

UNIVERSIDAD REGIONAL
AUTÓNOMA DE LOS ANDES -
EXTENSIÓN TULCÁN

Revista Institucional de
Investigación Metanoia:
Ciencia, Tecnología, Innovación

Revista de Divulgación
científica y cultural

Vol 5 N° 6

ISSN: 1390-9282

PERCEPCIÓN DE LA EQUIDAD LABORAL EN DOCENTES DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN QUITO (ECUADOR). UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Perception of labor equity in teachers of a higher education institute in Quito (Ecuador). A gender perspective

Noroña Salcedo Darwin Raúl
Instituto Superior Tecnológico Sucre

Contreras Estrada Mónica
Universidad de Guadalajara (México)

González Baltazar Raquel
Universidad de Guadalajara (México)

Villavicencio OE5-27 y García Moreno. Quito (Ecuador)
darwin_norona@yahoo.com

Entregado: 03-02-2019

Aprobado: 07-04-2019

Resumen

Objetivo: Explorar el significado social de la equidad laboral de las mujeres docentes en un instituto de educación superior con perspectiva de género.



Materiales y método

Estudio cualitativo con base a la teoría de los significados sociales (construccionismo social). Diseño: se utilizó el estudio de caso. Técnicas utilizadas: observación de campo y entrevistas en profundidad con 6 docentes mujeres de un instituto tecnológico superior seleccionadas por muestreo propositivo. El análisis realizado fue mediante análisis de contenido temático.

Resultados

Se destaca que las mujeres perciben la equidad laboral como la igualdad en oportunidades, reconocimiento y remuneración, trato justo, ausencia de favoritismos y de discriminación; manifiestan que su trabajo les ocasiona estrés y preocupación, pero también orgullo y sentimientos de auto eficiencia, auto realización y felicidad. En la categoría de la salud señalaron la presencia de dolencias físicas como dolores de estómago, de cabeza, y cefaleas; así como también depresión y baja auto estima.

Conclusión

Desde la perspectiva de género, las mujeres investigadas manifiestan que los estereotipos aprendidos desde niñas/os y que se transmiten socialmente, condicionan el comportamiento, anulan la capacidad crítica y permiten conductas en donde se cometen desigualdades evitables entre hombres y mujeres; manifiestan su deseo de participar en un programa de educación para la salud laboral en donde todos los miembros de la comunidad educativa compartan los conocimientos y las capacidades prácticas para sensibilizar sobre los problemas de equidad laboral de los institutos tecnológicos superiores.

Palabras clave: equidad laboral, mujeres, género, justicia, igualdad.

Abstract

Objective

To explore the social meaning of the labor equity of women teachers in a higher education institution with a gender perspective.

Materials and method

Qualitative study based on the theory of social meanings (social constructionism). Design: the case study was used. Techniques used: field observation and in-depth interviews with 6 women teachers from a higher technological institute selected by propositive sampling. The analysis was done through thematic content analysis.

Results

It is emphasized that women perceive labor equity as equality in opportunities, recognition and remuneration, fair treatment, absence of favoritism and discrimination; they state that their work causes them stress and worry, but also pride and feelings of self-efficacy, self-realization and happiness. In the health category they pointed out the presence of physical ailments such as stomach pains, headaches, and headaches; as well as depression and low self-esteem.

Conclusion

From the perspective of gender, the women investigated show that the stereotypes learned from children and that are transmitted socially, condition the behavior, annul the critical capacity and allow behaviors where avoidable inequalities are committed between men and women; they express their desire to participate in a program of education for occupational health where all the members of the educational community share the knowledge and practical skills to raise awareness about the labor equity problems of the higher technological institutes.

Key words: labor equity, women, gender, teacher, justice, equality.

INTRODUCCIÓN

El Ecuador al igual que muchos otros países de América Latina, presenta un pasado común caracterizado por un proceso histórico de opresión que introdujo la discriminación de afros, indígenas, pero sobre todo de las mujeres en lo que significó el origen de la desigualdad o inequidad. Este fenómeno ha perdurado en el tiempo y está presente en el ámbito laboral en formas de exclusión, coerción o limitación de los derechos de las mujeres trabajadoras en todos los ámbitos. Esto está reflejado en las mayores tasas de mortalidad, trastornos agudos, enfermedades crónicas y morbilidad que sufren las mujeres, pero también en la menor participación que actualmente presentan en la fuerza laboral, en los mayores niveles de desempleo, en la concentración de ocupaciones de baja o nula remuneración (con beneficios más bajos o de bajo prestigio), en el reconocimiento o poder, y en la discontinuidad de la historia de trabajo (San Miguel, 1985).

La equidad parte de la definición de igualdad de los seres humanos tal como se manifiesta en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) que lo señala como un concepto ideal en el cual todas las personas tienen los mismos derechos y las mismas responsabilidades y, por tanto, deben ser tratados como iguales independientemente de los rasgos o características distintivas que pudieran tener.

Un concepto normativo que anhela el respecto de los derechos de las personas en todo ámbito puede ser alcanzado a través de prácticas que superen las formas excluyentes en las que la sociedad margina o privilegia a un grupo de personas frente a otro (por lo general los hombres frente a las mujeres) por razones económicas, sociales, culturales y políticas. Estas prácticas se han denominado prácticas de equidad y son las que imponen al Estado y a los ciudadanos obligaciones y deberes en favor de las personas en condiciones de exclusión y desigualdad (Laporta, 1994).

El principio de equidad en el ámbito laboral, es el deber moral de todo el personal de promover, proteger y fomentar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores con especial énfasis a los grupos de mayor vulnerabilidad. En este sentido la falta de equidad que se vive en las organizaciones proviene de los roles diferenciados y jerarquizados en hombres y mujeres con significados atribuidos arbitrariamente a los órganos sexuales (Pautassi, 2004).

La iglesia y la familia acentúan aún más las formas estereotipadas y por ende se desvaloriza y sanciona cualquier conducta que ose desafiar la norma. En esta dinámica se sigue creyendo que las actividades domésticas, de cuidado y de salud aún son roles exclusivos de las mujeres, mientras que los roles de hombres continúan en la vida pública aun cuando las estadísticas dan cuenta de un aumento muy significativo de la mujer en otros campos laborales (Abramo, 2006).



De acuerdo con el atlas de Género del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2018), las mujeres han mejorado su participación y provisión económica en los espacios públicos en los últimos diez años, sin embargo, actualmente son el grupo más sobrecargado de trabajo; así también, el uso de tiempo de las mujeres en comparación con la de los hombres dan cuenta de períodos laborales más extensos en las regiones urbanas y rurales.

Por otro lado, en la educación superior, aún hoy en día persiste la división de género en las distintas carreras profesionales. Se registra mayor número de mujeres docentes en carreras de estudios sociales (tecnología en desarrollo infantil, gestión ambiental, producción textil, atención primaria de la salud) y mayor porcentaje de hombres para las carreras productivas, mantenimiento y control (electricidad y electrónica, mecánica industrial).

Esta realidad obedece a la existencia de imaginarios arbitrarios que dictaminan que las mujeres son mejores para las letras y los hombres para los números. Otro ejemplo de inequidad es la exclusión de candidatas por razones de maternidad u otros determinantes de salud, el mayor porcentaje de hombres en cargos directivos, remuneraciones más altas para los hombres, y la mayor inestabilidad para las mujeres en los mismos cargos (Charvet, 2017).

No obstante, se desconoce la percepción de las mujeres en torno a la equidad laboral, los significados sociales que esta categoría encierra y cómo este fenómeno afecta el trabajo y la salud de los docentes de los institutos de educación superior de la ciudad de Quito. La equidad laboral es el principio de velar y cuidar por el respeto de los derechos de los trabajadores. Las relaciones violentas y discriminatorias impiden la consecución de este ideal que al parecer son parte de la costumbre y son consideradas como normales (Cusiata, 2014).

El objetivo de este estudio fue Explorar el significado social de la equidad laboral de las mujeres docentes en un instituto de educación superior con perspectiva de género.

MATERIALES Y MÉTODOS

El propósito de toda investigación cualitativa es encontrar explicación a los juicios de valor, los sentimientos y el pensamiento de las personas que experimentan el fenómeno sujeto de estudio, así como la interpretación de los significados sociales que van apareciendo durante el proceso. Por otro lado, resulta importante que la investigación se fundamentó en la experiencia y observación de los hechos del fenómeno investigado y en su real contexto, que en palabras de Yin (1989) los límites entre ambos son imprecisos por lo que es necesario recurrir a múltiples fuentes de evidencias. En tal virtud, el *contexto* en el que se desarrolla la presente investigación ocurrió en la ciudad de Quito capital del Ecuador, en el Instituto Tecnológico Superior Sucre que es una casa de estudios superior y estatal donde se imparten carreras técnicas. Su planta docente se encuentra contratado por contratos ocasionales en un período no mayor a los 5 años, cuentan con autonomía académica, pero dependen financiera y administrativamente del Estado (Martínez Carazo, 2011).

La guía de preguntas de la entrevista se basó en 21 cuestionamientos que obedecen a los siguientes conceptos: remuneración, trato, favoritismos, discriminación, apelación, trabajo y salud. El entrevistador profundizó en los temas indagando otras explicaciones, circunstancias y causas.

Las personas entrevistadas firmaron un consentimiento informado donde se ratificó la confidencialidad de la participante otorgando el permiso para el desarrollo de la entrevista. Las respuestas fueron compiladas usando el código del nombre de flores por el de los nombres reales de las mujeres para asegurar el anonimato.

Criterios: mujeres docentes de 25 a 45 años de edad, con más de 2 años de servicio en el instituto y que residan en la ciudad de Quito. La información se obtuvo en reuniones de trabajo en las instalaciones del mismo instituto a puerta cerrada. Los testimonios recogidos en las entrevistas llegaron al punto de saturación teórica de la información. Diariamente se iba comprobando el contexto de las informantes registrando los datos nuevos y verificando la información ya precisada o duplicada.

La estrategia del muestreo fue propositiva. Las entrevistas previas fueron presumiendo intenciones deliberadas que guiaron la elección de otras informantes con juicios similares, lo que permitió que la teoría emergiera.

En cada entrevista participó un moderador que guio la actividad, y un observador que se encargó del desarrollo de las notas de campo.

Una vez concluida la entrevista, el equipo de investigación procedió a desarrollar reuniones para el análisis de la información recolectada, subrayando los datos más destacados y comparándolos con la información de las notas de campo.

Los textos transcritos se estudiaron en virtud del análisis temático, se buscó en cada una de las afirmaciones recolectadas los significados que subyacen en la comunicación tomando en cuenta para su entendimiento la presencia y la frecuencia de los mismos. La investigación conllevó la ejecución de las siguientes actividades: transcripción de las grabaciones de cada entrevista, relectura, análisis de las notas de campo, explicación del texto (significancia ETIC), redacción de los segmentos, revisión de sucesos relevantes, análisis temático general: ubicando las unidades de análisis, construcción de códigos, y la determinación de los subtemas de los códigos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para las informantes el “ser docente” simboliza una profesión de mucho prestigio, abnegación, de orgullo, de realización; pero también de mucho sacrificio, de ambigüedad de su rol, de discriminación y frustración. Para el caso de Horchata: “No imagino un trabajo de mayor orgullo del que actualmente desempeño, pero si te significa quedarte más horas trabajando, no ver a tus hijos y pelear con tu esposo que te dice que se siente menos querido desde que empecé a trabajar en este instituto...”.

La concepción de mujer evidenció un autoconcepto de mayor eficiencia y realización que en su gran mayoría señalaron: “Somos más fuertes que los varones porque el mismo hecho de ser madres te permite hacer varias cosas a la vez y hacerlas bien en menor tiempo...”. “Nosotras nos concentramos más rápido, somos más dedicadas y conseguimos mejores resultados...”. “No digo que los hombres no sean capaces, pero las mujeres somos más dedicadas, le ponemos más afecto y sentimiento al trabajo, es decir, nos importa más que las cosas salgan de la mejor forma posible...”. “No es por nada, pero la mayoría de compañeras somos las que realmente apoyamos en las comisiones y sacamos adelante los proyectos, en comparación a los varones que son los que más se barajan...”.

En lo referente a la remuneración y a la igualdad de oportunidades, existe un consenso de que la brecha salarial ha disminuido de manera notable en los últimos diez años en el Ecuador en toda actividad económica para hombres y mujeres; sin embargo, en el sector de la educación, manifiestan que aun los hombres ocupan posiciones más jerárquicas más altas, así como también, reciben con más frecuencia retribuciones no económicas como la flexibilidad en los horarios de los docentes, ayudas en el desarrollo de la carrera profesional y reconocimiento.



Al respecto, Lirio indica: “Aquí en el instituto tú puedes ver que quienes cobran más sueldo son las autoridades que son solo hombres, por otro lado tenemos dos secretarias que son las que menos cobran que para sorpresa son mujeres. Lo que refuerza este prejuicio...”.

Clavel por su parte precisa que: “Como que es más difícil para nosotros ayudarnos con los horarios cuando estamos estudiando la maestría, yo he visto que a mis compañeros les dan facilito...”. Margarita contó que: “tú puedes darte cuenta de la inequidad cuando ves en las asambleas de universidades e institutos superiores privados y públicos la nula participación de la mujer en los cargos de rector y vicerrector aun cuando tenemos iguales capacidades lo que es una clara dedicatoria hacia la mujer...”.

En lo que respecta al trato y a la discriminación que reciben en la institución de educación superior, se llegó a interpretar que son algo frecuentes los piropos, los silbidos, preguntas personales de vida sexual y miradas por partes de ciertos colegas hombres hacia las docentes más jóvenes. Estos comportamientos se producen en un contexto en el cual participan otros docentes (inclusive mujeres) y es simbólicamente valorado como bromas normales que son parte de la cotidianidad.

Begonia indicó: “Algo que he aprendido es que la mujer tiene derecho de venir vestida como quiera (...) y con esto no estoy diciendo que soy una cualquiera o que quiero acostarme con el primero que venga y peor nadie puede usar eso para ofenderme, que qué linda has venido, eso es mi problema, vine vestida así por que quiero y nadie tiene porque comentar eso...”. Margarita señaló al respecto: “No te digo que no sea un buen tipo porque realmente si lo es, pero cuando estaba menos de un año aquí siempre salía con alguna babosada como que linda que estas reinita, o quedaba viendo el escote y decía uyy mamá...”. El comportamiento social tolera estos tratos que no son denunciados o admitidos como contravenciones graves.

En lo referente a la variable salud, se encontró en todos los casos manifestaciones de dolencias físicas y psicológicas tales como problemas estomacales causados por la ingesta de alimentos a distintos horarios, dolores de cabeza y migrañas. Todos estos síntomas causados por el ritmo acelerado del trabajo y la desorganización de la institución. Asimismo, las informantes admitieron estar cansadas y estresadas por la doble función que les significa el trabajo no remunerado del hogar que no es compartida por los esposos (para las que están casadas) o hermanos, padres para las solteras. Ninguna de ellas vive sola. En este sentido Manzanilla refirió que: “sales de trabajar acá y llegas a la casa a lavar torre de platos, hacer la comida y cuidar a la nena, mi esposo si me ayuda pero a la final yo soy la principal responsable (...) este ritmo a la final si llega agotándote...”.

Otras enfermedades registradas fueron: gripes, dolores de manos, dolores de espalda y rinitis. Es importante mencionar que los docentes del instituto investigado hombres y mujeres ejercen actividades de docencia y administrativas. En este último caso los profesores se organizan en comisiones académicas frente a lo cual tienen más responsabilidades y metas de cumplimiento. Finalmente, las mujeres entrevistadas no refirieron en su discurso consideraciones especiales en relación al género para las categorías de favoritismos o de capacidad de apelación dentro del contexto de la equidad laboral.

CONCLUSIONES

Las entrevistas a profundidad, las notas de campo y la revisión teórica de la equidad laboral con perspectiva de género, permitió describir las situaciones de trabajo, las experiencias y vivencias de las mujeres docentes de un instituto tecnológico superior de la ciudad de Quito, así como la aproximación de las enfermedades y dolencias que ellas consideran que su trabajo las ha ocasionado.

En este sentido se fueron descifrando lo que significa para cada una de ellas el término de equidad laboral desde el punto de vista de la sociedad y el entorno laboral así también como los constructos de la remuneración, el trato, la discriminación, los favoritismos y la capacidad de apelación de las mujeres en relación a los hombres.

Las representaciones sociales halladas en los discursos sobre la experiencia de las docentes tienen como causante de la problemática de la inequidad o presencia de desigualdades evitables entre hombres y mujeres, a la educación machista en la cual niños y niñas se forman condicionando sus roles sociales con base al sexo físico.

Las aspiraciones de las mujeres por igualdad de salarios y oportunidades son coherentes con la visión de igualdad de la Organización Mundial del Trabajo, que establece requerimientos indispensables para alcanzar este fin tales como la libertad, equidad, seguridad y dignidad humana amparados en políticas públicas que protejan y promuevan su práctica. Los principios de la OIT, son similares a los anhelos que tienen las mujeres en: “promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, generar mayores oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan tener un empleo e ingresos dignos, y mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos, y fortalecer el tripartismo y el diálogo social (Bensusán, 2009).

En relación al auto concepto de ser mujer, los hallazgos sobre esta perspectiva demuestran el patrón cultural del rol económicamente activo que ha alcanzado la mujer sin menoscabo de su responsabilidad exclusiva que aún se mantiene en las tareas no remuneradas y de cuidado.

Los hallazgos de los significados de trato y discriminación en el ambiente de trabajo son muy parecidos a los hallados por Cusiata (2014) y por Frias (2011) en las investigaciones tituladas: La equidad laboral con enfoque diferencial de género para los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canas; y Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México. Revista mexicana de sociología respectivamente.

En estos trabajos, la discriminación laboral es una forma de violencia que se evidencia en los tratos perjudiciales y diferentes por los estados de embarazo, presencia de acoso y hostigamiento sexual que sufren trabajadoras peruanas y mexicanas. Así mismo, para Galarza (2012), la dimensión de género interviene en la acoso laboral de las mujeres evidenciado en el trato sexista, peyorativo y denigrante. Esta desigualdad es más marcada en el sector de la educación donde más del 66% de las mujeres han sufrido de acoso laboral por parte de sus compañeros.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramo, L. W. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América*. Geneve: OIT.
- Bensusán, G. (2009). Estándares laborales y calidad de los empleos en América Latina. *Perfiles latinoamericanos*, 17(34), 13-49.
- Charvet, E. S. (2017). Ecuador: Igualdad de Género y Calidad Universitaria (2008-2013). *UTOPIAS DECOLONIALES*, 103.
- Cusiata, C. &. (2014). *La equidad laboral con enfoque diferencial de género para los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canas-Cusco*. Canas: Libertad.
- Estadístico, A. (2006). *Censo nacional de población*. Quito: INEC.
- Frías, S. M. (2011). Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México. *Revista mexicana de sociología*, 73(2), 329-365.
- Galarza, F. &. (2012). Discriminación laboral en Lima.
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Trabajo decente. Concepto e indicadores*, 125-160.
- Humanos, D. (1948). *Declaración Universal de los Derechos humanos*.
- Laporta, F. (1994). *El concepto de igualdad*. Madrid: Pablo Iglesias.
- Martínez Carazo, P. C. (2011). El método de estudio de caso Estrategia metodológica de la investigación científica. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, 20.
- Pautassi, L. (2004). *Legislación laboral en seis países latinoamericanos: avances y omisiones para una mayor equidad*. Madrid: United Nations Publications.
- Posso, J. (. (2008). Mecanismos de discriminación étnico-racial, clase social y género: la inserción laboral de mujeres negras en el servicio doméstico de Cali. *Pobreza, exclusión social y discriminación étnico-racial en América Latina y el Caribe*, 215-240.
- Revilla, R. R. (2013). Equidad Laboral para Mujeres Mayores de 40 Años en Colombia . *Documento de trabajo*, 20.
- San Miguel, F. J. (1985). El principio de igualdad: introducción a su análisis. *Sistema: Revista de ciencias sociales*, (67), 3-32.
- Yin, R. K. (1989). Case study research: Design and methods, revised edition. *Applied Social Research Methods Series*, 5.