarquía escolar

Si bien el funcionalismo proporciona una interpretación precisa de cómo las universidades preservan su unidad, también ha sido objeto de críticas por su inflexibilidad y adecuación a las exigencias sociales contemporáneas. Las autoras Carrancio Baños (2015) y Peñaherrera (2020) destacan que el funcionalismo tiende a justificar la estructura jerárquica como un medio necesario para el orden institucional, sin considerar las limitaciones que esta estructura impone a la inclusión de las mujeres en roles de liderazgo. Algunas sugerencias para tratar estos asuntos desde un enfoque inclusivo proponen el establecimiento de estructuras menos estrictas que favorezcan la igualdad de participación de hombres y mujeres en todos los estratos de la jerarquía universitaria (González y Rodríguez, 2020). La puesta en marcha de estrategias de mentoría, la creación de programas de liderazgo para mujeres y el fomento de redes de apoyo son tácticas que pueden contribuir a atenuar las repercusiones de la estructura jerárquica en la marginación de mujeres.

2.2.5 Consecuencias y alternativas para superar el techo de cristal

El denominado “techo de cristal” constituye una de las metáforas más potentes para describir las barreras invisibles que impiden a las mujeres acceder a los niveles más altos de responsabilidad y poder en distintos ámbitos, incluyendo el académico, político y laboral. Aunque dichas barreras no se encuentran establecidas de forma explícita en las normas o políticas institucionales, operan a través de mecanismos culturales, estructurales y simbólicos que limitan las oportunidades de ascenso y reconocimiento profesional de las mujeres. Esta situación refleja la persistencia de una estructura patriarcal que, aun en contextos de aparente igualdad formal, continúa reproduciendo desigualdades sustantivas en el ejercicio del liderazgo y la toma de decisiones.

Las consecuencias del techo de cristal son múltiples y afectan tanto al desarrollo individual de las mujeres como al funcionamiento general de las instituciones. En el plano personal, muchas mujeres experimentan frustración, desmotivación o desgaste emocional al enfrentarse a obstáculos recurrentes en su trayectoria profesional, pese a poseer las mismas competencias y méritos que sus colegas varones. Este fenómeno suele acompañarse de la autolimitación o el síndrome del impostor, en el que las mujeres

internalizan la idea de no ser lo suficientemente capaces o merecedoras de ocupar cargos de alto nivel. En el ámbito institucional, el techo de cristal implica una pérdida significativa de talento y diversidad, al desaprovecharse las capacidades y perspectivas que las mujeres pueden aportar a la innovación, la gestión y la construcción de conocimiento.

Desde una perspectiva social, la exclusión femenina de los espacios de poder refuerza los modelos tradicionales de liderazgo masculino, perpetuando estereotipos sobre la supuesta falta de autoridad, racionalidad o ambición de las mujeres. Esta representación sesgada no solo restringe sus oportunidades, sino que también limita la posibilidad de generar transformaciones culturales en las organizaciones, al mantener estructuras jerárquicas que se reproducen generación tras generación. En el caso del ámbito universitario, la escasa presencia de mujeres en rectorados, decanatos o direcciones de investigación afecta la posibilidad de construir políticas más inclusivas y sensibles al género, así como de contar con referentes femeninos que inspiren a nuevas generaciones.

Superar el techo de cristal requiere estrategias integrales que aborden tanto las causas estructurales como las culturales de la desigualdad. En primer lugar, es fundamental revisar las políticas institucionales de selección, evaluación y promoción, garantizando que los procesos sean transparentes, con criterios objetivos y libres de sesgos de género. Asimismo, se deben implementar programas de mentoría y liderazgo femenino que fortalezcan la confianza, las habilidades de negociación y las redes de apoyo entre mujeres, fomentando su participación activa en la toma de decisiones. Estas medidas deben ir acompañadas de acciones de corresponsabilidad familiar y laboral, como horarios flexibles, licencias parentales equitativas y servicios de cuidado infantil, que permitan equilibrar las responsabilidades domésticas y profesionales.

En segundo lugar, resulta indispensable transformar la cultura organizacional, promoviendo valores de igualdad, respeto y reconocimiento del liderazgo femenino. Para ello, la sensibilización y capacitación en perspectiva de género deben ser constantes, involucrando a toda la comunidad institucional, especialmente a quienes ocupan posiciones de poder. Además, la visibilización de mujeres referentes en la academia, la ciencia, la política y la gestión universitaria contribuye a romper los estereotipos y a mostrar que el liderazgo no tiene género, sino competencias y compromiso.

Finalmente, es importante fortalecer la investigación con enfoque de género y la producción de datos desagregados que permitan evidenciar las brechas reales en los distintos niveles institucionales. Solo a partir de un diagnóstico riguroso es posible diseñar políticas efectivas y sostenibles que impulsen la equidad. En este sentido, las universidades y organizaciones deben asumir un papel protagónico no solo como formadoras de conocimiento, sino también como modelos de igualdad y justicia social.

En conclusión, las consecuencias del techo de cristal trascienden el ámbito individual y representan un obstáculo para el desarrollo equitativo de las instituciones y de la sociedad en su conjunto. Superarlo no depende únicamente de la voluntad individual de las mujeres, sino de un compromiso colectivo y estructural orientado a transformar las normas, las prácticas y las culturas organizativas. Solo mediante este cambio profundo será posible garantizar que el ascenso profesional y la participación en la toma de decisiones se basen en el mérito y la capacidad, y no en los condicionamientos de género.

2.2.5.1 Impactos en el desarrollo profesional y bienestar emocional

Adicionalmente, Gallego y Morón (2018) subrayan que es esencial incorporar programas de capacitación en liderazgo para mujeres y así neutralizar los impactos de las barreras que se autocrean. Estos programas tienen el potencial de asistir a las mujeres a vencer la infravaloración de sus propias capacidades y a adoptar con seguridad puestos de liderazgo. En suma, estas acciones ayudarían a disminuir la inequidad de género en el entorno académico, fomentando una organización más equitativa y justa. La influencia del techo de cristal en la carrera profesional de las mujeres en el ámbito académico es intensa y de múltiples aspectos. Estos impactos comprenden desde la discriminación en la entrada a puestos de liderazgo y las disparidades salariales, hasta el efecto psicológico en la autopercepción de las mujeres y la ausencia de acceso a redes de soporte social. Para superar estos obstáculos, se necesita un compromiso institucional fuerte con la igualdad de género, a través de políticas que fomenten la inclusión y la equidad en todos los estratos de la jerarquía

Para alcanzar este objetivo, es vital que las instituciones académicas de Latinoamérica y Ecuador implementen acciones que promuevan una representación más amplia de las mujeres en cargos de liderazgo y que se esfuercen de manera activa en desmantelar las estructuras que sustentan el techo de cristal. Para mitigar estos impactos, Guil 2014) propone que las instituciones deben establecer políticas de distribución de funciones y obligaciones fundamentadas en criterios de habilidad y méritos, y no en

preconceptos de género. Además, se deberían crear programas de formación en liderazgo específicamente orientados a mujeres, permitiéndoles desarrollar habilidades estratégicas y de gestión, lo cual facilitaría su preparación para asumir roles de alta responsabilidad. Gallego y Matus (2018) sugieren que tanto las universidades como otras entidades educativas implementen programas de mentoría y redes de respaldo que fomenten el crecimiento profesional de las mujeres en sectores estratégicos. La puesta en marcha de políticas de rotación de roles también podría ser una táctica eficaz, dado que posibilitaría que las mujeres adquieran experiencia en diferentes sectores de la organización, favoreciendo su progreso hacia cargos de liderazgo

Igualmente, es crucial la adaptación de las políticas de trabajo para promover la conciliación entre la vida laboral y familiar, con el fin de garantizar que las mujeres puedan rivalizar en igualdad de condiciones con sus compañeros masculinos en el acceso a responsabilidades de alto nivel. Seguimiento y evaluación de políticas: Generar mecanismos de seguimiento y evaluación que reflejen el impacto de las políticas públicas para transformar las asimetrías de género. Chiliquinga et al. (2017) ponen como recomendación para los gobiernos el hecho de colaborar con universidades y centros de investigación para poder incorporar datos de los impactos que vayan generando su implementación, así como para generar informes periódicos en el tiempo de generación de los avances propios de la materia.

2.2.5.2 Diversidad e innovación: cómo las mujeres transforman la universidad

El techo de cristal constituye un impedimento considerable en el recorrido profesional de las mujeres en el sector académico. Este concepto describe barreras invisibles que impiden el acceso de las mujeres a posiciones de poder y liderazgo, limitando así su desarrollo profesional y personal. En el ámbito académico, estos obstáculos no solo perjudican el progreso personal de las mujeres, sino que también influyen en la equidad de género, la diversidad y el fortalecimiento de las instituciones educativas (Upegui Valencia, 2018; Guil Bozal, 2014). El techo de cristal funciona como un obstáculo que dificulta a las mujeres llegar a puestos de alto nivel, provocando un estancamiento en su trayectoria laboral. De acuerdo con Gallego-Morón y Matus-López (2018), es menos probable que las mujeres en el ámbito académico accedan a cargos de decisión debido a la persistencia de estructuras jerárquicas masculinizadas que obstaculizan su avance. En investigaciones llevadas a cabo en universidades de España y América Latina, se resalta

que, pese a que las mujeres representan un porcentaje considerable de la población académica, su presencia en puestos de dirección es escasa (Gaete-Quezada, 2015)

Esta desigualdad impacta la visibilidad y el impacto de las mujeres en la toma de decisiones y, por ende, restringe su habilidad para aportar en la elaboración de políticas y prácticas institucionales más inclusivas. La falta de mentoras y figuras destacadas de género femenino en posiciones de alto nivel académico genera una carencia de referentes que restringe la ascensión de las mujeres a puestos de autoridad, favoreciendo el fenómeno del techo de cristal y perpetuando la inequidad de género en los centros educativos. El efecto del techo de cristal no solo se circunscribe al entorno personal, sino que también tiene repercusiones significativas para las instituciones educativas en general. La ausencia de diversidad de género en las posiciones de liderazgo restringe la diversidad de puntos de vista en la toma de decisiones, lo que podría disminuir la innovación y la habilidad de las universidades para atender las exigencias sociales y académicas de forma inclusiva (Moreno, 2023)

Además, la escasa representación de mujeres en cargos de liderazgo reduce la habilidad de las instituciones para establecer políticas de equidad de género y de respaldo a la conciliación familiar y laboral, lo que perpetúa un ambiente laboral adverso para el crecimiento profesional de las mujeres. La crítica feminista hacia la estructura y jerarquía académica se enfoca en desafiar los sistemas de poder, las reglas inherentes y las prácticas institucionales que mantienen la marginación y exclusión de las mujeres en el entorno académico. Bajo este enfoque, se sostiene que las universidades no solo perpetúan las inequidades estructurales características del patriarcado, sino que también respaldan un esquema jerárquico que restringe la diversidad y la igualdad en los ámbitos de liderazgo y toma de decisiones (Carrancio, 2015). Históricamente, las estructuras universitarias se han establecido bajo un esquema patriarcal, en el que las relaciones de poder otorgan a los hombres roles de autoridad y dirección, mientras que relegan a las mujeres a roles de subyugación o de respaldo

2.2.5.3 Estrategias institucionales para reducir las brechas de liderazgo

Propuestas de políticas públicas Las políticas públicas cobran especial protagonismo en la generación de un espacio jurídico e institucional que sustente la existencia de la igualdad de género en todos los ámbitos. Peñaherrera (2020) señala que las siguientes acciones se ubican en primera fila para poder romper el techo de cristal desde una lógica estructural: generar seguimiento y evaluación de políticas y generar mecanismos de seguimiento y evaluación que reflejen el impacto de las políticas públicas para

transformar las asimetrías de género. Chiliquinga et al. (2017) ponen como recomendación para los gobiernos el hecho de colaborar con universidades y centros de investigación para poder incorporar datos de los impactos que vayan generando su implementación, así como para generar informes periódicos en el tiempo de generación de los avances propios de la materia. El romper el techo de cristal necesita de la confluencia de estrategias individuales, organizacionales y de políticas públicas que aborden las causas subyacentes de la desigualdad de género

Mientras que las mujeres deben irse fortaleciendo la autoconfianza y habilidades de liderazgo, hoy, las organizaciones deben propiciar contextos inclusivos y transparentes. Simultáneamente, las políticas públicas necesitan sentar la base normativa que propugne la igualdad de género en todos los espacios. Solo con un enfoque más amplio se podría sortear las barreras estructurales que propician el éxodo de las mujeres en las esferas de liderazgo.

Capítulo III- Metodología

3.1 Método de la investigación

En esta investigación, se elige un enfoque cualitativo para ofrecer una perspectiva completa sobre el techo de cristal y cómo este limita a las mujeres en su acceso a puestos de responsabilidad en la Universidad Estatal de Bolívar. De acuerdo con Santander Universidades (2021), “entender conceptos, puntos de vista o experiencias, junto con información sobre vivencias, emociones o conductas, según los significados que las personas les otorgan” (párr. 10) es uno de los propósitos de la metodología cualitativa. Se caracteriza por su capacidad para analizar variedades específicas, lo cual favorece el descubrimiento de conexiones causales y la realización de análisis completos.

En el análisis de las vivencias de mujeres en la universidad, es relevante el argumento de autores como Taylor y Bogdan (1987), quienes afirman que "la investigación cualitativa consiste en ingresar al mundo conceptual de los sujetos estudiados para entender cómo interpretan su situación" (p. 19). En la misma dirección, Flick (2012) enfatiza que este método se enfoca en "la interpretación de significados sociales en vez de la medición de variables" (p. 25), lo cual posibilita entender fenómenos complejos como las disparidades de género. Asimismo, Denzin y Lincoln (2017) también resaltan que la investigación cualitativa es un ámbito interdisciplinario que analiza los significados y prácticas en contextos sociales concretos, y afirman que "no hay una única forma de realizar investigación cualitativa, sino diversos enfoques enfocados en interpretar el mundo social" (p. 5), lo que refuerza su utilidad para tratar los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres en la educación superior.

Se realizará la recolección de datos mediante entrevistas semiestructuradas que hayan sido creadas para abordar distintos temas dentro de la Universidad. Estos diálogos se centrarán en asuntos como la carga laboral académica equilibrada, la falta de oportunidades para asumir roles más importantes y los roles de género, así como el nivel de estrés que conllevan las responsabilidades académicas y maternas. El empleo de entrevistas semiestructuradas proporcionará datos cualitativos concretos que ayudarán a estudiar las relaciones entre estas variables. Para examinar el ambiente particular, se emplearán técnicas de análisis descriptivo e inferencial. Este método cualitativo hará más fácil la categorización y codificación de los datos recolectados, así como el análisis temático. Asimismo, esto posibilitará detectar patrones y tendencias globales en la relación entre el techo de cristal y el éxito profesional. Esto podría sacar a la luz

estereotipos y barreras que obstaculizan a las mujeres profesionales para concretar sus objetivos laborales.

3.2 Tipo de Investigación (metodología)

De acuerdo con el autor Sampieri y Mendoza (2020) en su libro Metodología en la Investigación se puede desarrollar de acuerdo a 5 elementos que son;

3.2.1 Según el nivel de profundización del objeto de estudio

Al utilizar un enfoque descriptivo, que según Sampieri (2020) "tiene como finalidad especificar propiedades y características de conceptos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado" (pag.108) Se adopta un enfoque descriptivo**,** ya que permite especificar propiedades, características y relaciones del fenómeno dentro de un contexto determinado. Se busca comprender los estereotipos, barreras culturales y obstáculos internos y externos que enfrentan las mujeres en la universidad.

3.2.2 Según el grado de manipulación de las variables

Se trata de una investigación no experimental, dado que no se manipulan variables; se observa la realidad tal como ocurre en el entorno natural de las participantes. Esto permite obtener información auténtica sobre el desempeño laboral y las experiencias profesionales de las mujeres. En el contexto de los retos que afrontan las mujeres universitarias y su desempeño laboral en la Universidad Estatal de Bolívar, una investigación no experimental es particularmente adecuada. Puesto que según Sampieri (2020) "Se utilizan para el avance del conocimiento y en ocasiones resulta más apropiado un tipo u otro, dependiendo del problema de investigación al que te enfrentes" (pag 185).

Las variables de interés, como el techo de cristal, el acceso a recursos de apoyo por parte de la Universidad para ascender, las estrategias de mujeres que han logrado puestos de responsabilidad mayores, se estudiaran tal y como existen en el entorno cotidiano de las mujeres. Esta orientación permite obtener una perspectiva auténtica y natural de cómo las responsabilidades interactúaran con las demandas laborales sin la influencia de intervenciones externas que podrían alterar las condiciones naturales.

3.2.3 Según el tipo de inferencia

Se utiliza un enfoque inductivo**,** orientado a generar hipótesis y conclusiones a partir del análisis de los datos obtenidos, identificando patrones y tendencias en la relación entre el

techo de cristal y el desarrollo profesional de las mujeres. En relación al techo de cristal que afrontan las mujeres y su impacto en el desempeño laboral en la Universidad, este método es especialmente útil porque permite identificar la complejidad y la diversidad de experiencias individuales antes de formular conclusiones generales.

Al aplicar el método inductivo a la investigación sobre el techo de cristal y el acceso y promoción de mujeres a puestos de responsabilidad, se recopilan datos a través de entrevistas directas a las mujeres que trabajan en la Universidad. La recolección de estos datos precisos y detallados es crucial para detectar patrones y tendencias que quizá no sean claras mediante métodos deductivos más convencionales.

3.2.4 Según el periodo temporal que se realiza

La investigación es transversal**,** dado que la información se recolecta en un único periodo de tiempo, permitiendo analizar simultáneamente múltiples variables del fenómeno estudiado. Dentro del marco de la investigación del techo de cristal en la Universidad, este método según Sampieri (2020) "Investigaciones que recolectan datos en un instante único" (Pag 177). Se vuelve particularmente beneficioso para adquirir una imagen representativa de la situación presente. En un estudio de corte transversal, la información se recolecta en un periodo específico, lo que permite la comparación simultánea de varias variables.

Este método es particularmente adecuado para identificar los obstáculos más evidentes. La principal ventaja de la investigación transversal es que permite analizar varias dimensiones del fenómeno estudiado de manera simultánea. Al hacerlo, se puede identificar patrones y correlaciones que podrían no ser evidentes si las variables se estudiaran de manera aislada.

3.2.5 Según el tipo de investigación

La investigación es aplicada, ya que busca producir conocimiento que pueda sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la equidad de género y servir como base para políticas de inclusión y desarrollo profesional de las mujeres.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de las entrevistas semiestructuradas a mujeres en puestos directivos o de responsabilidad, con un guion de preguntas abiertas que permitan explorar experiencias, percepciones y obstáculos relacionados con el techo de cristal.

En esta investigación, las entrevistas se diseñarán para capturar información detallada sobre varios aspectos clave de la experiencia de las mujeres que laboran en la Universidad las cuales buscarán cualificar de mejor manera todos estos casos. Al analizar estas variables, los investigadores pueden identificar posibles correlaciones entre el techo de cristal y el éxito laboral, así como variaciones entre diferentes subgrupos de trabajadoras, como aquellas en diferentes cargos o con distintos niveles de apoyo institucional.

Tabla 2. Técnicas e instrumentos

Técnica	Instrumento	Descripción
Entrevistas semiestructuradas	Guía de entrevista	Preguntas abiertas dirigidas a mujeres en puestos de responsabilidad

Nota: Elaboración propia

3.4 Criterio de inclusión y criterio de exclusión

Los criterios de inclusión:

- Mujeres que laboran en el área administrativa de la Universidad Estatal de Bolívar.
- Mujeres en el rango de edad de 21 años a 65 años

Los criterios de exclusión:

- Hombres que laboren en la Universidad Estatal de Bolívar.
- Docentes, coordinadoras o responsables académicos de carrera.
- Mujeres no profesionales que laboran en la Universidad Estatal de Bolívar
- Mujeres en el rango de edad menores de 21 años (Sin título Universitario)

3.5 Población y muestra

Población

La población se define como "Conjunto de todos los casos que concuerdadan con determinadas especificaciones" (Sampieri, 2020, p. 199). La población objeto de estudio está conformada por las mujeres que desempeñan cargos administrativos de responsabilidad o puestos directivos en la Universidad Estatal de Bolívar. Según la información institucional correspondiente al periodo 2021-2024, solo cinco mujeres cumplen con estos criterios, independientemente de si su vinculación laboral es mediante contrato o nombramiento. Estas participantes son quienes enfrentan directamente los desafíos relacionados con el techo de cristal y la promoción dentro de la universidad, lo que las hace representativas para el análisis del fenómeno investigado.

Muestra

Considerando la reducida cantidad de mujeres que cumplen con los criterios establecidos, se aplicará un muestreo censal**,** incluyendo a las cinco mujeres como participantes del estudio. Esta estrategia permite alcanzar la saturación de información**,** característica esencial en investigaciones cualitativas exploratorias, y posibilita un análisis detallado y profundo de las experiencias individuales de cada participante en relación con los obstáculos, estrategias de resiliencia y desarrollo profesional dentro del contexto universitario.

Tabla 3. Resumen poblacional

Elemento	Descripción	Criterio de inclusión
Población	Mujeres que desempeñan cargos administrativos de responsabilidad o puestos directivos en la Universidad Estatal de Bolívar (periodo 2021-2024).	Mujeres con rol de liderazgo administrativo, sin importar si su vinculación es por contrato o nombramiento.

Muestra	Todas las mujeres que cumplen los criterios de la población: 5 participantes.	Participación de la totalidad de mujeres con cargos directivos o administrativos de responsabilidad.

Nota: Elaboración propia.

3.6 Localización geográfica del estudio

La Universidad Estatal de Bolívar (UEB) se encuentra en la ciudad de Guaranda, en la provincia de Bolívar, Ecuador. La dirección específica de su campus principal es en la Avenida Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira Arguello.

Figura 1. Ubicación geográfica de la Universidad Estatal de Bolívar.



Nota: Imagen tomada de Google Maps

Capítulo IV –Resultados y discusión

4.1 Resultados

Dentro de este capítulo se detalla el análisis de los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a cada uno de los participantes, pertenecientes a las mujeres administrativas de la Universidad Estatal de Bolívar quienes fueron participantes dentro del proceso de promoción y acceso a puestos de responsabilidad mayores en sus respectivos cargos laborales, de las cuales son las siguientes:

- **Eliana Naranjo:** Ingeniera de empresas y Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo. Jefa del departamento de Seguridad y Salud de la Universidad. Ocupa un puesto técnico históricamente dominado por hombres, facilitando que otras mujeres ingresen al área.
- **Mónica León:** Abogada y Secretaria General de la Universidad. Ha demostrado que las mujeres pueden dirigir con éxito áreas administrativas tradicionalmente masculinas, estableciendo una gestión eficaz y estable.
- **Sandra Vargas:** Magíster en Contabilidad y Auditoría. Directora financiera con más de 25 años de experiencia en el sector público. Señala que las redes masculinas todavía benefician a hombres en posiciones directivas.
- **Alexandra Barragán:** Licenciada en Gestión Académica y portavoz de los empleados de la universidad. Primera mujer en ocupar este cargo, mostrando liderazgo y superando resistencias culturales.
- **María Elena Vásconez:** Licenciada en Enfermería y miembro del departamento de Bienestar y Salud Ocupacional. Destaca la importancia del liderazgo femenino y denuncia prejuicios y disparidades salariales.

4.2 Resultados de la aplicación de categorías

Tabla 4. Categorías y subcategorías de análisis

Categoría	Subcategoría
1. Techo de cristal	1.4 Obstáculos familiares y roles de género
	1.5 Estereotipos profesionales en áreas técnicas
	1.6 Desigualdad en puestos directivos
2. Educación superior	2.1 Avances en acceso y formación académica
	2.2 Persistencia de brechas salariales y reconocimiento
	2.3 Subrepresentación en cargos de liderazgo
3. Acceso y promoción de mujeres a puestos de responsabilidad	3.1 Barreras culturales y prejuicio
	3.2 Redes de apoyo masculino y falta de sororidad

Nota: Elaboración propia.

4.2.1 Categoría 1: Techo de cristal

4.2.1.1 Subcategoría 1.1: Obstáculos familiares y roles de género

Los testimonios analizados muestran que, a pesar de que las mujeres han aumentado su presencia en la educación superior, todavía existen obstáculos que restringen su acceso a posiciones de responsabilidad. Sandra Vargas declaró que "en los puestos directivos hay más hombres, y las mujeres se encuentran en los mandos bajos o medios" (comunicación personal del 6 de diciembre de 2024). Este planteamiento se alinea con la descripción de Gallego y Matus (2018) sobre el techo de cristal, que lo define como un conjunto de limitaciones ocultas que impiden que las mujeres asciendan en estructuras jerárquicas.

Alexandra Barragán, a su vez, manifestó que cuando tomó un cargo de liderazgo se encontró con la resistencia de sus colegas, quienes cuestionaban su habilidad por ser mujer (comunicación personal, 9 de diciembre de 2024). Este relato muestra lo que Bourdieu (2000) llama el habitus de género, o sea, las disposiciones culturales que mantienen la noción de que ciertos puestos son "naturalmente" para los hombres. Estas prácticas simbólicas afianzan relaciones de poder que excluyen o desafían la autoridad de las mujeres en el terreno institucional.

La interacción entre los roles en la familia y el progreso profesional es otro factor importante. María Elena Vásconez comunicó que tuvo que dar prioridad a las obligaciones del hogar en lugar de las oportunidades laborales, lo que restringió su desarrollo académico (comunicación personal, 10 de diciembre de 2024). Este fenómeno está relacionado con lo que Lagarde (2015) dijo sobre la doble jornada simbólica, en la que las mujeres equilibran el trabajo remunerado y las responsabilidades de cuidado, lo cual crea tensiones que obstaculizan su proyección en espacios de decisión.

Tabla 5. Obstáculos percibidos según perfil mujeres

Participante	**Edad**	**Cargo**	**Años de experiencia**	**Estereotipos de género**	**Prejuicios en promociones**	**Sobrecarga de roles familiares**	**Otros**
Mónica León	58	Secretaria General UEB	28	✔	✔	✔	Machismo institucional
Eliana Naranjo	38	Magíster en Seguridad y Salud / Talento Humano	14	✔	✔	✔	Machismo en áreas técnicas
Sandra Vargas	53	Directora Financiera	25	✔	✔		Falta de apoyo entre mujeres
Alexandra Barragán	42	Representante de trabajadores UEB	26		✔	✔	Resistencia de compañeros varones
María Elena Vásconez	56	Enfermera / Unidad de Bienestar	25	✔	✔	✔	Machismo y limitaciones familiares

Nota: Elaboración propia a partir de entrevistas, 2025.

Asimismo, Eliana Naranjo comunicó que, a pesar de no notar limitaciones formales, en campos técnicos como la Seguridad y la Salud en el Trabajo es habitual que los hombres prevalezcan y que las mujeres tengan que exhibir un desempeño más alto para validar su presencia (comunicación personal, 6 de diciembre de 2024). Esta perspectiva está en línea con lo que ONU Mujeres (2022) propone respecto a los estereotipos ocupacionales, que vinculan el género masculino con la autoridad operativa y técnica, generando obstáculos extra para aquellos que intentan entrar en estos campos.

Estos descubrimientos demuestran que los impedimentos a los que las mujeres se enfrentan en la academia no son solo situaciones individuales, sino que están relacionados con patrones simbólicos, organizativos y culturales. La coincidencia entre la teoría y los testimonios evidencian que el techo de cristal funciona por medio de la segmentación vertical, la persistencia de estereotipos y la sobrecarga que proviene de las labores de cuidado. Para superar estas limitaciones, se necesitan transformaciones culturales e institucionales que valoren el liderazgo de las mujeres y fomenten la igualdad en todos los niveles de la estructura universitaria.

4.2.1.2 Subcategoría 1.2: Estereotipos profesionales en áreas técnicas

Las historias de las participantes demuestran que los estereotipos asociados a las áreas técnicas continúan influyendo en el camino educativo de las mujeres en la educación superior. Eliana Naranjo señaló que, en el campo de la salud y seguridad laboral, "son escasas las mujeres que hacen esta actividad a nivel provincial" (comunicación personal, 6 de diciembre de 2024). Este testimonio muestra cómo algunas áreas, sobre todo las que tienen que ver con la tecnología, la ingeniería o la prevención de riesgos, siguen siendo vistas como campos dominados por hombres.

En este aspecto, la literatura es coincidente. De acuerdo con ONU Mujeres (2022), los estereotipos de género restringen la entrada de las mujeres a áreas que han sido tradicionalmente dominadas por hombres, lo que las lleva a tener que probar un desempeño sobresaliente para conseguir legitimidad en el ámbito laboral. De manera similar, Gallego y Matus (2018) subrayan que el "techo de cristal" continúa existiendo en la actualidad en forma de prejuicios acerca de si las mujeres son aptas o no para desempeñar roles en sectores técnicos u operativos, a pesar de ser menos perceptible.

Estos prejuicios no solo limitan la entrada a ciertos puestos, sino que también influyen en la percepción del liderazgo de las mujeres. Además, el que Naranjo tenga un puesto inusual para mujeres demuestra que romper estos paradigmas requiere esfuerzos individuales importantes. La situación mencionada se relaciona con lo que Bourdieu (2000) define como violencia simbólica, donde las reglas tácitas del ámbito profesional otorgan prestigio y autoridad a aquellos que se ajustan a los códigos predominantes, los cuales suelen estar vinculados al género masculino.

Los estereotipos profesionales funcionan como un instrumento del techo de cristal en entornos técnicos. Aunque las mujeres llegan a ocupar estos puestos, la legitimidad de su acceso es frecuentemente puesta en duda o revisada con mayor rigurosidad. Por lo tanto, el reto no es solamente crear oportunidades, sino también cambiar las representaciones sociales que vinculan la masculinidad con las habilidades técnicas, promoviendo culturas organizacionales inclusivas que reconozcan la contribución de las mujeres en todos los ámbitos.

4.2.1.3 Subcategoría 1.3: Desigualdad en puestos directivos

Las entrevistadas revelan que el desafío más grande no es solamente llegar a una posición de liderazgo, sino mantenerla y validar su autoridad en entornos donde hay un predominio masculino. Sandra Vargas subrayó que, a pesar de que la normativa promueve la alternancia, "los hombres son mejor recibidos en los cargos directivos y también se respaldan entre sí" (comunicación personal, 6 de diciembre de 2024). Este punto de vista concuerda con lo que ONU Mujeres (2022) ha indicado: la existencia de redes de confianza entre hombres es uno de los elementos que perpetúan la diferencia en términos de toma de decisiones.

Mónica León, por su parte, afirmó que a pesar de haber conseguido estabilidad en su rol administrativo, todavía siente que las decisiones estratégicas tienden a estar bajo el control de hombres: "Nosotras podemos liderar, pero en los espacios de mayor peso casi siempre hay varones" (comunicación personal, 4 de diciembre de 2024). Esta afirmación concuerda con la expuesta por Gallego y Matus (2018), que señalan que el patrón de segmentación vertical, donde la autoridad y la proyección simbólica siguen estando concentradas en figuras masculinas, es el responsable de una distribución desigual de los cargos.

Por lo tanto, la disparidad en las posiciones de liderazgo no es solo una cuestión de mérito o capacitación, sino que se mantiene a través de mecanismos organizativos y culturales que exigen más esfuerzo a las mujeres para mantener su visibilidad y legitimidad. Según Lagarde (2015) y ONU Mujeres (2022), para superar estos obstáculos es necesario implementar políticas que aseguren trayectorias de ascenso justas, así como una modificación de los estereotipos acerca de quiénes son aptos para liderar la educación superior.

4.2.2 Categoría 2: Educación superior

4.2.2.1 Subcategoría 2.1: Avances en acceso y formación académica

Las entrevistadas están de acuerdo en que, durante los años más recientes, se han logrado avances importantes en cuanto a cómo las mujeres acceden a la educación superior y cómo se preparan profesionalmente. Mónica León subrayó que "las mujeres tenemos las mismas oportunidades que los hombres para crecer en el ámbito profesional" (comunicación personal, 4 de diciembre de 2024). Esta visión evidencia que las reformas institucionales y el aumento de oportunidades educativas han creado un ámbito más justo para la capacitación y el desempeño de responsabilidades. Alexandra Barragán consideró de forma parecida que "ahora todos tenemos la posibilidad de capacitarnos, antes era más complicado para las mujeres jóvenes" (comunicación personal, 9 de diciembre de 2024). Este comentario está de acuerdo con lo que ha declarado ONU Mujeres (2022), que considera como un factor esencial el incremento de políticas dirigidas a asegurar la igualdad de acceso en los sistemas educativos para aumentar la presencia femenina en áreas profesionales.

Las áreas antes vistas como poco comunes para las mujeres también muestran avances en el acceso. Según Eliana Naranjo, su educación técnica y de posgrado le brindó la oportunidad de elegir un cargo especializado en salud y seguridad laboral, un ámbito donde históricamente han predominado los hombres (comunicación personal, 6 de diciembre de 2024). Esta experiencia está relacionada con lo que Gallego y Matus (2018) proponen, quienes sostienen que la expansión de la oferta educativa y la eliminación de sesgos en el currículo promueven que las mujeres se integren a campos no convencionales.

Aunque estos avances no implican la eliminación total de las desigualdades, los testimonios indican que la diversidad de campos académicos, el respaldo por parte de las

instituciones y la existencia de programas educativos han potenciado la capacidad de las mujeres para enfrentar nuevos desafíos en sus carreras. Siguiendo a Lagarde (2015), la educación superior se establece como una herramienta para desafiar las jerarquías de género y permitir trayectorias laborales más justas.

4.2.2.2 Subcategoría 2.2: Persistencia de brechas salariales y reconocimiento

A pesar de los progresos, todavía persisten las disparidades en términos de oportunidades y reconocimiento. Sandra Vargas afirmó: "He observado durante mi carrera que los hombres han sido preferidos... muchas mujeres con experiencia y títulos no han podido obtener puestos administrativos porque son mujeres" (entrevista a Sandra Vargas, 2023). Eliana Naranjo, en cuanto a ello, expresó: “Ves que tienes un hogar y te dicen: esta persona no puede dedicar todo su tiempo al trabajo” (entrevista de Eliana Naranjo, 2023).

Estas percepciones se alinean con las de Gallego y Matus- (2018), que afirman que, a pesar de que las mujeres tienen la misma o más preparación que los hombres, todavía existen brechas en cuanto a salario y reconocimiento en la educación superior. Como concluye María Elena Vásconez, "la principal limitante no es de género, es más económico" (comunicación personal, 22 de octubre de 2024), destacando cómo la desigualdad salarial y la falta de recursos afectan el avance profesional de las mujeres.

Tabla 6. Nivel de educación vs acceso a cargos de liderazgo

Participante	**Nivel educativo**	**Cargo actual**	**Cargo aspirado**	**Obstáculos**
Mónica León	Abogada	Secretaria General	Mantenido	Machismo institucional
Eliana Naranjo	Magíster (2)	Talento Humano / Seguridad y Salud	Dirección plena	Prejuicios en áreas técnicas
Sandra Vargas	Magíster en Contabilidad y Auditoría	Directora Financiera	Mantenido	Preferencias hacia hombres
Alexandra Barragán	Estudios profesionales (en curso y completados)	Representante de trabajadores	Mayor liderazgo sindical	Machismo de colegas
María Elena Vásconez	Diplomado (limitada por	Enfermera / Bienestar	Dirección	Machismo y falta de pago

	maternidad y machismo)

Nota: Elaboración propia a partir de entrevistas, 2025.

La tabla 5 refleja una clara relación entre el nivel educativo y las posibilidades de acceso a cargos de liderazgo, evidenciando que, aunque las participantes cuentan con una sólida formación académica incluyendo títulos de posgrado y experiencia profesional, los obstáculos estructurales y culturales continúan limitando su ascenso. Se observa que, pese a los altos niveles de preparación, muchas mujeres mantienen los mismos cargos o enfrentan dificultades para alcanzar posiciones de mayor jerarquía. Entre los principales factores identificados destacan el machismo institucional**,** los prejuicios en áreas técnicas y las preferencias hacia hombres, lo que demuestra la persistencia de prácticas discriminatorias dentro del entorno laboral. Asimismo, la maternidad y la falta de reconocimiento económico aparecen como elementos que profundizan la desigualdad, afectando las oportunidades de promoción. En conjunto, los datos evidencian que la formación académica por sí sola no garantiza el acceso equitativo a puestos de liderazgo, ya que las barreras de género continúan siendo un factor determinante en las trayectorias profesionales femeninas.

4.2.2.3 Subcategoría 2.3: Subrepresentación en cargos de liderazgo

Las personas entrevistadas enfatizan que los cargos directivos continúan siendo dominados por hombres. Sandra Vargas declaró: "En esta universidad, a nivel directivo solo hay dos mujeres; en cuanto a la parte administrativa y operativa sí hay más, pero los hombres son mayoría en los niveles altos" (Sandra Vargas, entrevista, 2023). Esto respalda lo propuesto por Peñaherrera (2020) y Chiliquinga et al. (2017), que afirman que la escasa representación de mujeres en cargos decisionales es una de las manifestaciones más evidentes del techo de cristal en el entorno universitario.

4.2.3 Categoría 3: Acceso y promoción de mujeres a puestos de responsabilidad

4.2.3.1 Subcategoría 3.1: Barreras culturales y prejuicios

Las mujeres entrevistadas señalaron que todavía hay dudas acerca de la habilidad de las mujeres para ocupar posiciones de poder. (Mónica León, entrevista, 2023)."El ser mujer es un obstáculo para demostrar que tenemos la capacidad de realizar el trabajo como los hombres, según creen". El concepto de doble jornada que Lagarde (2015) ha desarrollado,

así como la idea de violencia simbólica que Bourdieu (1998) propuso, muestran cómo los roles de género restringen las posibilidades de avanzar en la carrera profesional.

Eliana Naranjo también indicó: "Es un poco más para nosotras, es una carga adicional... porque las mujeres tenemos que ir a recoger a los niños de la escuela, algo que los hombres no hacen" (entrevista de Eliana Naranjo, 2023). El concepto de doble jornada que Lagarde (2015) ha desarrollado, así como la idea de violencia simbólica que Bourdieu (1998) propuso, muestran cómo los roles de género restringen las posibilidades de avanzar en la carrera profesional.

Eliana Naranjo también indicó: "Es un poco más para nosotras, es una carga adicional... porque las mujeres tenemos que ir a recoger a los niños de la escuela, algo que los hombres no hacen" (entrevista de Eliana Naranjo, 2023). El concepto de doble jornada que Lagarde (2015) ha desarrollado, así como la idea de violencia simbólica que Bourdieu (1998) propuso, muestran cómo los roles de género restringen las posibilidades de avanzar en la carrera profesional.

4.2.3.2 Subcategoría 3.2: Redes de apoyo masculino y falta de sororidad

Sandra Vargas subrayó que existen redes masculinas en la universidad: "Los hombres tienen una mejor acogida en los cargos directivos y entre ellos también se respaldan. Lo que observamos es que las mujeres, en muchas ocasiones, no nos apoyamos mutuamente en posiciones de nivel directivo" (Sandra Vargas, entrevista, 2023). Esto se alinea con la propuesta de Chiliquinga et al. (2017), quienes detectan la existencia de redes informales de poder masculinas que perpetúan las desigualdades en las universidades de Ecuador y restringen la sororidad institucional.

4.2.3.3 Subcategoría 3.3: Estrategias de resiliencia y empoderamiento

A pesar de los obstáculos, varias de las entrevistadas cuentan cómo convirtieron las adversidades en oportunidades. Eliana Naranjo explicó: "Me mandaron a seguridad y salud ocupacional como castigo, pero esa fue la mejor oportunidad que me ofrecieron... de lo malo se tiene que sacar lo bueno" (entrevista, 2023). Además, manifestó su motivación como modelo para sus hijos: "Me siento muy orgullosa porque muestro a mis hijos que uno puede lograr cosas grandes y no hay mejor cosa que dejar un ejemplo" (Eliana Naranjo, entrevista, 2023).

Estas historias de resistencia corroboran lo que Peñaherrera (2020) indicó: que las mujeres pueden avanzar en contextos difíciles, superando parcialmente el techo de cristal en la educación superior, gracias a la resiliencia y al empoderamiento. En la misma línea, María Elena Vásconez subraya la necesidad de un cambio cultural dentro de las instituciones: "Nuestra institución tiene que ser libre de acoso, libre de violencia, es hora de empoderarnos y cambiar nuestra forma de pensar" (comunicación personal, 10 de diciembre de 2024). El apoyo familiar y profesional también fue un factor recurrente en los relatos. Sandra Vargas enfatiza que "el apoyo familiar es crucial para el crecimiento profesional de una mujer" (comunicación personal, 6 de diciembre de 2024). Mientras tanto, Alexandra Barragán agradece el respaldo de las autoridades actuales, que han facilitado capacitaciones y oportunidades igualitarias para las mujeres. Aunque las entrevistadas reconocen avances significativos en la inclusión de las mujeres en la educación superior durante la última década, también señalan que persisten barreras importantes.

Tabla 7. Estrategias de superación vs resultado profesional

Participante	**Formación académica**	**Redes de apoyo profesional**	**Capacitación en liderazgo**	**Resiliencia personal**	**Otros**	**Resultado**
Mónica León	✔			✔	Fe y esfuerzo personal	Secretaria General UEB
Eliana Naranjo	✔	✔	✔	✔	Superar limitantes familiares	Consultora externa y directiva en UEB
Sandra Vargas	✔	✔	✔	✔	Apoyo familiar	Directora Financiera
Alexandra Barragán	✔	✔		✔	Apoyo familiar y comunitario	Representante sindical
María Elena Vásconez	✔ (incompleta por limitaciones)	✔		✔	Empoderamiento tras separación	Encargada de proyectos y comisiones

Nota: Elaboración propia a partir de entrevistas, 2025.

Las experiencias recopiladas revelan un panorama mixto: mientras algunas barreras tradicionales han comenzado a desmoronarse, otras persisten debido a estructuras jerárquicas, estereotipos de género y desigualdades económicas. Para fomentar una mayor equidad, es fundamental implementar políticas institucionales que promuevan la inclusión y eliminen los sesgos de género en la evaluación y promoción profesional.

4.3 Tablas cruzadas de resultados

A continuación, se presentan tablas cruzadas que resumen la relación entre participantes y subcategorías, permitiendo una visualización clara y comparativa de los hallazgos.

Tabla 8. Participantes vs. Subcategorías de la categoría Techo de Cristal
Participantes vs. Subcategorías de la categoría Techo de cristal

Participante	1.1 Obstáculos familiares	1.2 Estereotipos técnicos	1.3 Desigualdad directivos
Eliana Naranjo	✓	✓	✓
Mónica León	✓		✓
Sandra Vargas	✓	✓	✓
Alexandra Barragán	✓		✓
María Elena Vásconez	✓		✓

Nota: Elaboración propia a partir de entrevistas, 2025.

La tabla 7 evidencia cómo las participantes reconocen diversas formas en que el techo de cristal se manifiesta dentro de la Universidad Estatal de Bolívar. Este fenómeno, entendido como un conjunto de barreras invisibles que dificultan el ascenso profesional de las mujeres, se expresa a través de limitaciones tanto personales como institucionales. En primer lugar, la mayoría de las entrevistadas señala los obstáculos familiares y de roles de género como un factor que condiciona su disponibilidad para asumir responsabilidades de mayor jerarquía, lo cual refleja la persistencia de una cultura que asocia el liderazgo con el ámbito masculino.

Asimismo, los estereotipos técnicos o profesionales mencionados por varias participantes demuestran que aún prevalecen prejuicios que consideran que ciertas áreas particularmente las administrativas o de gestión son más adecuadas para los hombres. Finalmente, la desigualdad en los cargos directivos confirma que, aunque las mujeres poseen formación y experiencia equivalentes a la de sus pares varones, su acceso a puestos de liderazgo continúa siendo limitado. En conjunto, estos resultados confirman la presencia del techo de cristal en el contexto universitario, ya que las barreras identificadas no son explícitas ni formales, pero sí operan de manera simbólica y estructural, restringiendo las oportunidades de promoción y liderazgo femenino.

Tabla 9. Participantes vs. Subcategorías de la categoría Educación Superior

Participante	**2.1 Avances académicos**	**2.2 Brechas salariales**	**2.3 Subrepresentación**
Eliana Naranjo	✓	✓	✓
Mónica León	✓	✓	✓
Sandra Vargas	✓	✓	✓
Alexandra Barragán	✓		✓
María Elena Vásconez	✓	✓	✓

Nota: Elaboración propia a partir de entrevistas, 2025.

La tabla 8 muestra que todas las participantes reconocen avances académicos en la educación superior, lo que evidencia una percepción compartida de progreso en el acceso y la formación de las mujeres en este ámbito. Sin embargo, cuatro de las cinco entrevistadas mencionan la persistencia de brechas salariales, lo que refleja que el logro educativo no se traduce necesariamente en igualdad económica. Asimismo, la mayoría coincide en señalar la subrepresentación femenina en cargos académicos y de liderazgo, indicando que, pese a los avances, aún persisten barreras estructurales que limitan la plena participación de las mujeres en espacios de decisión dentro de las instituciones universitarias.

Tabla 10. Participantes vs. Subcategorías de la categoría Acceso y promoción.

Participante	3.1 Barreras culturales	3.2 Redes masculinas	3.3 Resiliencia y empoderamiento
Eliana Naranjo	✓		✓
Mónica León	✓		✓
Sandra Vargas	✓	✓	✓
Alexandra Barragán	✓		✓
María Elena Vásconez	✓		✓

Nota: Elaboración propia a partir de entrevistas, 2025.

La tabla 9 evidencia que todas las participantes reconocen la existencia de barreras culturales que limitan el acceso y la promoción de las mujeres, reflejando la persistencia de estereotipos y normas sociales que dificultan su desarrollo profesional. Aunque la presencia de redes masculinas aparece de forma menos frecuente, su mención sugiere que las dinámicas de poder continúan reproduciendo desigualdades dentro de los espacios laborales e institucionales. Al mismo tiempo, se destaca la resiliencia y el empoderamiento como respuestas clave frente a estas limitaciones, ya que las mujeres desarrollan estrategias para sobreponerse a las adversidades y fortalecer su posición. En conjunto, la información muestra una tensión entre los obstáculos estructurales y la capacidad de las mujeres para enfrentarlos y avanzar.

4.4 Discusión

Los resultados obtenidos revelan que el fenómeno del techo de cristal continúa operando de manera silenciosa pero efectiva dentro de la Universidad Estatal de Bolívar. A pesar de los avances en la participación femenina dentro de la educación superior, las mujeres aún enfrentan barreras simbólicas y culturales que obstaculizan su ascenso a puestos de poder y decisión. Este hallazgo confirma lo planteado por Pierre Bourdieu (1998) respecto a la violencia simbólica, que actúa a través de prácticas y discursos naturalizados que legitiman la desigualdad. En la institución analizada, las normas aparentemente

neutras y meritocráticas ocultan mecanismos de exclusión que privilegian a los hombres en los procesos de selección y promoción, lo cual perpetúa un orden jerárquico patriarcal en el ámbito académico.

Asimismo, las entrevistas evidencian que las mujeres deben enfrentar una doble carga laboral y familiar, lo que limita su tiempo y disponibilidad para asumir responsabilidades de liderazgo. Esta situación coincide con lo planteado por Lagarde (2015) y Peñaherrera (2020) sobre la persistencia de los roles tradicionales de género que asignan a las mujeres el cuidado del hogar y la familia, aun cuando desempeñan funciones profesionales de alto nivel. La falta de reconocimiento institucional, la subvaloración de sus méritos y la escasez de redes de apoyo femenino refuerzan la idea de que el liderazgo sigue siendo un atributo masculino. De esta manera, la universidad se convierte en un espacio donde las desigualdades de género se reproducen bajo la apariencia de neutralidad, afectando la autoestima, la motivación y las posibilidades de desarrollo de las académicas.

Finalmente, los resultados permiten comprender que el techo de cristal no solo es una limitación individual, sino una expresión estructural y cultural profundamente arraigada en la organización universitaria. Factores como la edad, la clase social, la disciplina académica o la procedencia geográfica interactúan y refuerzan las desigualdades, en concordancia con la perspectiva de la interseccionalidad propuesta por Crenshaw (1989**)**. En consecuencia, la universidad, lejos de ser únicamente un motor de cambio, sigue funcionando como un espacio de reproducción social donde el poder, el prestigio y la autoridad permanecen concentrados en manos masculinas. Comprender estas dinámicas resulta esencial para visibilizar las formas encubiertas de desigualdad y avanzar hacia una verdadera transformación cultural e institucional que reconozca la diversidad y la equidad como pilares fundamentales del ámbito académico.

Capítulo V- Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

El estudio evidenció que, pese a los avances normativos en el aumento de la participación femenina en la educación superior, el *techo de cristal* persiste como una barrera estructural y simbólica que limita el acceso de las mujeres a cargos de responsabilidad en la Universidad Estatal de Bolívar. Este fenómeno se manifiesta en prácticas institucionales que perpetúan estereotipos de liderazgo masculino, restringen el reconocimiento de méritos femeninos y reproducen desigualdades históricas. Los procesos de promoción y designación continúan siendo poco transparentes, lo que genera inequidad laboral y exclusión simbólica, afectando la representación de las mujeres y dificultando la consolidación de una cultura organizacional verdaderamente equitativa y plural.

El estudio evidenció que, ante las múltiples formas de desigualdad y exclusión, las mujeres académicas han desarrollado estrategias personales y colectivas para resistir y abrirse paso en los espacios de liderazgo. Entre las principales acciones identificadas se destacan el fortalecimiento de la formación profesional, la búsqueda de excelencia académica, la creación de redes de apoyo entre colegas y la participación en proyectos de investigación y extensión universitaria. Estas prácticas constituyen expresiones de resiliencia que revelan una voluntad de transformación frente a los patrones culturales patriarcales aún vigentes.

Finalmente, la investigación concluye que la eliminación del techo de cristal requiere de una transformación profunda tanto en las estructuras institucionales como en la cultura organizacional de la universidad. No basta con promover discursos inclusivos o normativas aisladas; es necesario construir un entorno que reconozca el valor del liderazgo femenino y garantice la equidad real en los procesos de toma de decisiones.

5.2 Recomendaciones

La Universidad Estatal de Bolívar debe formular e implementar un Plan Integral de Igualdad y Liderazgo Femenino *que* garantice criterios transparentes en los procesos de evaluación, promoción y designación de cargos. Este plan debe incluir mecanismos de seguimiento, cuotas de participación, protocolos contra la discriminación simbólica y medidas que promuevan la conciliación laboral y familiar. Su aplicación permitirá reducir las brechas estructurales que obstaculizan el acceso de las mujeres a los espacios de poder académico.

Se recomienda crear espacios institucionales permanentes de capacitación y mentoría orientados al desarrollo profesional y al liderazgo femenino. Estos programas deben fomentar la cooperación, la sororidad y el intercambio de experiencias entre mujeres docentes e investigadoras, impulsando el reconocimiento de sus méritos y el fortalecimiento de su capital académico y simbólico. Este tipo de acciones favorecerá la construcción de comunidades académicas más inclusivas, solidarias y representativas.

Es fundamental que la universidad promueva una cultura institucional basada en la igualdad, la corresponsabilidad y el respeto a la diversidad. Para ello, se sugiere implementar campañas de sensibilización, talleres sobre sesgos de género y programas de participación ciudadana universitaria que involucren a docentes, autoridades y estudiantes. Esta transformación cultural contribuirá a desarticular los estereotipos de liderazgo masculino y consolidar un modelo de gestión universitaria justo, democrático y equitativo.

Bibliografía

Angulo, E. (2018). *Microagresiones de género en el entorno STEM*. Mujeres con Ciencia. https://mujeresconciencia.com/2018/06/06/microagresiones-de-genero-en-el-entorno-stem/

Bird, S. R., y Rhoton, L. A. (2021). *Seeing isn't always believing: Gender, academic STEM, and women scientists' perceptions of career opportunities. Gender and Society, 35*(3), 422–448. https://doi.org/10.1177/08912432211008814

Bourdieu, P. (1986). *The forms of capital.* En J. Richardson (Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241-258). Greenwood Press.

Bourdieu, P. (1990). *Sociología y cultura.* Grijalbo.

Bourdieu, P. (1998). *La dominación masculina.* México: Editorial Siglo XXI.

Bourdieu**,** P., y Passeron, J. (1977). *La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza.* Laia.

Butler, J. (2007). *El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad.* Buenos Aires: Paidós.

Caira, N. (2022). *Brecha de Género: Una Mirada a la Lucha Contra el Techo de Cristal y el Suelo Pegajoso*. Mujer y Políticas Públicas, 1(1), 56-65.

Cámara, P. (2021). "Doble presencia y productividad académica: Análisis de género en universidades españolas". Revista Española de Investigaciones Sociológicas.

Carrancio, M. (2015). *Barreras internas y externas en el avance laboral de las mujeres.* Buenos Aires: Editorial Igualdad.

Casad, B., Franks, J., Garasky, C., Kittleman, M., Roesler, A., Hall, D, y Petzel, Z. W. (2021). *Gender inequality in academia: Problems and solutions for women faculty in STEM. Journal of Neuroscience Research, 99*(1), 13–23. https://doi.org/10.1002/jnr.24631

Cedeño, D., Apolo, D., Freire, A., Bonete, L., Rodríguez, L y Chalare, M. (2024). *La equidad de género en la educación STEM: estrategias para aumentar la participación*

femenina. South Florida Journal of Development, 5(10), 1–14. https://doi.org/10.46932/sfjdv5n10-034

CEPAL. (2023). *Informe sobre violencia de género en América Latina.* Santiago de Chile: CEPAL.

Chiliquinga, C., Peña, J., & Aguirre, M. (2017). *El techo de cristal en la universidad ecuatoriana: Un análisis institucional.* Quito: Universidad Técnica de Ambato.

Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics.* Chicago: University of Chicago Press.

De Beauvoir, S. (2009). *El segundo sexo.* Madrid: Cátedra. (Trabajo original publicado en 1949).

Durkheim, É. (1893). *De la división del trabajo social.* París: Presses Universitaires de France.

Durkheim, É. (1982). *Las reglas del método sociológico.* Madrid: Alianza Editorial.

Denzin, N, y Lincoln, Y. S. (2017). *El manual Sage de investigación cualitativa* (5.ª ed.). SAGE.

Franco Giralt, M. **(**2018**).** *El techo de cristal: Limitaciones invisibles en la promoción profesional de las mujeres.* México D.F.: Ediciones Género.

Flick, U. (2012). *Introducción a la investigación cualitativa* (3.ª ed.). Morata.

Gaete-Quezada, S. (2015). *El techo de cristal en las universidades estatales chilenas: Un análisis exploratorio.* Santiago: Universidad de Chile.

Gallego-Morón**,** M., & Matus-López, L. (2018). *Techo de cristal en las universidades españolas: Diagnóstico y causas.* Madrid: Editorial Académica.

García Marín, J. (2006). *Educación y reproducción cultural: el legado de Bourdieu*. *Práxis Educacional*, 2(2), 71–77. Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia

González, L., & López, R. (2021). *El renacimiento y la educación de las mujeres: Un análisis crítico de las teorías de género en el siglo XVI.* En *Educación y género en perspectiva histórica* (pp. 67-89). Editorial Académica.

Gómez, M. (2018). *Historia de la educación femenina en la Edad Media y el Renacimiento. Revista de Historia y Género, 12*(2), 45-67.

Guil Bozal, F. (2014). *Techos de cristal blindado: La situación de la mujer en el ámbito profesional.* Bogotá: Fondo Editorial Universidad.

Jiménez, A., & Castro, F. (2020). *La construcción del patriarcado educativo en la Edad Media. Historia y Sociedad, 15*(3), 125-140.

Lagarde, M. (2005). *Los cautiverios de las mujeres: Madresposas, monjas, putas, presas y locas.* México D.F.: UNAM.

Melo, M. (2023). *Hacia una enseñanza STEM sin estereotipos de género*. En Mamakuna 12: Educación y Género, Ministerio de Educación del Ecuador, pp. 56–63.

Merayo, N y Ayuso, A. (2023). *Analysis of barriers, supports and gender gap in the choice of STEM studies in secondary education. International Journal of Technology and Design Education, 33*(4), 1471–1498. https://doi.org/10.1007/s10798-022-09776-9

Moreno, P. (2023). *Feminismo y lucha por la igualdad en Ecuador*. Quito: Cátedra Feminista.

Narodowski, M., & Botto, S. (2010). *Género y educación en Latinoamérica: Cambios y desafíos en los sistemas educativos.* Buenos Aires: Ediciones Manantial.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2023). *Informe sobre ciencia, tecnología e innovación con perspectiva de género en América Latina*. p. 34. URL: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000384567.

Ortmann, C. (2017). *Exclusión y violencia simbólica en la experiencia educativa de las estudiantes de ingeniería*. *Estudios de Género de El Colegio de México,* 3(5),

187–209.

Pérez**,** J. (2017). *Christine de Pizan y la reivindicación del saber femenino en el Renacimiento.* En *Mujeres y conocimiento en la historia europea* (pp. 203-219). Editorial Universitaria.

Ramon, M y Blacio, B. (2025). *La violencia de género en entornos de la educación superior. Un análisis puntual en la Universidad Técnica de Machala*. Revista Científica Multidisciplinaria, 9(4), 888–903. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i4.18487

Ramírez, P y Solís, J. (2022). *El techo de cristal y el liderazgo femenino en Ecuador*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.

Segato, R. **(**2016**).** *La guerra contra las mujeres.* Madrid: Traficantes de Sueños.

Schneider, M. (2012). *Feminismo y educación en América Latina: Avances y retos.* Quito: Ediciones Abya-Yala.

Sojo Mora, B. (2019). Disciplinamiento del cuerpo de las mujeres. Revista de Ciencias Sociales (Cr), II(164). Universidad de Costa Rica. Recuperado de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15360186010

Taylor, S. J., y Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós.

Valdés, R. (2013). *El control de la educación por la iglesia y la exclusión de las mujeres en la Edad Media. Estudios Históricos, 6*(2), 89-102.

Vargas Forero, G. (2002). *Hacia una teoría del capital social*. *Revista de Economía Institucional*, 4(6), 71–108. Universidad Externado de Colombia.

Verdugo, S., García, A y Sánchez, M. (2022). *The gender gap in higher STEM studies: A systematic literature review. Heliyon, 8*(8), e10300. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10300

Anexos

Anexo 1-Formato de entrevista

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE SOCIOLOGÍA

Introducción: La siguiente entrevista es para la previa obtención del título de Licenciada en Sociología, consta de 14 preguntas las cuales deben ser contestadas con toda honestidad.

Tema: Techo de cristal en educación superior. Acceso y promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad en el año 2021-2024.

El proyecto tiene como objetivo principal Analizar las manifestaciones del techo de cristal en el acceso y promoción de mujeres a puestos de responsabilidad en la Universidad Estatal de Bolívar y sus implicaciones para la equidad de género durante el período 2021-2024.

Autora de la entrevista: Juliana Jalil

Instrucciones

- El entrevistador leerá las preguntas y explicará el tema.
- Las respuestas deberán ser claras y honestas.
- Concentrarse en las preguntas indicadas.

Datos generales:

Nombre…….

Categoría 1: Techo de cristal

Nota: El "techo de cristal" es una barrera invisible que impide a las mujeres avanzar a puestos de poder o responsabilidad, a pesar de tener las mismas capacidades que los hombres.

¿Cuántos años tiene usted y cuántos años lleva trabajando?

¿Cuál es su estado civil y cómo cree que este ha influido en su trayectoria profesional?

¿Tiene hijos?

Si es afirmativo: ¿Cree que la maternidad ha sido un factor limitante en su desarrollo profesional? ¿De qué manera?

Si es negativo: ¿Cree que la percepción sobre una posible maternidad ha influido en su carrera?

¿Cuáles han sido los obstáculos más difíciles que ha enfrentado en su carrera por ser mujer?

En su opinión, ¿cuál cree que es el principal factor que perpetúa la existencia del techo de cristal en la educación superior?

Categoría 2: Educación superior

Nota: Los roles de género son expectativas sociales y culturales que suelen definir responsabilidades, comportamientos y lugares en la familia, el trabajo y la sociedad.

¿Cuál es su profesión y qué cargo ocupa actualmente en la universidad?

En su experiencia, ¿cómo afectan los roles de género asignados socialmente a las mujeres en su acceso y promoción dentro de la educación superior?

¿Cómo influyen las expectativas familiares y sociales sobre las responsabilidades domésticas en el progreso académico y profesional de las mujeres?

Desde su punto de vista, ¿cuáles son las principales limitaciones que enfrentan las mujeres para acceder a la educación superior y avanzar en ella?

A lo largo de su trayectoria profesional, ¿ha percibido algún tipo de preferencia hacia los hombres, incluso cuando las mujeres poseen cualificaciones iguales o superiores? Si es así, ¿cómo cree que esto afecta el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad?

¿Cree que las mujeres, en su formación profesional enfrentan presiones o expectativas diferentes respecto a los hombres en cuanto a la conciliación entre la vida laboral y personal?

¿Cómo ha cambiado la situación para las mujeres en la educación superior en los últimos 10 años, según su experiencia?

Categoría 3: Acceso y promoción de mujeres a puestos de responsabilidad

¿Qué factores cree que son determinantes en el acceso y promoción de las mujeres a puestos de liderazgo dentro de la educación superior?

¿De qué manera cree que la edad influye en las oportunidades laborales de las mujeres en el ámbito universitario?

Al haber alcanzado un puesto que generalmente ha estado ocupado por hombres, ¿cómo se sintió cuando lo logró? ¿Qué desafíos enfrentó específicamente por ser mujer en este rol?

¿Ha notado alguna vez un cambio en la percepción de sus colegas o subordinados debido a su género después de asumir este puesto de responsabilidad?

¿Cree que las mujeres en posiciones de poder deben asumir algún tipo de rol ejemplar o modelo a seguir para otras mujeres que aspiran a llegar a estos puestos?

Anexo 2: Entrevistas

Tabla Información de los participantes y las entrevistas

Entrevistado	Papel
 **Eliana Elizabeth Naranjo** Con 38 años de edad, Ingeniera de empresas, magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo, magíster en Talento Humano. Tecnóloga en seguridad y salud en el trabajo.	En la Universidad Estatal de Bolívar, Eliana desempeña el papel de cuidar la vida de todos los trabajadores ya que su ocupación es de Seguridad y Salud. A Pesar de que es técnicamente joven en comparación de otras personas que hayan ocupado anteriormente su puesto de trabajo, al igual que es de las pocas por no decir la única a nivel Nacional que tiene este puesto que generalmente es encargado por hombres.
 **Mónica León** Cuenta con 58 años de edad, con su profesión de Abogada de la república del Ecuador, lidera la secretaria general de	Mónica, Desempeña un papel fundamental en la Universidad Estatal de Bolívar ya que es encargada de la secretaria general de toda la Universidad, su papel es el que se encarga de toda la administración y que todo esté al día y organizado. Ella comente que se siente orgullosa de su trabajo porque desde que desempeña este puesto no habido ninguna novedad en cuanto a cómo rinde en su cargo laboral. Su aportación es importante porque ha sabido escalar en su puesto de trabajo y no ha llegado a percibir ningún limitante de género.

la Universidad Estatal de Bolívar.



Sandra Vargas

Actualmente cuenta con 53 años de edad, aunque lleva trabajando en el sector público más de 25 años, es magíster en contabilidad y auditoría soy ingeniera bursátil tengo una especialización en contabilidad soy capacitadora facilitadora docente de posgrado.

Sandra Vargas, en la Universidad estatal de Bolívar tiene el papel de directora financiera de la Institución, pues ella se encarga de todos los recursos, fondos y todos los procesos estén correctamente, ella menciona que ya existe alternancia para hombres y mujeres y que las mujeres en muchas circunstancias no nos apoyamos entre nosotras para alcanzar los puestos directivos.



Alexandra Barragán

Cuenta con 42 años de edad, licenciada de en gestión académica, auxiliar en lo que es código de trabajo y de igual

La licenciada Alexandra cuenta con una excelencia experiencia laboral, puesto que lleva trabajando en la Universidad Estatal de Bolívar desde que tenía los 16 años de edad. Su papel principal en la institución es de representante de todos los trabajadores de la Universidad y aunque al principio le resulto un poco intimidante el cargo lo ha llevado de manera eficiente y esta muy orgullosa de poder decir que es la primera mujer representante de trabajadores dentro de esta Universidad.

manera representante de toda la Universidad.



María Elena Vásconez

Cuenta con 56 años de edad, y lleva trabajando alrededor de 25 años. licenciada en enfermería, a cargo de algunos proyectos encaminados conjuntamente con la doctora Michelle, pero más acoplada en acción social.

La enfermera María Elena ocupa el cargo de enfermera de la unidad. Su papel principal en la institución es administrador del área de bienestar y salud ocupacional de la Universidad. Ella menciona que es momento de empoderarnos y tener en cuenta que somos nosotras mismas las que estamos a cargo de nuestras vidas y necesitamos luchar por estas limitaciones y soñar con lo que queremos.

Nota: Elaboración propia.

Anexo 6 Matriz de categorías y códigos

Nro.	Categoría	Subcategoría	Base teórica	Código
1	Techo de cristal	Edades	De acuerdo con la Real Academia Española (RAE), la edad se define como el "tiempo que ha vivido una persona o ciertos seres, contado desde su nacimiento" (Diccionario de la lengua española, 23.ª ed., 2014).	TEC-1
		Estado civil	Condición legal de una persona en relación con el matrimonio u otras formas de unión reconocidas legalmente, como soltero/a, casado/a, divorciado/a, viudo/a, o en unión de hecho. (Real Academia Española, s.f)	TEC-2
		Roles	Conjunto de expectativas sociales y culturales que determinan el comportamiento, las responsabilidades y las funciones que una persona debe cumplir en un contexto específico (Real Academia Española, 2023).	TEC-3
		Barreras estructurales	Las barreras estructurales internas y externas constituyen un desafío importante para el avance de las mujeres hacia roles de liderazgo en Ecuador y en América Latina. Las barreras internas, como la autolimitación y la inseguridad profesional, reflejan una socialización de género que afecta la autopercepción de las mujeres en el ámbito laboral y académico. Por otro lado, las barreras externas, que incluyen políticas insuficientes de igualdad de género y la falta de mecanismos de conciliación familiar, perpetúan la exclusión de las mujeres de los procesos de ascenso y promoción en sus	TEC-4

			carreras (Upegui Valencia, 2018; Carrancio Baños, 2015).	
2	Educación superior	Profesión	Empleo, facultad u oficio que alguien ejerce y por el que recibe retribución. Real Academia Española. (2023).	EDU-1
		Trayectoria Profesional	Conjunto de experiencias laborales, logros y desarrollos acumulados por una persona a lo largo de su vida laboral, que reflejan su crecimiento y evolución en un campo determinado (Real Academia Española, 2023).	EDU-2
		Barreras sociales y culturales	Según Franco Giralt (2018), los estereotipos de género actúan como un obstáculo persistente, pues establecen la idea de que el liderazgo y las habilidades científicas son atributos masculinos, lo que crea un ambiente que desmotiva y discrimina a las mujeres en contextos educativos y laborales.	EDU-3
		Obstáculos en educación superior	Los factores que dificultan el acceso y la permanencia en la educación superior, como las condiciones socioeconómicas y la falta de integración académica y social.Tinto, V. (1993)	EDU-4
3	Acceso y promoción de mujeres a puestos de responsabilidad.	Puesto de trabajo	Según la Real Academia Española (RAE), un puesto de trabajo es el "lugar que ocupa una persona en una organización, con funciones y responsabilidades determinadas"	PROM-1
		Responsabilidades laborales	La asignación de responsabilidades laborales en muchas organizaciones e instituciones académicas presenta diferencias significativas entre hombres y mujeres, lo que impacta directamente en el acceso de estas últimas a puestos de responsabilidad. Esta segmentación se debe en gran medida a estereotipos de género y roles tradicionales que asignan a las mujeres tareas consideradas de menor valor estratégico o que implican una carga administrativa elevada, pero sin oportunidades claras de ascenso (Moreno, 2023).	PROM-2

		Jerarquia Académica	En su enfoque, Bourdieu (1986) introduce conceptos clave como habitus, campo y capital, que explican cómo los agentes sociales operan dentro de espacios estructurados en los que se distribuyen de manera desigual diversos recursos simbólicos, económicos y culturales.	PROM-3
		Exclusión de las mujeres	Las estructuras de poder en las universidades latinoamericanas están influenciadas por prácticas tradicionales que consolidan la exclusión de grupos sociales marginados, particularmente mujeres y personas de contextos socioeconómicos bajos. Según Peñaherrera (2020)	PROM-4

Nota: Elaboración propia, mediante la revisión bibliográfica de los términos.

Anexo 7 Evidencia Fotográficas

1. **Primer entrevistada**



Nota: Alexandra Barragán (42)

2. **Segunda entrevistada**



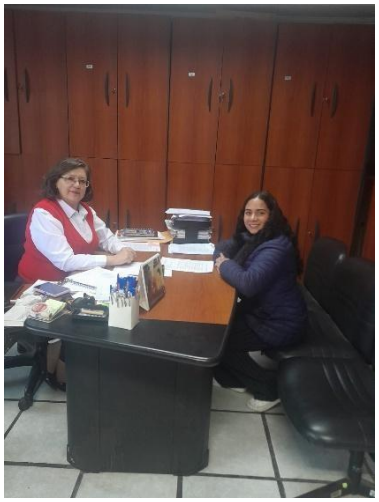
Nota: Sandra Vargas (53)

3. **Tercer entrevistada**



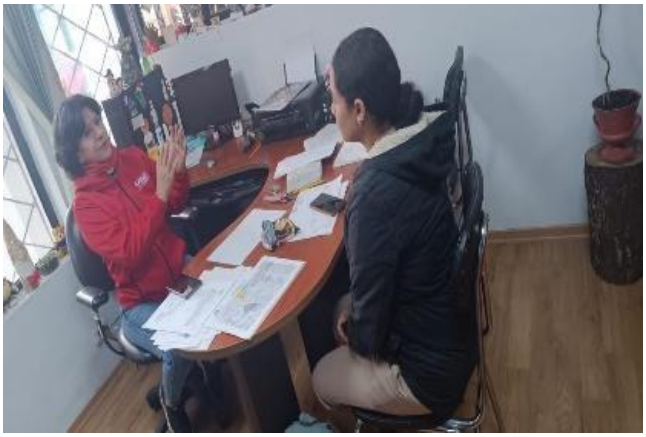
Nota: Eliana Elizabeth Naranjo (38)

4. Cuarta entrevistado



Nota: Mónica León (58)

5. Quinta entrevistada



Nota: María Elena Vásconez (56)