

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS



**ESTUDIO SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA DOCENCIA EN LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA PERÍODO 2010 A 2018**



LICDA. KARLA PAOLA SANDOVAL MORALES

Guatemala, octubre de 2020

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS



**ESTUDIO SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA DOCENCIA EN LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA PERÍODO 2010 A 2018**

Trabajo Profesional de Graduación para optar al grado Académico de Maestro en Artes de la Maestría en Formulación y Evaluación de Proyectos, con base en el Normativo de la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas “Aprobado por Junta Directiva de la Facultad de Ciencias Económicas, el 15 de octubre de 2015, según Numeral 7.8, Punto SÉPTIMO del Acta No. 26-2015 y ratificado por el Consejo Directivo del Sistema de Estudios de Postgrado de la Universidad de San Carlos de Guatemala, según Punto 4.2, subincisos 4.2.1 y 4.2.2 del Acta 14-2018 de fecha 14 de agosto de 2018”.

AUTOR: LICDA. KARLA PAOLA SANDOVAL MORALES

Guatemala, octubre de 2020

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

HONORABLE JUNTA DIRECTIVA

Decano: Lic. Luis Antonio Suáres Roldan
Secretario: Lic. Carlos Roberto Cabrera Morales
Vocal I: Lic. Carlos Alberto Hernández Gálvez
Vocal II: Msc. Byron Giovanni Mejía Victorio
Vocal III: Vacante
Vocal IV: Br. CC. LL. Silvia María Oviedo Zacarías
Vocal V: P.C. Omar Oswaldo Garcia Matzuy

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO

PROFESIONAL DE GRADUACIÓN

Coordinador: Msc. Raúl Eduardo Ovando Jurado
Evaluador: Msc. Anibal Rogelio Sandoval Fabián
Evaluador: Msc. Ericka Marleny Morales Franco



ACTA No. MFEP-31-2020

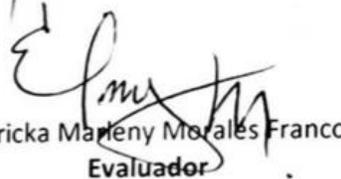
De acuerdo al Estado de Emergencia Nacional decretado por el Gobierno de la República de Guatemala y a las resoluciones del Consejo Superior Universitario, que obligaron a la suspensión de actividades académicas y administrativas presenciales en el Campus Central de la Universidad de San Carlos de Guatemala, ante tal situación la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, debió incorporar tecnología virtual para atender la demanda de necesidades del sector estudiantil, por lo que en esta oportunidad nos reunimos de forma virtual los infrascritos miembros del Jurado Examinador, el Domingo 04 de octubre de 2020, a las 11:00 horas, para practicar el EXAMEN PRIVADO DEL TRABAJO PROFESIONAL DE GRADUACION de la Licenciada **Karla Paola Sandoval Morales**, carné No. 201011706, estudiante de la sección **B** de la Maestría en Formulación y Evaluación de Proyectos de la Escuela de Estudios de Postgrado, como requisito para optar al grado de **Maestra en Artes** en Formulación y Evaluación de Proyectos. El examen se realizó de acuerdo con el Instructivo, aprobado por la Junta Directiva de la Facultad de Ciencias Económicas, el 15 de octubre de 2015, según Numeral 7.8 Punto SÉPTIMO del Acta No. 26-2015 y ratificado por el Consejo Directivo del Sistema de Estudios de Postgrado -SEP- de la Universidad de San Carlos de Guatemala, según Punto 4.2, subincisos 4.2.1 y 4.2.2 del Acta 14-2018 de fecha 14 de agosto de 2018.

Cada examinador evaluó de manera oral los elementos técnico-formales y de contenido profesional del informe final presentado por el sustentante, denominado "**ESTUDIO SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA DOCENCIA EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA PERIODO 2010 A 2018.**", dejando constancia de lo actuado en las hojas de factores de evaluación proporcionadas por la Escuela. El examen fue **APROBADO** con una nota promedio de **70** puntos, obtenida de las calificaciones asignadas por cada integrante del jurado examinador. El Tribunal hace las siguientes recomendaciones: Que el estudiante atienda las siguientes recomendaciones: Que cada uno de la Terna Evaluadora incorporó en cada documento del Trabajo Profesional de Graduación que se adjunta, para lo cual dispone de cinco (5) días hábiles de acuerdo con el Instructivo para Elaborar Trabajo Profesional de Graduación para optar a la Maestría en Artes.

En fe de lo cual firmamos la presente acta en la Ciudad de Guatemala, a los cuatro días del mes de octubre del año dos mil veinte.


Msc. Raúl Eduardo Ovando Jurado
Coordinador


MSc. Anibal Rogelio Sandoval Fabián
Evaluador


Msc. Ericka Marleny Morales Franco
Evaluador


Licda. Karla Paola Sandoval Morales
Postulante

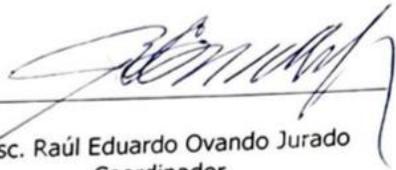


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ARTES EN FORMULACION Y EVALUACION DE PROYECTOS

ADENDUM al ACTA No. MFEP-31-2020

El infrascrito Coordinador del Jurado Examinador CERTIFICA que el estudiante **Karla Paola Sandoval Morales** carné No. **201011706** incorporó los cambios y enmiendas sugeridas por cada miembro de la terna evaluadora.

Guatemala, 14 de octubre de 2020.

(f) 
Msc. Raúl Eduardo Ovando Jurado
Coordinador

Agradecimientos

- Quiero agradecer a mi familia que me ha apoyado en todas mis decisiones y en el proceso de estudio, brindándome ánimos día a día para seguir adelante.
- A mis amigos y compañeros de estudio que estuvieron apoyándome para poder alcanzar la meta trazada.
- A los docentes que compartieron sus conocimientos y experiencias durante todo el proceso, una mención especial al Licenciado Mario Arriaza gracias a su guía no se podría haber completado.
- A la universidad de San Carlos de Guatemala, por la oportunidad de poder llamarme San Carlita.

Contenido

Páginas

Resumen	I
Introducción	II
1. Antecedentes	1
1.1. Historia de la mujer	1
1.2. Discriminación por género.....	3
1.3. Asignaciones de género	4
1.4. Tendencias laborales de la mujer	5
1.5. Maternidad y vida laboral	5
1.6. Crecimiento en la participación laboral de la mujer.....	7
1.7. La participación de la mujer en la docencia y su desarrollo profesional.....	7
2. Marco Teórico.....	8
2.1. Mujer y su historia en la educación.....	8
2.2. Equidad e igualdad de género	9
2.2.1. Proyectos de igualdad de oportunidades para la mujer	11
2.2.2. Igualdad de Género en la Universidad de Costa Rica	12
2.3. Historia de las mujeres en la educación	13
2.3.1. Estudio de postgrado y la mujer	14
2.4. Mujeres Profesionales.....	15
2.4.1. La incorporación del género femenino en el área laboral.....	16
2.5. Desarrollo de la Docencia de la mujer en el mundo.....	16
2.5.1. Desarrollo de la Docencia y puestos superiores de la mujer en Centroamérica	18
2.5.2. La Docencia en la USAC.....	19
2.6. Proceso de Reclutamiento y selección	20
2.7. Competencias para el profesorado universitario	21
2.8. Participación de la mujer en la docencia universitaria en México	23
2.9. La participación de la mujer en la docencia y el impacto en el desarrollo profesional.....	24
2.10. Objetivo General	24
2.10.1. Objetivos Específicos.....	24

3. Metodología	25
3.1. Enfoque	25
3.2. Diseño	25
3.3. Alcance	25
3.4. Métodos	25
3.6. Técnicas	26
3.7. Premisas Metodológicas	26
3.8. Variables de Exclusión	26
3.9. Instrumentos para Relevar Datos	26
4. Discusión de Resultados	27
4.2. Procedimientos establecidos para el reclutamiento de docentes en la USAC	27
4.4. Procesos para la evaluación del desarrollo profesional dentro de la Universidad de San Carlos para los docentes	35
4.5. Participación de la mujer en puestos superiores	37
4.6. Cantidad de mujeres con posgrado y su relación en la participación en la docencia	38
5. Conclusiones	41
6. Recomendaciones	43
7. Fuentes de información	45
7.1. Bibliográficas	45
7.2. E-grafía	47
8. Anexos	49

Resumen

Este trabajo profesional de graduación desarrollado con el título Estudio sobre La Participación de la Mujer en la Docencia en La Universidad de San Carlos de Guatemala del periodo 2010 a 2018, se basa en la necesidad de un estudio de igualdad de género para garantizar la representación femenina en la docencia y en puestos superiores para que la misma sea representativa con la cantidad de mujeres que se gradúan año con año, analizar el proceso de reclutamiento poder recomendar modificaciones al mismo para lograr la estandarización del proceso y por otro lado realizar un análisis sobre la relación que existe entre los estudios de postgrado con respecto a la docencia universitaria. La investigación busca comprender la relación entre la docencia Universitaria y el desarrollo profesional. Se abordó a través del método científico, con el apoyo del método deductivo para estudiar la dinámica de la participación de la mujer en la docencia y la manera con la que se relaciona con el desarrollo profesional así también se utilizó el método deductivo como apoyo en la investigación.

Se determinó que la participación de la mujer en la docencia no tiene relación con su capacidades o conocimientos y que actualmente existe mucha disparidad entre la cantidad de mujeres laborando en el área en comparación con los hombres, por otro lado, a pesar de que una cantidad comparable de mujeres con estudios de posgrado no se les está tomando en cuenta para su participación en la docencia, el reclutamiento en la Universidad de San Carlos no está estandarizado y no existe un manual de reclutamiento y para que este sirva de guía para todas las facultades y utilizar como base los descriptores de puesto de cada curso para que se tenga claro lo que se está buscando, las competencias requeridas y las aptitudes con las que deben cumplir los candidatos seleccionados, para escoger a la persona idónea para el puesto, así mismo el proceso de evaluación docente toma en cuenta factores como el tiempo para recibir un incremento de nivel y salario pero es importante hacer evaluaciones periódicas para garantizar la calidad docente, no solamente de estudiantes si no de expertos en el área de Recursos Humanos para la evaluación y promoción de docentes para comprobar que el docente se ha preparado para evolucionar y mejorar en sus conocimientos y habilidades docentes.

Introducción

En los países del primer mundo, las políticas de Educación en Igualdad se centran en la erradicación de los roles y estereotipos sexistas tradicionales. Por lo tanto, el profesorado tiene que formarse en valores de igualdad. La persistencia de los desequilibrios y desigualdades relacionados con el género causó la necesidad de investigación de este problema, se consideró necesario la investigación del tema ya que no es un ámbito muy estudiado en Guatemala, el cual es muy importante para la sociedad guatemalteca y para lograr la igualdad de género en todos los aspectos de la vida.

En el capítulo uno se describen los antecedentes, que corresponden a temas de interés para crear un análisis crítico de temas que tiene relevancia con el tema propuesto como lo son la historia de la mujer donde se aborda desde lo educativo, laboral hasta llegar a la docencia universitaria, la discriminación por género que es un tema importante para tener una idea de lo que las mujeres en el mundo han tenido que pasar en todos los ámbitos sociales, las asignaciones de género que la sociedad ha establecido el rol de cada género, Como la mujer se ha ido introduciendo en el ámbito laboral y como se ha logrado introducir en la docencia universitaria. En el capítulo dos se refleja el marco teórico donde se desarrollan las teorías que fundamentan la investigación realizada, en donde se brinda la referencia conceptual necesaria para delimitar el problema planteado para luego poder interpretar los resultados de estudio. En el capítulo tres se aborda la metodología de investigación utilizada para la realización de la investigación, utilizando el método científico se realizó una investigación, evaluando las características de las mujeres, sus luchas y sus logros. Realizando el análisis desde un punto de vista administrativo, en donde a través de una investigación no experimental se observaron las características. En el capítulo cuatro se abordan los resultados de la investigación que ayudaran a dar solución a los objetivos establecidos, en el capítulo cinco se describen las conclusiones de la investigación donde se ve una disparidad con respecto a la participación de la mujer en la docencia universitaria y por último en el capítulo seis se realizan las recomendaciones para poder cambiar la situación de la mujer guatemalteca en la universidad de San Carlos.

1. Antecedentes

En el presente capítulo se describe los antecedentes que sirvieron para realizar el análisis y desarrollo del tema el cual es el objeto de estudio para esta investigación.

1.1. Historia de la mujer

En el año c. 200/4000 Metrodora, fue una médica griega autora del texto médico más antiguo siendo el primero conocido escrito por una mujer, contribuyó en la etiología y la sintomatología de las enfermedades y fue ampliamente referenciado por otros escritores de medicina en Grecia y Roma, así como también en Europa medieval. Cuando la medicina pasó a ser una ciencia universitaria, la mujer fue excluida y fue hasta finales del siglo XIX cuando se obtuvieron, de manera puntual y con gran revuelo los primeros títulos femeninos de licenciatura en Medicina. (Gomez, 2019)

En el siglo XIX la educación era regida por la iglesia, por lo que el papel al que se creía que la mujer pertenecía era al interior de la familia, como reina del hogar, piadosa buena madre y buena esposa. Originalmente la inserción al sistema educativo, fue únicamente para alfabetizarla y adiestrarla en algunos quehaceres domésticos para el mejor funcionamiento del hogar y de la familia, para así alcanzar su única misión en la vida. Las funciones de género existen desde hace más de 500 años, en ese momento la mujer no tenía acceso a educación ni a ninguna actividad política social, solo se consideraba su función de reproducción y su papel en el hogar. La primera noticia que se encuentra de la educación femenina en el mundo fue Elena Masseras la cual consiguió un permiso especial para realizar sus estudios de segunda enseñanza y poder continuar en la universidad después fue la primera mujer en obtener una licenciatura en medicina. (Ruiz, Alfonso Pozo, 2005)

El inicio en el ámbito laboral se remonta a principios del siglo XIX con la industrialización, inicialmente la mano de obra era masculina, pero con el crecimiento de la industria la población femenina se incorporó al trabajo, esto fue a raíz de la segunda guerra mundial con la necesidad que todos los hombres fueran a la guerra, por lo que terminaron reemplazando a los hombres, de esa manera la población femenina ha ido incursionando en el área laboral, en la actualidad la mujer juega un papel muy importante en el mundo,

en los últimos 200 años ha sido importante en el desarrollo mundial y productivo de un país. (Sosa, 2014)

La educación y la mujer

Probablemente una de las mayores transformaciones que ha experimentado el sistema educativo, corresponde al acceso de las mujeres en la educación formal, este cambio aparece relacionado con las transformaciones sociales que se han experimentado, Actualmente las mujeres están presentes casi al mismo nivel que los hombres en el sistema educativo. (Alberdi, 1982) La educación universitaria para las mujeres guatemaltecas en el último siglo ha ido incrementando con el paso de los años, la primera mujer universitaria fue Olimpia Altuve Rodríguez, originaria de Quetzaltenango, originalmente su sueño era estudiar medicina, pero la discriminación por parte de docentes y compañeros fue un obstáculo para continuar por lo que decidió cambiar de carrera, ella se formó como Licenciada en Farmacia en 1918 a los 27 años, en ese momento no se le permitió utilizar toga por ser mujer ya que no se le reconocían sus derechos en el ámbito académico. Olimpia abrió camino a todas las mujeres guatemaltecas en el ámbito académico, hoy en día el 71% de los profesionales graduados de la facultad de Farmacéutica corresponde al género femenino (Escobar, 2019).

Estos derechos correspondientes a los logros alcanzados en el ámbito educativo han sido luchas que han tenido que librarse para poder alcanzar la igualdad de derechos, a pesar de todos los logros, para el año 2020 Guatemala ocupa el puesto 113 de 153 en el índice global de brecha de género, este índice evalúa distintos criterios, como el económico, educativo, sanitario y políticos para calificar la magnitud de disparidad de género a lo largo del tiempo, (Mundial, 2020) existe aún poca participación de mujeres en campos de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología en 2016 únicamente contaba con 2 representantes del género femenino con un total de 18 miembros por lo que solo 11.11% corresponden a mujeres y por último de las propuestas presentadas a la Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología correspondiente al 2006 – 2014 únicamente el 33% fueron inscritas por

mujeres, a pesar de esto fueron las mejores evaluadas. (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2017)

Todos estos logros no han cambiado mucho la situación de la mujer guatemalteca, Guatemala ocupa el puesto 75 de un total de 80 países evaluados, siendo de los peores países para ser mujer, Este estudio fue realizado entre 9,000 mujeres encuestadas, las variables consideradas fueron igualdad de ingresos, igualdad de género, seguridad y progreso. (Forbes, 2019)

1.2. Discriminación por género

La discriminación por género ha ido evolucionando con el paso de los años, los roles que las mujeres y hombres deben de tener están previamente establecidos, si alguno de los roles se cambia y lo realiza el género que no le corresponde según la sociedad; es visto como una persona inadaptada y sufre discriminación. Por lo que estudiar una carrera que se considera únicamente para el género masculino conlleva cierta discriminación de parte de los docentes y estudiantes, así mismo trabajar en una rama inminente-mente masculina es inapropiado. De acuerdo a los resultados de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida realizado en el 2013, Guatemala ahorra un 19% en PIB por el trabajo no remunerado, las mujeres dedican en un 78% de su tiempo en este tipo de trabajo a diferencia de los hombres que solamente el 29%. (Instituto Nacional de Estadística (INE), 2011); para disminuir este porcentaje se deben promover políticas públicas para tener una sociedad más equitativa en donde el trabajo remunerado y no remunerado entre los dos sexos sean balanceados.

Las mujeres han ingresado al mercado laboral sin dejar de realizar el trabajo no remunerado del hogar, actualmente existen más mujeres trabajando de manera formal, pero a pesar de eso los hombres tienen mayores ingresos, una diferencia más o menos del 29%, esto a pesar de que existen mayor porcentaje de mujeres profesionales que de hombres, cuando ingresan al mercado laboral cuentan con un mayor nivel educativo que los hombres, si quieren optar para un empleo tienen que tener más estudios y la remuneración es menor. En todo el mundo las mujeres apenas ganan 77 centavos por cada dólar que gana un hombre. (Organización de las Naciones Unidas, 2017)

En América Latina y el Caribe las mujeres representan más del 50% de la población, (Mundial B. , 2019) pero su representatividad en los congresos y parlamentos apenas alcanza el 22.7%, esto evidencia una brecha grande que disminuir para lograr la igualdad entre géneros. La Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), exhorta a los Estados a utilizar estrategias para fortalecer el liderazgo político de las mujeres e aumentar la participación en la gestión pública, pero aun así no se logra alcanzar una representación femenina en el gobierno. (Naciones Unidas Guatemala, 2013)

En Guatemala las mujeres representan un 50.76% de la población al año 2018, después de la firma de los Acuerdos de Paz en 1996 se crearon varias entidades para las mujeres como DEMI y SEPREM, se formularon leyes y políticas, a pesar de esto solamente el 2% de las alcaldías son dirigidas por mujeres y es lo mismo con cargos públicos importantes. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2011)

1.3. Asignaciones de género

Los procesos de socialización influyen en la construcción estereotipo y asignaciones genéricas, en lo que se considera apropiado para las mujeres, generalmente la mujer está vinculado a la dulzura, delicadeza, al cuidado, a ser más para los otros que para sí misma, todo esto se asocia a mecanismos que impiden la autonomía para construir un proyecto de vida propio y con ello su bloqueo como agentes sociales en muchos campos de la vida social, como es la ciencia e investigación. Los estereotipos sociales son esenciales para la cultura y la subjetividad de cada persona. Estos se aprenden desde el principio de la vida y no son causales en el propio ser. Tanto las mujeres como los hombres desarrollan un patrón de vida que está definido por la subjetividad, la cual influye en la identidad de cada individuo. Esto ha causado históricamente un sinnúmero de limitaciones para que no se vea afectada su función asignada por la sociedad, esto por el simplemente hecho de ser mujer. En contraste, la perfección, eficacia, excelencia, éxito, razón, capacidad emprender entre otros, son atributos psicológicos asociados al género masculino por lo que estos no cuentan con limitaciones sociales que impidan su autonomía para conseguir sus sueños. (Nasser, 2005)

1.4. Tendencias laborales de la mujer

La historia y la participación de la mujer en el ámbito laboral ha cambiado con el paso de los años, en los inicios el trabajo era solamente de ama de casa, con el paso del tiempo y todos los cambios que han pasado en otras sociedades y la sociedad guatemalteca, se ha visto en la obligación de cumplir no solamente con labores del hogar sino también en el ámbito laboral, actualmente se ven mujeres exitosas en este sentido, se ven más mujeres militares, más mujeres gerentes, diputadas, vicepresidenta etc.

Las mujeres tienen más probabilidades de estar desempleadas que los hombres, con una tasa de desempleo global del 5.6% a diferencia de los hombres con una tasa de 5.3% (Fernández, 2020), este afecta a las mujeres jóvenes más que los hombres jóvenes en casi todas las regiones del mundo. La diferencia de género en el empleo y la calidad del empleo significa que las mujeres tienen acceso limitado a seguridad social. Tasas más bajas de salario formal junto con menos horas y menos años de empleo asegurado para las mujeres. A nivel mundial, la proporción de mujeres por encima de la edad de jubilación que reciben pensión es, en promedio de 10,6% puntos más bajos que los hombres. Casi el 65% de las personas que superan la edad de jubilación sin las pensiones regulares son mujeres. Esto significa que 200 millones de mujeres en edad avanzada viven sin ningún ingreso regular y protección social. (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

1.5. Maternidad y vida laboral

A pesar que, la participación de las mujeres en la fuerza laboral ha ido incrementando de manera sostenida en todo el mundo, se muestra desigualdades claras de género en cuanto a la remuneración y las condiciones laborales. Sigue habiendo barreras que impiden el crecimiento económico, estas barreras incluyen discriminación en el ámbito educativo, contratación, acceso a créditos y el derecho a la propiedad y herencia, los niveles de remuneración y promoción son inferiores y a esto se le suma las responsabilidades domésticas por el simple hecho de ser mujer.

La brecha más grande en el salario y las oportunidades laborales es ser mamá, la crianza de los hijos recae en un 75% en las mujeres, por lo que se sufren pérdidas de oportunidades en el tiempo y esfuerzo, esto por lo tanto repercute negativamente en los ingresos laborales, necesitan trabajos más flexibles y esto por consecuencia las obliga a aceptar bajas remuneraciones, no pueden aceptar empleos que represente altas responsabilidades y que ocupen mucho tiempo ya que deben dedicar su tiempo entre trabajo e hijos. De acuerdo a un estudio realizado se estima que las mujeres que tienen hijos poseen mayores niveles de educación; con un 21% de estas cursan un grado universitario contra un 19% de las que no tienen hijos. Igualmente, mientras que el 12% de las mujeres no madres, no tienen nivel educativo, solo un 4% de las madres padecen de esta situación. (Alba, 2015)

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas, se propuso la adopción de medidas e iniciativas para promover la potenciación económica de la mujer, incluida la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas económicos. Existen normas internacionales, incluidos los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que establecen la igualdad de género en cuanto al acceso al empleo, el derecho a recibir igual remuneración y la prohibición del hostigamiento sexual, entre otras, pero lamentablemente estas han sido difíciles de cumplir por la falta de medios, por lo tanto, se vuelven ineficaces. (Organización de las Naciones Unidas, 2017)

Las mujeres hoy en día son agricultoras, trabajadoras en fábricas, directoras ejecutivas de empresas, científicas, ingenieras y realizan distintos trabajos indispensables, en el pasado, a pesar de todas las puertas que se han abierto, siguen existiendo obstáculos como la falta de un entorno propicio para conseguir una participación plena y equitativa. Según el Estudio Las mujeres en Los Negocios solamente el 24% de las mujeres tienen puestos de alta dirección en el mundo por lo que se ve una brecha muy grande, Rusia cuenta con la proporción más alta en puesto de alta dirección con un 43%. Otra barrera es la falta de leyes que amparen al género femenino, de acuerdo con el estudio las mujeres en los negocios se determinaron que de un total de 143 países 128 cuentan con

al menos una diferencia jurídica que limita las oportunidades económicas de las mujeres. (Thornton, 2014)

1.6. Crecimiento en la participación laboral de la mujer

Según la Organización Internacional de trabajo la tasa de participación laboral de la mujer supero por primera vez el 50%, pero el desempleo es mayor y la brecha salarial es del 15%. En América Latina y el Caribe hay 117 millones de mujeres que forman parte de la fuerza laboral, aún se está lejos de alcanzar el objetivo de igualdad de género en el ámbito laboral, ya que actualmente el 50.2% de las mujeres trabajan, pero hay aún una brecha de 25 puntos con los hombres. Sin lugar a duda este crecimiento es algo que se debe de celebrar, lamentablemente no todo son buenas noticias, los trabajos que se tienen no son las mejores opciones, la mayoría de mujeres siguen laborando en condiciones de informalidad, por cuenta propia e incluso sin remuneración monetaria en muchos casos. (Organización Internacional del Trabajo, 2018)

1.7. La participación de la mujer en la docencia y su desarrollo profesional

En el actual contexto latinoamericano se necesita de una mejor y mayor participación en todos los niveles de la formación profesional y técnica en calidad de docentes. El análisis al interior de la docencia técnica consideradas no tradicionalmente femeninas y con alto contenido tecnológico señala una presencia femenina promedio del 10% del total del cuerpo docente. La primera motivación para elegir la carrera docente, sin diferencia de sexos, suele ser el interés en el área, pero respecto a las otras razones, las mujeres priorizan las condiciones de trabajo y la orientación vocacional recibida. Las aspiraciones de carrera se dividen claramente por género y ayudan no solo a explicar la escasa representación femenina, si no también identificar la variedad de impedimentos por los que tiene que pasar una mujer como pueden ser problemas familiares, prejuicios sociales y culturales, problemas económicos, falta de oportunidades y disponibilidad.

El concepto desarrollo profesional es bastante amplio, es un proceso planificado, de crecimiento y mejora, los interesados deben de estar enfocados hacia el trabajo o institución a la que se está prestando un servicio, se busca siempre un vínculo entre el

crecimiento profesional y laboral, pretende el aumento de la satisfacción en la realización de las labores a través de mejora de las competencias. Es una parte importante de la vida docente, donde la formación es indispensable. (Núñez, 2015) Algunas de las situaciones que ayudan a que los profesores estén motivados son el avance y aprendizaje de los alumnos; el entusiasmo por la rama donde se están desarrollando y autoestima del profesor algo importante para que un docente quiera seguir aprendiendo y progresando es el clima laboral. (Tirados, 1991) esto repercute en su necesidad y ganas de realizar cambios para mejorar sus capacidades para poder optar por una oportunidad de crecimiento si esto así lo amerita. La actualización constante de los programas es una necesidad básica para ambos géneros, para lograr conseguir un trabajo exitoso. Pero, en el caso de la mujer, esto resulta aún más vital ya que se aplican, en el acceso al empleo, mecanismos de selección más rígidos y competitivos y una exigencia mayor de eficiencia y calidad de sus conocimientos, obligándola a demostrar sistemáticamente su capacidad y competencia. Son unánimes los juicios sobre preferir contratar mano de obra masculina. Por tanto, es necesario brindar a la mujer una formación actualizada que le permita el desarrollo de destrezas y habilidades. (Alexim, 1992)

2. Marco Teórico

A continuación, se recopila investigaciones previas y las consideraciones teóricas en la que se sustenta el proyecto de investigación, para luego facilitar la interpretación de los resultados, en este se puede ver el soporte teórico, contextual que se utilizó para darle respuesta a los objetivos de investigación.

2.1. Mujer y su historia en la educación

En el ámbito estudiantil en 1691, Sor Juana Inés de la Cruz fue criticada por estudiar textos seculares, ella defendió de manera memorable el derecho de las mujeres en la educación, por lo que aun aparece representando al género a través de la moneda mexicana. Con los avances a través de los años en la educación femenina aún existe disparidad en algunas regiones en desarrollo. Por cada 100 niños, solamente 70 niñas logran cumplir sus estudios. (Vila, 2018)

El derecho a la educación es un derecho fundamental de todos los seres humanos el cual les permite adquirir conocimientos y así alcanzar una vida social plena, el derecho a la educación es vital para el desarrollo económico, social y cultural de todas las sociedades. En Rusia Anna Filosofova fue una adelantada a su época en los años 1860, se destacó por pelear por los derechos de la mujer, para ella era mejor formar a las personas pobres que ayudar con dinero, formó una sociedad para que las personas pobres pudieran adquirir vivienda asequible así también ofrecía trabajo decente para las mujeres. La pobreza, uno de los mayores desafíos afecta de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas a su salud, empleo y seguridad, en la actualidad, 836 millones de personas aún viven en pobreza extrema. La pobreza se puede definir como una forma de vida que se da cuando los seres humanos no poseen los recursos necesarios para satisfacer las necesidades básicas como por ejemplo la alimentación, acceso a la asistencia sanitaria y a la educación. (Organización de las Naciones Unidas, 2017)

2.2. Equidad e igualdad de género

La equidad se conoce como justicia social, es una forma justa de la aplicación del Derecho, se caracteriza por el uso de la imparcialidad para reconocer el derecho de cada una de las personas, utilizando la equivalencia para ser iguales. Una de las grandes luchas es la abolición de la discriminación de sexos. Por lo tanto, la tarea fundamental de la equidad de género es ofrecer a todas las personas, igualdad de oportunidad y garantizar el acceso a sus derechos, educación, trabajo, política y salud, entre otros. Brindar igualdad de derechos y obligaciones independientemente de su sexo y así reducir las brechas que existen entre hombres y mujeres para logra ese horizonte de igualdad. (Organización Internacional del Trabajo , 2017) La equidad parece una palabra bastante clara, todos saben el significado de igualdad, pero en la práctica no siempre es así, el ideal de equidad va más allá de la igualdad de oportunidades. (Vinci, 2019)

El tema de equidad queda plasmado en la declaración de Derechos Humanos de 1948, donde en el artículo dos indica que “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”. Con esta declaración, las Naciones

Unidas pretendieron en su momento que todos los estados miembros de la organización, tomaran sus principios para alcanzar no solo la igualdad, sino la equidad en todos los aspectos de la vida. (Malik, 1948). El reto de los sistemas educativos se encuentra en garantizar que en las sociedades cada vez más polarizadas la educación no muestre diferencias si no que sirva de instrumento para lograr la integración social. (Bracho-Hernandez, 2000)

Las causas que dan a entender los altos niveles de inequidad son aquellos que constituyen un sistema de perpetuación y agudización en el tiempo de la brecha de ingresos entre distintos grupos sociales, como las barreras al acceso a la educación, el conocimiento y los empleos de calidad. La educación es el principal mecanismo de reducción de desigualdades a futuro y de superación de la pobreza, por lo que mientras más educación más movilidad socio-ocupacional y mejores ingresos. El acceso a educación de calidad y la progresión en logros educativos permite mejorar las oportunidades para alcanzar mejor nivel de vida. Por lo que es algo contradictorio en la sociedad guatemalteca, ya que no se han brindado las mismas oportunidades a ambos géneros. (Tarabini-Castellani, 2008)

El tema de equidad de género todavía es una deuda que la sociedad tiene por cumplir con las mujeres, tomando en consideración que han sufrido las consecuencias de la pobreza, la marginación étnica, y así mismo peleado con el tema de la exclusión por su género, lo cual en el tema de educación ha existido una desventaja ya que ha costado muchos años para lograr su inclusión, así mismo se requieren de múltiples esfuerzos para erradicar todos los estereotipos fundados en el género en la educación superior, tener en cuenta el punto de vista del género en las múltiples disciplinas, consolidar la participación cualitativa de las mujeres en todos los niveles y las disciplinas en que están insuficientemente representadas y así aumentar la participación activa en la adopción de decisiones. La Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014 de la Universidad de San Carlos de Guatemala, define la equidad como el conjunto de mecanismos, procesos, acciones y practicas cuyo propósito es alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, tomando en cuenta las diferencias biológicas, históricas, sociales, culturales y políticas que existen entre ambos géneros. Propone impulsar

acciones específicas para que las mujeres logren superar las desigualdades que impiden su pleno desarrollo humano. (Consejo Superior Universitario, 2008) En las últimas décadas el acceso a educación superior ha experimentado una transformación, el cambio más notable es el proceso de feminización de la matrícula estudiantil y el egreso, ya que actualmente la mayoría entre la población estudiantil corresponde a mujeres.

El trabajo es uno de los derechos humanos fundamentales que permite que la persona logre sus objetivos de vida y sostener sus necesidades básicas. (O., 2016) La diferencia entre géneros en el ámbito laboral aún sigue siendo un tema delicado en la mayoría de los países, La Organización Internacional del Trabajo, ha dedicado muchos esfuerzos para conseguir que la igualdad que se desea alcanzar sea real, su principal objetivo corresponde en que los dos géneros puedan acceder, de forma igualitaria, a trabajos bien remunerados, productivos seguros y dignos. La brecha entre hombres y mujeres en el ámbito laboral requiere atención, pues la desigualdad se manifiesta principalmente, en materia de salarios y crecimiento profesional. Aunque cada vez más mujeres ocupan cargos importantes dentro de las organizaciones, la realidad es que siguen existiendo obstáculos como falta de oportunidades, que evitan una equidad en el ámbito laboral entre sexos, esto causa retraso en el progreso social, por tanto, es importante fomentar equidad de género. (La Prensa Gráfica, 2017)

2.2.1. Proyectos de igualdad de oportunidades para la mujer

La preparación y evaluación de proyectos ha constituido un instrumento clave en cualquier etapa de la asignación de recursos, para implementar iniciativas de inversión, la buena aplicación de proyectos permitirá juzgar cualitativa y cuantitativamente las ventajas y desventajas de asignar recursos a una determinada iniciativa. Un proyecto se refiere a la búsqueda de una solución inteligente al planteamiento de un problema que se quiere resolver, el proyecto surge como una respuesta a una idea que busca solucionar un problema en específico. Tanto la evaluación social como la privada usan criterios similares para estudiar la viabilidad de un proyecto. El estudio de proyectos sociales considera los costos y beneficios directos, indirectos e intangibles y, además, las externalidades que producen, los beneficios y costos sociales intangibles si bien no

se pueden cuantificar monetariamente, se deben considerar cualitativamente en la evaluación. (Chain, 2008)

El Instituto Nacional de la Mujer, es la entidad responsable de la rectoría de las Políticas Públicas de Género en la ciudad de Panamá, realizó un proyecto de Política Pública de Igualdad de oportunidades para las Mujeres, esta fue presentada ante la sociedad civil en diciembre de 2012, con este se buscaba que las mujeres pudieran gozar de sus derechos para lograr reforzar y avanzar hacia la igualdad plena para las mujeres, este incorpora estrategias sistemáticas con un objetivo en común, concertado y orientado a redistribuir las oportunidades de integración social, partiendo de las necesidades prácticas e interés estratégicos para las mujeres. La PPIOM tiene un carácter estratégico y con una visión de política a largo plazo, en estas se toman en cuenta distintos ejes como lo son equidad Jurídica, Derechos Humanos de las Mujeres, Educación, Mujer y familia entre otros. (Alonso, 2016)

2.2.2. Igualdad de Género en la Universidad de Costa Rica

La universidad de Costa Rica ha realizado un informe desde el año 2000 denominado Balance de la Igualdad de Género, para verificar si la igualdad y acceso de mujeres y hombres se ha estado realizando en los distintos espacios y oportunidades, la igualdad de oportunidades de formación para mujeres y hombres es una aspiración central en relación a la erradicación de las desigualdades y discriminaciones de género, el interés de esta universidad por alcanzar la igualdad no es algo nuevo, la institución inició acciones concretas en este campo y ha sido pionera en muchos aspectos donde se evidencia que buscan la igualdad de género en áreas administrativas, docentes y coordinación. Este balance indica que existe la segmentación por sexo en todos los sectores, que evalúa docencia, dirección y administración, esta sigue patrones similares a los que existen en el mercado laboral nacional. Las mujeres se concentran en actividades relacionadas con la crianza y el cuidado. Las razones de fondo que explican esta segmentación son culturales e históricas y se relacionan con la división sexual del trabajo. (Amador, 2012)

2.3. Historia de las mujeres en la educación

La educación es un proceso humano y cultural y complejo, es un todo individual, dinámica ya que cambia con el tiempo y se mueve de manera continua y a veces discontinua. La precariedad y vulnerabilidad de la educación son reflejos de la debilidad y fragilidad del ser humano. Siempre se encuentra expuesta a ser desarticulada, desmantelada, destruida. (León, 2007) El término educación ha sido interpretado de diversas maneras en el transcurso del tiempo. Por lo que Platón indica que “la educación es desalineación, la ciencia es liberación y la filosofía es alumbramiento”. “Para la Unesco, la Educación es un bien público y un derecho humano del que nadie puede estar excluido”.

En las últimas dos décadas se ha incrementado la educación formal en la región Latino Americana, sin embargo, existen muchas disparidades entre los distintos países que lo conforman. Mientras que, en Argentina, Uruguay y Costa Rica, la participación de la población en los estudios superiores es mayor que algunas regiones de Europa, en Guatemala, Bolivia y Perú los niveles de alfabetización son similares a los que tenían los países industrializados hace más de cien años. Entre 1980 y 1990 a pesar de la reducción de gastos en educación producida como consecuencia de la crisis económica que afecta los países Latino Americanos, la tasa de escolarización general se incrementó de modo notable, alcanzando en la actualidad a un 63.3% para la población femenina y a un 64.6% para la masculina, por lo que la participación de las mujeres aumentó de manera significativa. (Bonder, 1994)

El informe mundial sobre la educación realizado en 1991 revela que Guatemala, El Salvador y Bolivia, tenía entre un 30 y un 50% de mujeres analfabetas, mientras que otros como, Uruguay, Argentina, Costa Rica y Cuba solamente tienen entre el 4 y el 7% de la población femenina total. (bonder, 1994). La participación femenina en el nivel superior experimentó un incremento significativo en toda la Región, al inicio de la historia, la Universidad de San Carlos, aunque avanzada en su tiempo también enfocada erróneamente a jerarquías de clase, género y etnia, esto daba como resultado una membresía minoritaria y elitistas. Esta institución estaba relacionada estrechamente con otro poder omnipresente, la iglesia; siendo una mujer la que genero el pecado original, esta estaba relacionada con cosas negativas ante la sociedad.

Se encontró una cita de 1,377 contenida en los estatutos de la Universidad de Bolonia que dice: “Y puesto que la mujer es la razón primera del pecado, el arma del demonio, la causa de la expulsión del hombre del paraíso y de la destrucción de la antigua ley, y puesto que, en consecuencia, es preciso evitar cuidadosamente todo comercio con ella, nosotros defendemos y prohibimos expresamente que alguien se permita introducir alguna mujer, sea cual fuere esta, incluso las más honrada, en la dicha universidad. Y sin alguno lo hace a pesar de todo, será severamente castigado por el rector” (Saracostti, 2006)

Por las aulas de las diferentes universidades de Guatemala, han pasado miles de profesionales que se han desempeñado como docentes, administradores e investigadores; de ello existe un porcentaje que son mujeres, y que han incrementado su participación en los últimos 30 años, sobre todo en las carreras que se consideran por el sistema como tradicionalmente femeninas como las ciencias sociales y las humanidades. La carrera universitaria fue y aún sigue siendo un espacio privilegiado para hombre. Esto tiene que ver con el poco acceso que las mujeres han tenido a la educación superior. Mientras que los varones trabajan para mantener o aumentar su capital simbólico, las mujeres son siempre forzadas a trabajar para preservar su valor simbólico, siempre buscando cumplir el ideal masculino de virtud femenina, definida como castidad y dotándose de todos los atributos corporales y cosméticos capaces para aumentar su valor físico y atractivo. “La participación de las mujeres en el campo académico no ha estado exenta de contradicciones y contratiempos y aun no se ha logrado traducir a cambios reales a la estructura universitaria; la toma de decisiones continua en manos masculinas como se evidencia en los órganos de dirección académica y administrativa, tanto en las facultades como en Escuelas no Facultativas y Centros Regionales, en el Consejo Superior Universitario.” (M., 2018)

2.3.1. Estudio de postgrado y la mujer

Los estudios de postgrado son aquellos que se programan y realizan en las facultades, Institutos, Centros y demás Unidades Académicas y tienen como objeto ofrecer a los graduados la oportunidad de actualizar sus conocimientos, diversificar sus campos de actividad profesional, especializarse en áreas particulares de la ciencia, la técnica y las

humanidades. (Universidad de San Carlos de Guatemala, 2006) La oportunidad de ingresar a los distintos niveles de la educación no se las niega a las mujeres en la sociedad actual, pero conforme avanza en el sistema educativo, son menos las que ingresan y aún menos las que terminan. Claramente no es por falta de capacidad cognitiva, si no que la sociedad pone una serie de obstáculos que le impiden culminar. A pesar que las oportunidades en distintos ámbitos sociales se han ampliado para el género femenino, aún existen distintas barreras a las que han logrado acceder al estudio de posgrado, siguen encontrando problemas no solo en concluir sus estudios sino también, quienes han concluido dichos estudios, encuentran obstáculos para acceder al mundo laboral. (Nasser, 2005)

Las estadísticas de educación superior por sexo son un indicador del incremento de la participación de las mujeres en los distintos espacios educativos. De acuerdo al INEGI en México para 2008 la proporción hombres mujeres en licenciatura fue de 50.6% hombres y 49.4 mujeres y en postgrado es similar.

2.4. Mujeres Profesionales

Ningún país ha logrado cerrar la brecha de género, los países como Islandia, Noruega, Suecia y Finlandia han logrado reducirla considerablemente llegado al 80% en igualdad. En 2016, también lo logro Ruanda. Sin embargo, la brecha en el ámbito laboral es aún más difícil de reducir. Según un estudio sobre la diversidad de genero realizado por Adecco Argentina en 2017, casi la mitad de los argentinos sufrió o fue testigo de algún acto discriminatorio hacia mujeres en el área laboral, se consideraron distintas preguntas con un total de 5,369 personas encuestadas en todo el territorio argentino, al consultarles sobre la diversidad en los espacios de trabajo, el 83% respondió que trabajan en lugares mixtos, mientras que el 17% destacó que no hay mujeres en sus trabajos. Según las personas encuestadas en este estudio, el 72% cree que las mujeres aportan una visión diferente para la resolución de problemas en el trabajo. Por lo que es importante su participación en cualquier área laboral. Al consultarles cuanto consideran que influyen algunos factores en el desarrollo profesional de la mujer, la maternidad ocupa un 60% y los estereotipos un 56%. (Adecco, 2017)

El problema más grande a considerar para que las mujeres logren igualdad laboral corresponde a la concepción de que las mujeres están menos calificadas que los hombres para realizar un trabajo, a pesar de esto las mujeres empoderadas de la actualidad están en constante aprendizaje para equilibrar la vida profesional con la personal y ser exitosas en ambos ámbitos, fue después de la primera y segunda guerra mundial que las mujeres tuvieron que enfrentarse al ámbito laboral para reconstruir la sociedad. Hoy en día las posibilidades de cumplir todos los sueños son mayores. Se han enfocado en el desarrollo profesional para lograr las oportunidades y así mantener una ventaja competitiva.

2.4.1. La incorporación del género femenino en el área laboral

El éxito de una organización depende de su acierto en elegir a la persona, independiente de su sexo, adecuada para que ejecute correctamente los trabajos que precisa para su buen funcionamiento. Deben estudiarse las capacidades y conocimientos de cada una para ubicarla correctamente y tenga la posibilidad de seguir una carrera profesional de éxito, que le permita crecer tanto personal como profesionalmente. Las instituciones necesitan, para alcanzar su máximo potencial, de la contribución de hombres y mujeres en todos sus niveles jerárquicos. No es tan importante la presencia de la mujer en la vida laboral como el reconocimiento social de su capacidad para desarrollar todo tipo de funciones, desempeñar cargos de responsabilidad, de decisión y de gobierno. No debe ser cuestión de números, de proporciones o de cuotas, sino de valorar la preparación y voluntad de la mujer para desempeñar puestos de responsabilidad, nunca limitada por el peso de la tradición. La mujer debe defender la igualdad real no fáctica, ser igual por derechos y obligaciones, por principios, ser igual por ideas, pero no por una imposición legalmente establecida.

2.5. Desarrollo de la Docencia de la mujer en el mundo

La incorporación de la perspectiva de género aún no se logra alcanzar al mismo nivel que los hombres, el marco legislativo en materia de género no ha tenido resultados efectivos ni funcionales, ya que hay una resistencia del profesorado para su inclusión en

la docencia, y que la integración del género obedece a la voluntad solo de algunos profesores que están parcialmente convencidos de su beneficio y necesidad. La incorporación del género en la docencia universitaria es parcial y no se realiza de forma planificada, sistemática, específica, ni transversal, siendo una de las causas destacables la resistencia del profesorado. Si bien existe cierta sensibilidad y comprensión de la igualdad de género, sigue siendo un desafío para el profesorado no saber cómo aplicar este enfoque en la docencia, lo que limita su desempeño profesional pedagógico. Se evidencian carencias en el proceso de sistematización metodológica de los contenidos en temas de género, insuficiente aprovechamiento de las potencialidades educativas de las materias para el tratamiento de la equidad de género, así como una escasa preparación y proyección del profesorado para la educación en género. No existen acciones concretas ni estrategias para integrar el género en las cátedras, que impulse la creación de un currículo sensible a las desigualdades y que promueva la igualdad.

Se puede mencionar que uno de los estudios que aportó en su momento datos significativos sobre la situación de las mujeres fue el que la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales –FLACSO- el cual publicó en 1992, una investigación titulada Mujeres Latinoamérica en Cifras, este estudio da a conocer que los recursos humanos que representan el sistema educativo reflejan una fuerte segmentación por sexo que afecta al alumnado. Según datos presentados, en 1989 las mujeres laboraban masivamente en los niveles básicos del sistema (son el 93% y el 62% de las docentes de enseñanza preescolar y primaria), participan en mayor medida, y se reduce en la enseñanza media (38% de los profesores) y a nivel universitario solo corresponde a un 19% del cuerpo total docente (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, 1992)

Aún existen muchas brechas con el acceso a la educación en el mundo, pero estas brechas se agudizan aún más si se considera la participación de la mujer en la docencia, en los países de la comunidad de Naciones Británicas, el porcentaje promedio de mujeres empleadas a tiempo completo en puestos académicos es de aproximadamente el 24%, en tanto Ghana constituye el porcentaje más bajo con un 9% y Malasia y Mauricio los más altos con cifra cercana al 32%. La única excepción es Jamaica, donde la mitad

del personal académico está compuesto por mujeres. (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, 2002)

El problema de la inclusión de mujeres en la docencia y administración ha sido abordado desde tres perspectivas, perspectiva centrada en personas, en la estructura organizacional del sistema universitario y en la cultura. Desde la perspectiva de personas se considera que el reducido número de mujeres en la docencia y administración es atribuido a rasgos psico-sociales, como las características de la personalidad, actitudes y habilidades de conducta de las mujeres. Se concentra en la necesidad de adaptación de la mujer para compensar su déficit de socialización, esto solo son mitos respecto al potencial de liderazgo femenino. Desde la perspectiva centrada en la estatura organizacional, se parte de la premisa de igualdad de género en todos los aspectos relacionados con el liderazgo. (Crespo, 2007)

Se concentra en la necesidad de cambios en la estructura organizacional para eliminar políticas y prácticas discriminatorias, de acuerdo a esta la participación limitada de la mujer en la docencia se debe a problemas estructurales, como por ejemplo la selección y ascenso, resistencia de los hombres respecto a que las mujeres ocupen altos cargos jerárquicos. Por último, el aspecto cultural se enfoca en la construcción social de género y los roles específicos, responsabilidades y expectativas tanto de hombres como mujeres, según esta variable la discriminación de la mujer en las instituciones educativas se debe a que estas reproducen diferencias de género a través de sus estructuras internas y la experiencia cotidiana. (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, 2002)

2.5.1. Desarrollo de la docencia y puestos superiores de la mujer en Centroamérica

Desde hace casi tres décadas se iniciaron, en el ámbito académico regional esfuerzos teóricos y políticos para conocer la situación, condición y posición de las mujeres en las universidades y promover una nueva visión de las relaciones entre los géneros que permitiera cambios en un espacio social tan importante como la educación superior, y que, como consecuencia, se logra transformar la vida de las mujeres. Costa Rica fue el

país donde se crearon los primeros espacios formales para impulsar los estudios de la mujer, en los años ochenta. (M., 2018)

En la Universidad de San Carlos este proceso inicio en febrero de 1989 cuando se creó la primera Comisión de Estudios de la Mujer y el programa Universitario de Estudios de Género, alcanzo un punto importante, con la creación del Instituto Universitario de La Mujer en el 2004 y se consolida en febrero del 2008 con la política de Equidad de Género en la Educación Superior, por parte del Consejo superior Universitario. (M., 2018) En el año 2008 se creó la Política y Plan de Equidad de Género en la Educación Superior 2006-2014, aprobada por el Consejo Superior Universitario en febrero de 2008, la finalidad del mismo es que se reconozca, promueva y garantice las oportunidades para mujeres y hombres, de acuerdo a esta política en el área docente no se han visto cambios en la Universidad ya que para el año 2005 solamente se ve una participación de 28% de mujeres en la docencia y un 72% de hombres, es la misma situación para los niveles de dirección para el año 2008 las autoridades son en su mayoría masculinas, únicamente había tres Directoras electas de Escuelas no Facultativas, esto también se evidenciaba en el Consejo Superior Universitario solo habían dos mujeres como representantes en ese año. (Maldonado, 2008)

2.5.2. La docencia en la USAC

Según la legislación vigente se denomina personal académico a todo aquel profesional contratado para desarrollar actividades de investigación, docencia y extensión. La palabra docencia viene de la palabra latina “docere” que significa enseñar, siendo los docentes los cuales se dedican de manera profesional a ello, recibiendo una remuneración por sus servicios. La docencia puede ser ejercida en establecimiento públicos oficiales o en instituciones de gestión privada, se requiere de estudios superiores y dependerá de la rama que enseñe la cantidad de años de estudio que este necesite. Para los docentes en la USAC existe una clasificación de tipo formal, una normativa que permite que laboralmente los profesores tengan beneficios por su trabajo en escalas, esta clasificación se encuentra contenida en el Reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico en el artículo 5, en el inciso 5.1 se define la carrera del personal académico como el proceso sistemático y continuo por medio de cual el

profesor universitario promociona en los puestos que se indican en el reglamento, de acuerdo a los procedimientos establecidos en el mismo. En el Inciso 5.2 define el personal académico como el conjunto de los profesionales graduados en la Universidad de San Carlos, que siendo titulares realizan docencia universitaria, investigación, extensión y administración académica, con base en su capacidad experiencia y formación profesional. El profesor universitario se encuentra jerarquizados por niveles siendo estos: dirección, docencia, investigación y extensión.

En este reglamento también está plasmada las categorías con las que se clasifican a los profesores según los resultados de las evaluaciones que se realizan anualmente, así como acreditación de postgrado, maestría o doctorado que esto garantiza créditos de promoción, por lo que si un docente completa sus estudios de maestría asciende una categoría, mientras que el que obtiene un doctorado asciende dos categorías. Existe ciertas contradicciones en este reglamento ya que de acuerdo a lo investigado la mayoría de profesores que tienen más de 25 años de estar en la docencia tienen la máxima categoría, y esto no necesariamente implica que tengan un estudio de postgrado. En el reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su personal, en el artículo tres toman en cuenta que no debe discriminar por motivo raza sexo, estado civil, religión, posición social o económica y opiniones políticas.

2.6. Proceso de reclutamiento y selección

El Proceso de Reclutamiento es un conjunto de procedimientos orientado a traer los candidatos potenciales calificados y capaces dentro de la organización. Es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de Recursos Humanos las oportunidades de empleo que se desean cubrir. El reclutamiento es el proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar una vacante, este inicia con la búsqueda y termina al momento de recibir solicitudes existen métodos muy variados. Las descripciones de puesto analizadas previamente se vuelven en un instrumento esencial para los reclutadores ya que contiene la información básica sobre las funciones y responsabilidades que incluye cada vacante. Existen dos medios de reclutamiento que son interno y externo. Externo se refiere a un candidato potencial se

encuentran fuera de la organización y el interno se refiere al que se realiza con personal que se encuentra empleada dentro de la organización. (Lopez, 2007)

El proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal docente es de gran importancia para la Universidad de San Carlos de Guatemala, este consiste en una serie de pasos lógicos donde se atraen candidatos para ocupar un puesto y con esto determinar la posibilidad de contratar a la persona idónea cumpliendo eficazmente los objetivos institucionales. En esta fase el proceso de dotación de personal toma especial importancia, debido a que de ella depende la cantidad y calidad de optantes a reunir, asegurando en alguna medida el éxito del proceso de selección, el reclutamiento se desarrolla a través de dos elementos importantes como lo son las fuentes de abastecimiento y los medios de reclutamiento.

La selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización. En la actualidad, es conveniente que cualquier departamento de recursos humanos que se encuentre en proceso de selección, realice una preselección de los currículos que le sean de mayor utilidad, realizando con ellos una entrevista previa de verificación de datos y referencia frente al candidato. Al realizar la selección de manera ordenada y con un orden lógico se obtendrá un ahorro significativo de recursos para la organización en el desarrollo de su proceso de dotación de personal, debido a que únicamente se dará seguimiento a la documentación de los candidatos realmente interesados en el puesto, evitando gastos

2.7. Competencias para el profesorado universitario

Todo trabajador debe poseer un conjunto de competencias básicas para desarrollar sus actividades en la empresa, las competencias básicas son forma de conocimientos, habilidades, actitudes, intereses, rasgos y valor. Cuando los trabajadores cuentan con un elevado perfil de competencias, demuestra las cualidades que se requieren para desempeñar determinadas asignaciones. Las competencias básicas se observan en el trabajo cotidiano o en situaciones de prueba. La administración de competencias procura sustituir la tradicional función de detección de necesidades de capacitación por una visión

de las necesidades del negocio y de cómo las personas pueden aportar valor a la Institución. (Angel, 2010)

El currículo es el proyecto formativo que se pretende llevar a cabo en una institución formativa, es la idea que sirve de punto de referencia y que puede ser aplicada con facilidad a cualquiera de los niveles en que se desarrolla la actuación formativa de la Universidad. Para la creación de un currículo se pueden mencionar tres condiciones básicas y necesarias:

Proyecto, el currículo es un proyecto en el que se ha pensado y diseñado en su totalidad, de la misma manera que se proyecta una construcción o una actuación social o, incluso, un espectáculo. Formativo, su finalidad última debe de ser obtener mejoras en la formación de las personas que participen en él, es decir mejorar a las personas en todo el amplio espectro de dimensiones en que los estudiantes universitarios pueden mejorar. Integrado, en el sentido de que los proyectos curriculares precisan unidad y coherencia interna, es un proceso caracterizado por una adecuada estructura interna y continuidad que promueva el máximo desarrollo. (Zabalza, 2011)

Para poder lograr un buen currículo se debe de englobar los tres aspectos mencionados anteriormente, cada uno tiene su propia importancia. La mujer docente es capaz de crear un currículo como cualquier hombre con todo lo necesario para que este sea un éxito para los estudiantes universitarios. Para poder entender las competencias profesionales del docente universitario, primero hay que definir el termino competencia, que es un término polisémico, ambiguo, con diversidad de acepciones y complejo por los componentes que la integran, son mucho más que una simple acumulación de contenidos, están también constituida por habilidades, actitudes y valores que se adquieren en el desarrollo mediante simulaciones formativas, mediante la propia experiencia socio laboral. (Torell, 2011)

En las últimas décadas la formación docente ha sido impactada por las exigencias y demandas de la globalización donde tiene que cubrir requerimientos que la sociedad pide. La docencia universitaria aparece ligada a un conjunto de competencias didácticas en donde juega un papel importante el conocimiento teórico-práctico. Estas

competencias las puede tener cualquier ser humano sin importar su género, raza, etnia y estatus social. Incluyendo a las mujeres guatemaltecas. (Torell, 2011)

2.8. Participación de la mujer en la docencia universitaria en México

La representación del género femenino en la profesión académica en México ha mantenido desde hace 25 años una tendencia ascendente, con una proporción actual muy semejante a los países de la Unión Europea, donde la población femenina de la planta académica es de 34.8% y de los Estados Unidos de Norteamérica con 36.3%, en México es 37.10% para el género femenino. Se observa una trayectoria ascendente porque hasta principios de los ochenta el ingreso de las mujeres a la profesión correspondía al 26.5%, en la siguiente década se incrementó en más de diez puntos porcentuales y desde los noventa el ingreso a la profesión se ha mantenido en una proporción de cuatro mujeres por cada diez académicos. Esto quiere decir que mientras que en los ochenta solo ingresaban un 20% de mujeres a la profesión académica, actualmente de cada cien académicos que ingresan el 40% son mujeres. (Osorio, 2020)

Tabla 1

Porcentaje por genero de ingreso a la profesión docente en México

Género	Año			
	Hasta 1982	1983 -1990	1991 - 1998	1999 - 2008
Femenino	26.5	34.6	42.5	42
Masculino	73.5	65.4	57.5	58

Fuente: Congreso Nacional de Investigación educativa, Base de RPAM

La participación de las mujeres en la docencia varía de acuerdo a las diferentes carreras. En los Centros Públicos de Investigación disminuyó a 31.3%, en cambio, en la Los Institutos de Estudios de la Sociedad aumentó a 44.2%. Por disciplinas, en ciencias de la salud, educación y humanidades el porcentaje de mujeres es muy similar al de los hombres, pero en ingenierías solo llega al 22% y en ciencias agropecuarias al 12%, como se puede observar a continuación. (Osorio, 2020)

Tabla 2**Docentes por Género/carrera**

	Ciencias Naturales	Ciencias de la salud	Ciencias agrop.	Ingeniería	Ciencias Sociales	Ciencias Admin.	Educación	Human
Mujeres	31.0	47.6	12.3	22.7	44.1	43.9	51.7	50.0
Hombres	69.0	52.4	87.7	77.3	55.9	56.1	48.3	50.0

Fuente: Congreso Nacional de Investigación educativa, Base de RPAM

Aunque las cifras demuestran participación, las estadísticas siguen demostrando más participación de los hombres en las carreras de investigación, en áreas científicas y tecnológicas. (Universidad de Costa Rica, 2018)

2.9. La participación de la mujer en la docencia y el impacto en el desarrollo profesional

A continuación, se presenta el tema desarrollado denominado Estudio sobre la participación de la mujer en la Universidad de San Carlos de Guatemala del año 2010 – 2018, las variables x en este estudio corresponde a la Participación de la mujer en la docencia y la variable Y se plantea como el desarrollo profesional, analizado desde un punto de vista administrativo, la unidad de análisis es la docencia superior y periodo histórico de 2010 al 2018 en la Universidad de san Carlos de Guatemala campus central.

Pregunta General de investigación

¿Cuál es la relación de la participación de la mujer en la docencia con respecto a su desarrollo profesional?

2.10. Objetivo General

Identificar la relación de la participación de la mujer en la docencia con respecto a su desarrollo profesional desde una perspectiva administrativa

2.10.1. Objetivos Específicos

1. Identificar los procedimientos establecidos para el reclutamiento de docentes.
2. Evaluar la participación de la mujer en la docencia del 2010 a 2018.

3. Identificar los procesos de evaluación dentro de la universidad para los docentes.
4. Evaluar la participación de la mujer en puestos superiores.
5. Comparar la cantidad de mujeres con posgrado y su relación en la participación en la docencia.

3. Metodología

A continuación, se describen los procedimientos y técnicas utilizados para la realización del estudio sobre la participación de la mujer en la docencia en la Universidad de San Carlos, esto para otorgarle validez y rigor científico a los resultados que se obtuvieron en el proceso de estudio y análisis.

3.1. Enfoque

Se utilizó el enfoque cuantitativo ya que se recolectaron datos con análisis estadísticos, analizaron tesis del tema para evaluar y verificar la cantidad de docentes mujeres por facultad, estadísticas realizadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y se utilizó como base Tesis realizadas del tema para analizar diferentes factores como lo son la relación entre graduaciones de postgrado y participación en la docencia, la participación de la mujer en la docencia y así cumplir con los objetivos de la investigación.

3.2. Diseño

Se utilizó el diseño no experimental y transeccional, se observaron fenómenos que suceden en la universidad, como los procedimientos para la contratación de docentes, identificar los requisitos para lograr desarrollo profesional en la docencia.

3.3. Alcance

El alcance utilizado fue descriptivo, ya que se deseaba describir la participación de la mujer en la docencia así mismo buscar información sobre el tema.

3.4. Métodos

El método utilizado fue el método deductivo ya que va de hechos generales a las particulares, se utilizó para razonar la información obtenidas de información general para explicaciones particulares.

3.5. Unidad de análisis

La unidad de análisis fue docentes titulares.

3.6. Técnicas

La información se recabó de manera documental con información de datos existentes, análisis de textos, documentos, revistas libros y estudios relacionados con el tema de investigación.

3.7. Premisas Metodológicas

Se utilizaron cuadros y gráficas con valores absolutos y relativos para el análisis de los datos que se obtuvieron a través de los documentos consultados.

3.8. Variables de Exclusión

Se excluye del estudio las auxiliares docentes, docentes fuera de carrera, personal administrativo y profesor jubilado, profesor interino, profesor visitante, profesor temporal, profesor afiliado, profesor especializado y auxiliar de investigación.

3.9. Instrumentos para Relevar Datos

El instrumento que se utilizó fue ficha resumen donde se condensó la información más relevante para resolver o definir el objetivo específico que se está analizando.

El trabajo de graduación se desarrolló con base a documentos, estadísticas nacionales e investigaciones de otros países con respecto al tema, que ayudaron a dar un concepto de la situación que actualmente viven las mujeres en la Universidad de San Carlos en la docencia universitaria y la representación de género en esta rama.

4. Discusión de Resultados

A continuación, se presentan los resultados de la investigación realizada donde se pretende alcanzar los objetivos específicos planteados.

4.1. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones de esta investigación fueron la falta de información estadística actualizada ya que la universidad no tiene estadísticas publicas donde se encuentre los datos por genero de docentes y el COVID-19 fue parte del impedimento para para recabar información de primera mano.

4.2. Procedimientos establecidos para el reclutamiento de docentes en la USAC

Antes de que se tome la decisión de la necesidad de una plaza el jefe de cada Escuela, Departamento o Área debe verificar la disponibilidad presupuestal que tiene asignada a su cargo con el tesorero, luego de esto se procede a notificar a la Junta Directiva de la Facultad, solicitando la aprobación de la plaza, para obtener su aprobación. La Junta Directiva hace los trámites correspondientes para hacer la propuesta para adjuntarla a la solicitud de la unidad académica ejecutora para realizar el nombramiento, de acuerdo a reglamentos se realiza un concurso de oposición¹ donde se postea en la página de cada facultad la plaza que se está solicitando, se determina el lugar y horario de entrega e información relativa de la plaza, información de programación para la calificación de currículo; el candidato que quiere optar para obtener la plaza, procede a llenar un formulario de Solicitud de concurso de oposición para profesores titulares², con información general del candidato dirigida al Secretario adjunto, está regido por el Reglamento de Concurso de oposición del profesor Universitario. En el numeral 3.1 del Reglamento de carrera universitaria del personal Académico se indica que todo el personal contratado deberá ser catalogado, de acuerdo de sus capacidades, méritos y tiempo de servicio.

¹ Vea anexo 1, ficha resumen 1

² Vea imagen 1, Ejemplo de formulario de Solicitud de Concurso de oposición para profesores titulares

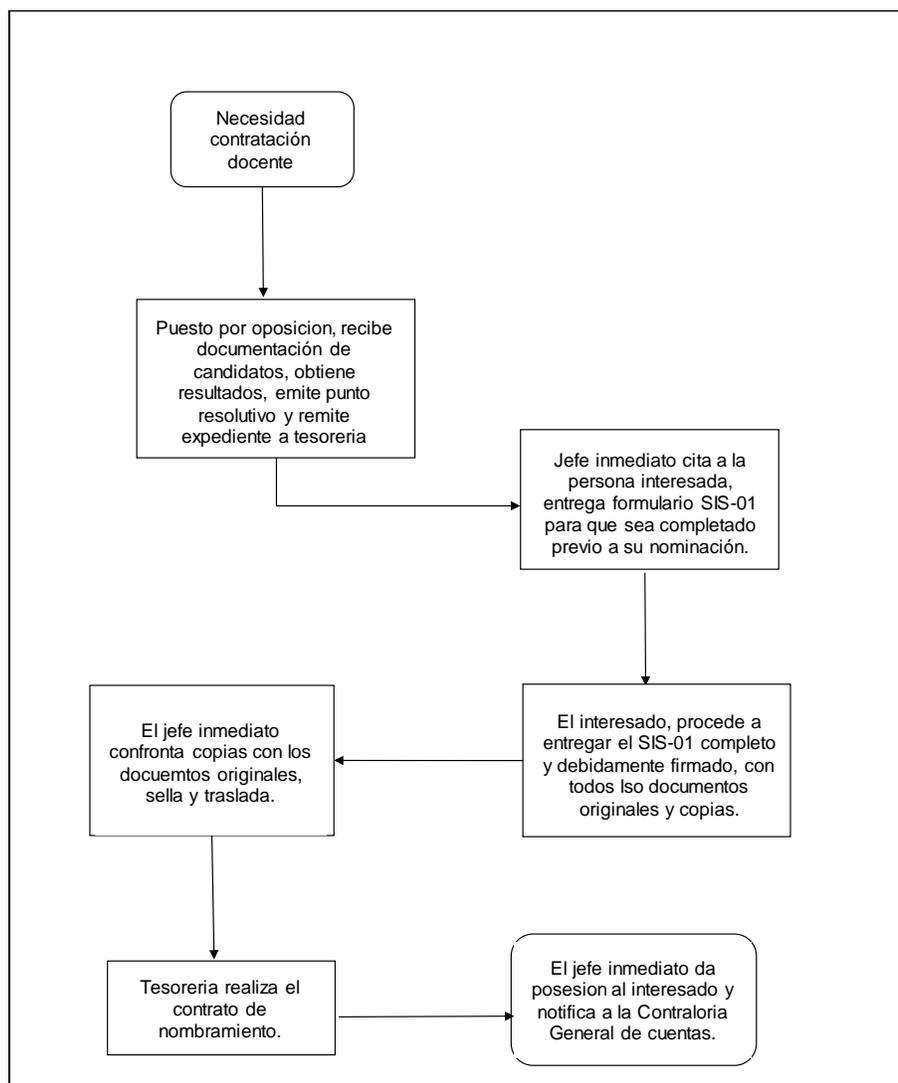
Actualmente la división de Administración de Recursos Humanos es el encargado de regir los Recursos Humanos de carácter administrativo, su función principal es velar para que todos los colaboradores de la Universidad de San Carlos de Guatemala ejecuten su trabajo y ejerzan sus derechos y obligaciones laborales de acuerdo con lo que dicta el Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su personal, las disposiciones de la Junta Universitaria de Personal y otras disposiciones sobre la gestión de talento Humano. Esta Brinda asesoría y consultoría a las autoridades Universitarias en la gestión de talento humano, la mayoría de sus atribuciones están dirigidas a los puestos administrativos mas no al personal docente, solamente brindar asesoría a las Autoridades Nominadoras.

El proceso de Reclutamiento de los docentes no es como la mayoría de organizaciones, que es a través del Departamento de Recursos Humanos, ya que parte de las competencias de recursos humanos no incluye contratar personal docente, este solamente es la unidad encargada de la aplicación del Reglamento de Relaciones Laborales entre el personal docente y la Universidad. El personal docente es nombrado y contratado por las Juntas Directivas de cada facultad, utilizando como base lo establecido en el Reglamento de Concursos de Oposición del Profesor Universitario. La autoridad nominadora debe velar para que el personal reúna los requisitos mínimos de formación y experiencia y garantizar la disponibilidad presupuestaria previo a la contratación o nombramiento.

En el flujograma establecido en la imagen 1 se plasma los pasos para el Nominación de contratos de personal docente, mas no existe ningún procedimiento que muestre los pasos y técnicas de reclutamiento enfocado al personal docente.

Imagen 1

Flujograma de Nominación de Contratos y Nombramientos de Personal Docente



Fuente: Elaboración propia, con base en el manual de normas y procedimientos módulo II nombramiento, contrataciones e historial laboral de trabajadores universitarios, elaborado por la comisión Actualización del Sistema integrado de Salarios –SIS- de la Universidad de San Carlos de Guatemala, enero de 2012.

La clave de la efectividad del reclutamiento se centra en la calidad del personal que se contrata, se vuelve necesario que los procesos sean sistemáticos ya que ayuda a encontrar a las personas con las características necesarias para satisfacer los requerimientos de cada puesto, es un mecanismo que debe realizarse por el departamento de recursos humanos para aprovechar y captar los potenciales de los

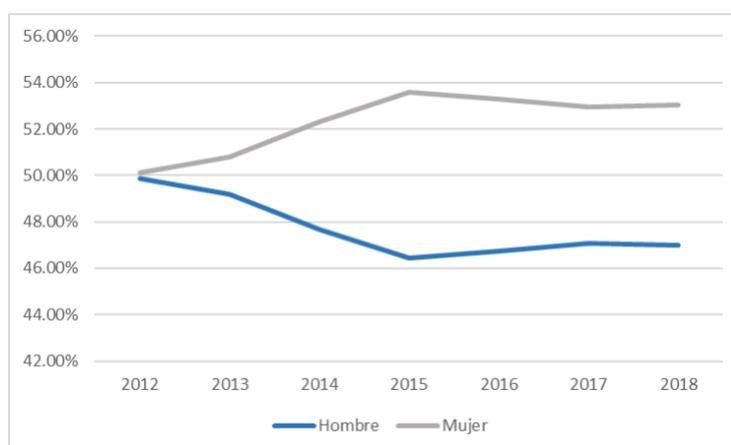
posibles docentes, por lo que la clave para su éxito es hacerlo de una manera estandarizada. El propósito al hacer contrataciones docentes de una manera adecuada es garantizar la calidad del nivel educativo, mejorar la imagen institucional y lograr el crecimiento y desarrollo de cada una de las facultades. Para que la Universidad de San Carlos tenga docentes con el perfil correcto que las políticas nacionales e internacionales requieren, es necesario integrar a sus formas de operación nuevos procedimientos que favorezcan el cambio que se desea, para así lograr una mejor calidad docente y así también lograr que el proceso de reclutamiento se estandarice para todos las Escuelas y Facultades.

4.3. Participación de la mujer en la docencia

En la Universidad de San Carlos con una trayectoria de más de 300 años se han visto avances con respecto a equidad de género en el ámbito estudiantil, superando el 50% de la matrícula estudiantil del año 2012 hasta el 2018. Por lo que se pretenden analizar la participación en la docencia de las mujeres y si esta se ha incrementado como la matriculación.

Gráfica 1

Matricula estudiantil por sexo correspondiente al año 2012 - 2018



Fuente: Elaboración propia con base a estadísticas del INE 2018

Tomando en cuenta la información documental obtenida, se encontró información estadística con respecto a la participación de la mujer en la docencia del año 2003 a 2010 la cual refleja una participación bastante baja, para el año 2010 solo el 28% de mujeres participaban en la docencia universitaria, tomando en consideración esto

únicamente refleja un incremento porcentual de un 3% en los ocho años evaluados, por lo que el crecimiento únicamente representa un total de 208 mujeres y anualmente se incluyeron solo 26 mujeres a las aulas universitarias.

Tabla 3

Docentes titulares por genero correspondiente al año 2003-2010

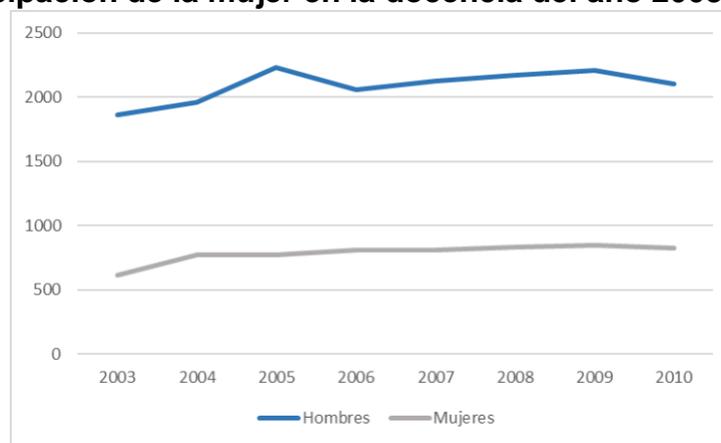
Año	Hombres	Mujeres	Total	%Hombres	%Mujeres
2003	1859	617	2476	75.08%	24.92%
2004	1959	772	2731	71.73%	28.27%
2005	2230	776	3006	74.18%	25.82%
2006	2058	811	2869	71.73%	28.27%
2007	2125	809	2934	72.43%	27.57%
2008	2169	833	3002	72.25%	27.75%
2009	2208	850	3058	72.20%	27.80%
2010	2104	825	2929	71.83%	28.17%

Fuente: tesis, las mujeres académicas en la USAC año 2015

En la gráfica 2 se muestra la diferencia que existía del año 2003 a 2010, donde en la línea de mujeres no se ve un cambio tan significativo, al inicio del 2003 a 2004 sucede un incremento, pero de una manera sutil y a partir del año 2004 la tendencia es constante, la tendencia de los hombres si varia bastante a partir del año 2005 mostrando un pico mayor, luego se reduce en el año 2006, después del incremento se podría decir que fue constante pero siempre la participación masculina correspondía a más de 1500 y las mujeres únicamente alrededor de 600.

Gráfica 2

Participación de la mujer en la docencia del año 2003 a 2010



Fuente: tesis, las mujeres académicas en la USAC año 2015

Utilizando la información recabada se realizó una regresión con los datos por género para obtener la ecuación que se sustituyó para proyectar del año 2011 al 2018 para hombres y mujeres.³ Lo cual está representado en la tabla 4, donde se muestra que si se mantiene la tendencia calculada, donde habría crecimiento de la participación de la mujer en la docencia en la USAC proyectando para el 2018 una participación del género femenino en un 30.01% y para los Hombres un 69.99% únicamente muestra un crecimiento de 1.48% en los ocho años evaluados.

Tabla 4

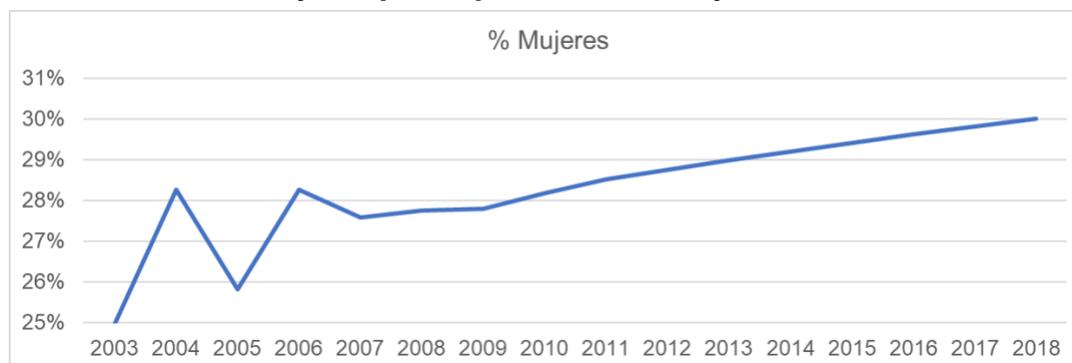
Proyección de docentes titulares por genero correspondiente al año 2011- 2018

Año	Hombre	Mujeres	Total	%	
				Hombres	Mujeres
2011	2241	895	3136	71.47%	28.53%
2012	2275	919	3194	71.24%	28.76%
2013	2309	943	3252	71.01%	28.99%
2014	2343	967	3309	70.79%	29.21%
2015	2377	991	3367	70.58%	29.42%
2016	2411	1015	3425	70.38%	29.62%
2017	2444	1039	3483	70.18%	29.82%
2018	2478	1062	3541	69.99%	30.01%

Fuente: elaboración propia

La participación de docentes en la USAC es en su mayoría masculina con un total proyectado para el 2018 de 2478 docentes, por otro lado, la participación de la mujer muestra un avance con respecto al inicio, pero aún existen considerables diferencias, para esta investigación se consideran muchos factores como equidad de género, aspectos disciplinarios, económicos, sociales entre otros. Para el año 2018 de acuerdo con la proyección realizada la pendiente de la curva muestra un aproximado de 1062 docentes mujeres que únicamente representaría un 30.01% de participación, por tanto, el crecimiento habría sido constante pero no al mismo nivel al de los hombres.

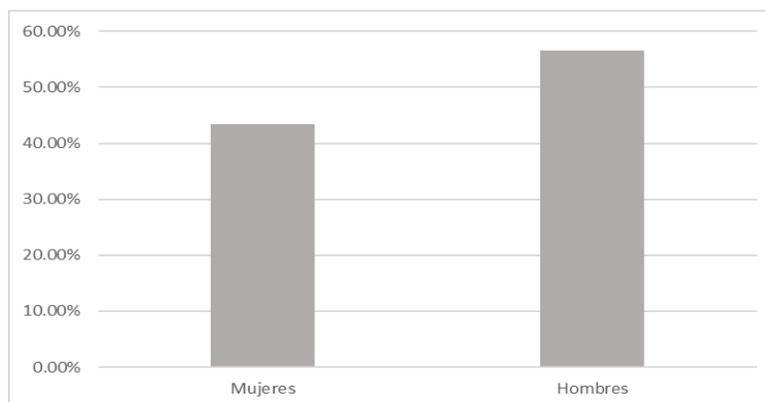
³ Vea imagen 2 y 3 en anexos para verificar la fórmula utilizada para determinar la estimación de los datos que se están analizando.

Gráfica 2**Porcentaje de participación de la mujer de 2003 - 2018**

Fuente: elaboración propia

La Grafica anterior muestra un crecimiento proyectado de la participación de la mujer año tras año, a pesar de esto la participación de la mujer sería aún muy pequeña a comparación de la participación del hombre, por lo que es necesario que se les brinde la oportunidad a más mujeres de participar en la docencia universitaria.

Comparando esto con otros lugares de Latino América en el año 2008 se evidencia que, en la Universidad de Querétaro México, ya existía una participación femenina en la docencia superior, con una representación femenina de 56.62% en la docencia, por lo que la Universidad de San Carlos aun no alcanza llegar ni a la mitad de la participación femenina en México.

Gráfica 3**Porcentaje respecto al género del profesorado Universidad Querétaro**

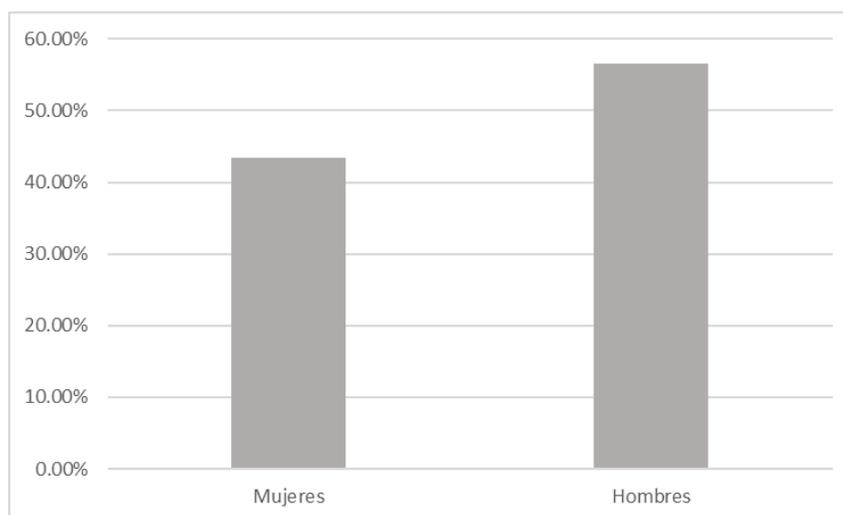
Fuente: Tesis doctoral Teresa Guzman, Las Tecnologías de la Información y la comunicación

Tomando en cuenta que de acuerdo a la estadística del INE del año 2013 el total de mujeres graduadas correspondía a 55.7% la estadística debería reflejar más participación femenina en la docencia, esto refleja que hay algo que impide el crecimiento de la participación de la mujer en la docencia en la USAC, el incremento si se ha reflejado a través del tiempo, pero no se alcanza una cantidad homogénea con el género masculino.

Por otro lado, en el ciclo académico 2011, La Universidad de Costa Rica contó con 5,732 nombramientos de este total 2,434 correspondieron a mujeres y 3,298 a hombres, con lo que se puede decir que hubo una participación de 42.5% mujeres en la docencia, cuando en Guatemala en ese año solamente se alcanzó un 28.53% de participación. Esta situación muestra un avance en relación al balance realizado en el año 2006.

Grafica 4

Porcentaje respecto al género en la docencia Superior de la Universidad de Costa Rica



Fuente: Tercer balance del estado de Igualdad de género en la Universidad de Costa Rica

La universidad de Costa Rica establece una cuota mínima de mujeres la cual se establece en un 40% para los dos géneros, quiere decir que en las áreas consideradas como femeninas como trabajo social la cantidad de hombres no debe de bajar de 40% y las áreas consideradas como masculinas como ingeniería debe de haber mínimo el 40% de mujeres en su participación, por lo cual toman en cuenta la igualdad para la realización de sus reglamentos en todos los sentidos.

4.4. Procesos para la evaluación del desarrollo profesional dentro de la Universidad de San Carlos para los docentes

Para la evaluación del personal académico se utilizan muchos reglamentos como lo es el reglamento de Evaluación y Promoción del Personal Académico⁴ en este se detalla el procedimiento para medir y valorar el desempeño de las funciones del personal académico e impulsar el desarrollo y perfeccionamiento de su función académica. De acuerdo con el artículo 3 de este reglamento existen varias entidades dentro de la Universidad para evaluar la promoción de un Docente, las cuales son la División de Desarrollo Académico de la Dirección General de Docencia, El Consejo de Evaluación Docente, Departamento de Evaluación y promoción del Personal Académico, Comisión de evaluación docente de las Unidades Académicas y dependencias no adscritas a unidades académicas y por el ultimo el Órgano de Dirección o Autoridad Nominadora cada una de estas entidades es encargada de cumplir diferentes funciones.

Para poder obtener una promoción el docente debe haber obtenido resultados satisfactorios, en la evaluación docente de la unidad académica, no tener suspensiones, si son relacionados con la USAC las licencias no afectaran la promoción. La razón de la promoción puede darse por variedad de situaciones como lo son el tiempo de servicio, estudios de post-grado y realizar servicios a la universidad. Para ser promovido por el tiempo de servicio el docente debe de haber laborado mínimo tres años en el mismo puesto, con este punto no se requiere más que tener un buen resultado en la evaluación de docente para poder tener un incremento salarial, no se realiza una evaluación de actualización para verificar si el docente en los tres años se preparó más, actualizo sus métodos de docencia, si está realizando nuevos aportes a los estudiantes en base a nuevas técnicas pedagógicas etc.

La evaluación de desempeño actualmente en la USAC se integra por la opinión de tres instancias que brindan un peso para la calificación total, la primera instancia es el estudiante, este cuenta con 35 puntos, la auto evaluación con 20 puntos, 15 puntos el jefe inmediato superior y por último un peso de 30 puntos los méritos académicos para

⁴ Vea anexo 2, ficha resumen 2 Reglamento de Evaluación y promoción del personal Académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala

dar un total de 100 puntos, los méritos académicos pueden ser formación profesional, capacitación profesional, cargos desempeñados, investigaciones y publicaciones etc. Por lo que cuenta con varios aspectos a ser evaluados antes de realizar una promoción.

A comparación con La Universidad de Costa Rica, esta cuenta con una larga trayectoria de evaluación de desempeño del personal docente, está basada en una concepción general y homogénea de la enseñanza universitaria. La evaluación en esta universidad se ha ido adaptando a cambios sociopolíticos y económicos, utiliza proyectos de autoevaluación-autorregulación y algunos procesos se sistematizan. Esta universidad se basa más en la capacidad de desempeño docente que en tiempo de estar laborando para la misma, en las competencias con las que tiene que contar para poder brindar buena educación a los estudiantes, se califica al profesor a partir de tres dimensiones que son:

- Lo que debe saber
- Lo que debe saber hacer
- Como debe ser

La primera dimensión se refiere específicamente a los conocimientos que tiene que tener, tanto profesionalmente, disciplinar, como en lo pedagógico. La segunda se refiere a las habilidades y destrezas que ha de desarrollar para ser un docente universitario y la tercera se refiere a aspectos éticos y de actitudes. La evaluación es específica por cada uno de los cursos en especial los cursos prácticos y desarrollo de habilidades y destrezas. De acuerdo a su política el profesorado es capaz de definir críticamente lo que es el desempeño docente, mediante reflexión y juicio, capaz de valorar su propio desempeño, con un mínimo de condiciones institucionales, cuenta con una cultura evaluativa participativa, centrada en la acción del docente y destinada a introducir cambios y mejoras en esa práctica. Con base a esto se realizan las promociones correspondientes cuando lo amerite.

De acuerdo a la evaluación de desempeño por competencias la Universidad de San Carlos cuenta con una mejor estructura de evaluación que la Universidad de Costa Rica ya que no está condicionado únicamente por la autoevaluación si no toma en cuenta la

evaluación del estudiante, del jefe inmediato y los méritos alcanzados, está mejor estructurado la puntuación o peso que tiene cada uno de los aspectos considerados. Por lo que se toman muchos más aspectos que son indispensables en la labor docente.

4.5. Participación de la mujer en puestos superiores

Para poder realizar la tabla 5 se recabó información de las actas de la Universidad de San Carlos por año para identificar quien fue el decano de cada facultad, a partir del año 2010 a 2018, en donde se puede visualizar que en los ocho años evaluados únicamente se observa una mujer como representante en la decanatura, siendo Ingeniería la única facultad con participación de la mujer en el decanato, Incluso tomando en cuenta que fueron tres periodos distintos de elección por lo que la representación femenina es muy baja en esta rama.

Tabla 5

Tabla de decanos por facultad por genero de 2010 - 2018

Año	Derecho	Medicina	Ingeniería	Farmacia	Ciencias Económicas	Odontología	Humanidades	Veterinaria	Agronomía	Arquitectura
2010	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H
2011	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H
2012	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H
2013	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H
2014	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H
2015	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H
2016	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H
2017	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H
2018	H	H	M	H	H	H	H	H	H	H

Fuente: elaboración propia con base a datos recabados por actas realizadas por el Consejo Superior Universitario

A pesar de la mejora de los niveles educativos las mujeres siguen sufriendo de discriminación profesional. Muchas veces la preparación es mejor que la de un candidato hombre. El porcentaje que ocupa la mujer en puestos de dirección no es mayor ni al 10%, es algo preocupante cuando cuentan con las mismas capacidades y las mismas competencias.

La Universidad de Costa Rica muestra su información más detallada y de fácil acceso en su página web, donde se encuentra toda la información de las autoridades como son la rectoría, consejo universitario, dirección de escuela, etc., donde se encontró información

relacionada a la cantidad de mujeres y hombres en esta rama de dirección, únicamente información del 2006 y 2020, donde se refleja que para el año 2006 el porcentaje de participación de la mujer correspondía a un 38.5% y para el año 2020 sufrió una disminución a 35.7% por que se agregó una facultad al análisis, pero a pesar de esto existe una diferencia significativa con Guatemala, ya que si vemos actualmente Guatemala únicamente tiene una participación de menos de un 10%.

Tabla 6

Decanato de la Universidad de Costa Rica según sexo

	Totales	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
Año 2006	13	5	8	38.5%	61.5%
Año 2020	14	5	9	35.7%	64.3%

Fuente: Elaboración propia a partir de información del consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica, información en <https://www.cu.ucr.ac.cr/autorid.pdf>

la participación de la mujer es esencial para este tipo de puestos ya que brinda otro punto de vista y representa también a las estudiantes y docentes de las distintas facultades y les da un empoderamiento de que tienen oportunidad a alcanzar ese tipo de puestos.

4.6. Cantidad de mujeres con posgrado y su relación en la participación en la docencia

Actualmente la posibilidad de conseguir un empleo digno y un buen salario depende de gran medida de contar con algún tipo de estudio de posgrado, eso es en todos los ámbitos laborales incluyendo la docencia universitaria, un posgrado supone una especialización en un rubro específico, ya que se eleva el conocimiento y nivel académico de las personas y esto ayuda a evolucionar profesionalmente. Actualmente de acuerdo a los datos estadísticos recabados se determinó que del año 2016 al 2018 las graduaciones en maestrías fueron lideradas por las mujeres y los doctorados fueron liderados por los hombres, la diferencia es únicamente de 5 hombres para la maestría y para doctorado una diferencia de 36 mujeres. Si las mujeres han mostrado un interés fuerte a la superación personal y laboral tratando de aprender más conocimientos en la

vida al igual que el hombre que factores están impidiendo su participación en la docencia. El panorama cambia cuando se habla de educación primaria la mayoría de los docentes en este nivel corresponde a mujeres y demuestran poca presencia femenina en la docencia universitario, viendo los datos encontrados no es falta de capacidad o conocimientos, ya que la cantidad de Doctoras y Maestras son casi la misma cantidad que los hombres.

Tabla 7

Graduaciones de posgrado del año 2016 - 2018

	Maestría			Doctorado	
	Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Año 2016	263	117	108	22	16
Año 2017	922	452	414	36	20
Año 2018	754	335	387	23	9
Total	1,939	904	909	81	45

Fuente: Elaboración propia con base a estadística del INE de 2016 -2018

Por todo esto es esencial aplicar cambios en los reglamentos que hagan que la academia sea un lugar inclusivo en todos los sentidos. El acceso a la gestión docente sigue estando de manera mayoritaria en manos masculinas, las razones pueden ser muchas, la presencia de las mujeres tiende a reducirse según se asciende de nivel, de categoría y de prestigio en la universidad esto suele ser social, ya que las mujeres han sido encasilladas en otro tipo de actividades como por el ejemplo el del hogar, pero esto no las hace menos capaces de lograr los objetivos que se esperan de un docente universitario.

Tabla 8

Graduaciones de posgrado Costa Rica del año 2016 - 2018

	Total	Hombres	Mujeres
Año 2016	78,883	37 926	40 957
Año 2017	72,525	35 410	37 115
Año 2018	88,155	42 019	46 136
Total	239,563	115,355	124,208

Fuente: Elaboración propia con base a información del INE de Costa Rica

Con la participación de la mujer en la docencia en Costa Rica se ve una alta relación entre la cantidad de participación de mujeres en el ámbito docente con el total de graduaciones en el área de posgrado, ya que las mujeres al igual que los hombres están queriendo superar sus conocimientos para lograr un puesto más adecuado para su nivel educativo, según los datos estadísticos recabados se determinó que un total de 124,208 mujeres se han graduado desde el año 2016 al 2018 lo que muestra más participación en este ámbito, la cantidad de docentes en la Universidad corresponde a un 42.5% de participación por lo que la brecha de género se ve menos marcada y es algo a lo que la Universidad de San Carlos podría utilizar como guía para seguir aumentando y promoviendo participación de la mujer en todas las carreras universitarias.

5. Conclusiones

- La participación de la mujer en la docencia universitaria tiene una estrecha relación con su desarrollo profesional, debido a que cumple con los criterios mínimos de preparación que se denota en los concursos de oposición y actualmente no está representada al mismo nivel que el hombre como docente en las aulas de la Universidad de San Carlos.
- El proceso de reclutamiento de la universidad de San Carlos no está descrito en ningún proceso actualmente por lo que es de difícil acceso, estudio y aplicación, a pesar de que el aspecto legal es importante y valioso a tomar en cuenta es necesario tener un manual de reclutamiento de docentes, para hacerlo eficiente y lograr alcanzar los objetivos de la plaza y encontrar a la persona adecuada para el puesto.
- La participación de la mujer en la docencia es considerablemente más baja que la del hombre, lo que causa poca representación del género femenino, siendo la matrícula estudiantil mayor en mujeres que en hombres se considera necesario la inclusión más equitativa de mujeres en la docencia. Tomando como guía la Universidad de Costa Rica, que cuenta con una participación de la mujer en la docencia más alta, sirve de ejemplo para Guatemala para incluir más mujeres en la Docencia Universitaria.
- Los procesos de evaluación docente para el desarrollo profesional son más completos en la Universidad de San Carlos comparado con Costa Rica, pero toman en cuenta el tiempo como un factor determinante para subir en un escalafón de salario y puesto, el único requisito es tener una calificación satisfactoria de parte de los estudiantes, la promoción por tiempo se realiza a los tres años de estar en una misma plaza, esto sin antes realizar una evaluación de todos los factores mejorados en el transcurso de los tres años mínimos que se requieren para poder ser ascendidos, buscado que el docente haya adquirido nuevos conocimientos, habilidades docentes y pedagógicas para poder recibir este beneficio.

- La información de la participación de la mujer en puestos superiores no está centralizada y es escasa, no se sabe exactamente cuáles son las direcciones y quienes las ocupan, al contrario de la Universidad de Costa Rica, La participación de la mujer en puestos superiores es bastante reducida tomando en cuenta que la matriculación femenina es mayor al 50%, por lo que es indispensable su inclusión
- La cantidad de mujeres con postgrado esta al mismo nivel que el de los hombres, por lo que la capacidad, conocimientos y habilidades no es un factor que afecte la participación de la mujer en la docencia, por lo que se determina que a pesar de la alta tasa de graduaciones en posgrado existe una relación antagónica con la docencia en Guatemala, todo lo contrario con Costa Rica, que esta muestra altos niveles de mujeres graduadas de posgrado y alta participación en la docencia estableciendo cuotas mínimas de participación de cada sexo logrando así igualdad de género en todos los ámbitos.

6. Recomendaciones

- Se recomienda a la Universidad de San Carlos la implementación de una cuota mínima de mujeres en la docencia para garantizar que en este ámbito haya representación femenina y las estudiantes se sientan representadas y con empoderamiento al poder aplicar a una plaza docente, siguiendo como ejemplo la universidad de Costa Rica.
- Se recomienda al departamento de Recursos Humanos la creación de una guía técnica de reclutamiento y de buenas prácticas para garantizar la calidad del reclutamiento y la homogenización del proceso, buscando modernización de los procesos tomando en cuenta la actualización de los conocimientos y las prácticas profesionales en ejercicio docente, garantizando la buena evaluación al momento de reclutar a través de competencias profesionales, contribuir a las necesidades sociales en equidad de género, promover la calidad de la vida laboral de los docentes y mejorar la eficacia y eficiencia de la Universidad, siempre utilizando los distintos reglamentos que competen este tema.
- Se recomienda a la Universidad de San Carlos realizar un informe periódico del estado de igualdad de género, para evaluar que tanto se ha avanzado en la perspectiva de género en la docencia.
- Se recomienda eliminar el tiempo como un indicador de desempeño para el docente y reenfocarlo en otros aspectos, uno de estos podría ser la calidad docente, realizando evaluaciones periódicas y rigurosas para garantizar que se esté realizando el proceso educativo con la mejor calidad y actualizar los reglamentos donde se evidencie los requerimientos para poder ser ascendido y que tiene que cumplir para poder lograrlo.
- Se recomienda realizar un informe donde se muestre los cargos directivos en la universidad y las personas que los están ocupando, esto cada vez que haya cambio de Decano, y darle cabida a la mujer incentivándola con una cuota mínima de cargos de Dirección para mujeres, para que la toma de decisiones sea abordada desde otro punto de vista.

- Realizar campañas internas de inclusión de género en la docencia, para incentivar a las mujeres a que participen en los procesos de Reclutamiento y selección docente, brindarles beneficios como trabajo en casa, clases en línea incentivos que no dejen al lado su vida personal. así también es necesario realizar informes con la perspectiva de género para garantizar que la participación femenina sea igual que la masculina.

7. Fuentes de información

Las fuentes de información consultadas para la investigación se listan a continuación.

7.1. Bibliográficas

- 1 Alba, H. A. (2015). El Efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos en Ecuador. Ecuador: Tendencias.
- 2 Alexim, J. C. (1992). Participación de la Mujer en la formación Técnica y Profesional en América Latina. Centro Internacional de Formación de la OIT, 111.
- 3 Alonso, M. Á. (2016). Plan de acción de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), 112.
- 5 Amador, A. C. (2012). Tercer balance del estado de la igualdad de Género en la Universidad de Costa Rica. Informe de la Rectoría de la Universidad de Costa Rica, 56.
- 5 Angel, M. (2010). Gestión por Competencias
- 6 Bracho Hernández. (2000). Equidad Educativa. México.
- 7 Chain, N. S. (2008). Preparación y evaluación de proyectos. Colombia: McGraw-Hill Interamericana.
- 8 Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. Río de Janeiro: MC Gram Hill.
- 9 Crespo, C. K. (2007). Género y educación superior. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 14.
- 10 Delgado, S. A. (2003). Reclutamiento y selección de los profesores universitarios, una alternativa para mejorar la calidad académica. México: Delgado,.
- 11 Estadística, I. N. (2011). Encuesta Nacional de condiciones de Vida. Guatemala: INE.
- 12 Humanos, c. i. (2011). El Camino hacia una democracia sustantiva la participación política de las mujeres en las Américas. Organización de los Estados Americanos (pág. 175). España: CIDH.
- 13 Hunt, V. (2015). Diversity Matters. McKinsey&Company, 24.
- 14 INE. (2011). Encuesta Nacional de condiciones de Vida. Guatemala: INE.
- 15 León, A. (2007). Qué es la Educación. Redalyc.org, 11.

- 16 Lopez, J. F. (2007, octubre 30). Manual de reclutamiento, seleccion y contratacion de personal . Guatemala.
- 17 M., A. S. (2018). Abriendo Brechas Enfrentando Muros y Avizorando Futuros. Guatemala: CEFEM.
- 18 Malik, C. y. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. París: DUDH.
- 19 Martin, A. H. (2004). El profesorado Universitario desde una perspectiva de Género. Revista Educacion, 97.
- 20 Mundial, F. E. (2020). Reporte global de disparidad de género. Fondo Económico Mundial, 371.
- 21 Nasser, E. P. (2005). Estudiantes de posgrado En Ciencias Agronomicas en Mexico. Mexico, Puebla, Norte America .
- 22 Organización de las Naciones Unidas para la Educación, I. c. (2002). Participacion de la mujer en la docencia. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la Cultura, 20.
- 23 Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2017). Relevamiento de la Investigación y la Innovación. Guatemala: Unesco.
- 24 Osorio, J. R. (2020). Participacion Femenina en la profesión Académica en Mexico. Congreso Nacional de investigacion educativa, 11.
- 25 Sampieri, C. F. (2014). Metodologia de la Investigacion. Mexico, Mexico
- 26 Saracostti, C. p. (2006). Estatutos de la Universidad de Bolonia. Bolonia
- 27 Sociales, F. L. (1992). Mujeres Latinoamericanas en Cifras . FLACSO, 1999
- 28 Tarabini-Castellani, A. (2008). Educacion, pobreza y desarrollo. Departamento de Sociologia de la UAB, 471.
- 29 Thornthton, G. (2014). Women in business. International Business report, 16.
- 30 Tirados, R. G. (1991). Los recursos Humanos en las Universidades y su relación con la calidad de la enseñanza. Cádiz: Congreso Internacional sobre Calidad de la Enseñanza Universitaria.
- 31 Torell, D. Ó. (2011). El Profesor Universitario: Sus Competencias y Formación. Universidad Autónoma de Barcelona, 17.
- 32 Trabajo, O. I. (2016). Las mujeres en el Trabajo. Ginebra: OIT.
- 33 Trabajo, O. I. (2017). Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombre en el lugar de trabajo. 199.
- 34 Universitario, C. S. (2008, Febrero 13). Politica y Plan de Equidad de Género en la Educacion superior 2006-2014. 50. Guatemala, Guatemala, Guatemala.

- 35 Unesco. (2017). Revelamiento de la investigación y la Innovación. Guatemala
- 36 Universitario, C. S. (13 de febrero de 2008). Política y Plan de Equidad de Género en la Educación superior 2006-2014. 50. Guatemala, Guatemala, Guatemala.
- 37 Zabalza, M. A. (2011). Competencias docentes del profesorado Universitario. Madrid : NARCEA, S.A. DE EDICIONES.

7.2. E-grafía

- 1 Adecco. (2017, septiembre 1). Adecco. Retrieved from <https://www.adecco.com.ar/noticias/casi-la-mitad-de-los-argentinos-sufrio-o-fue-testigo-de-algun-acto-discriminatorio-hacia-mujeres/>
- 2 Bonder, G. (1 de septiembre de 1994). Organización de Estados Iberoamericanos. Obtenido de Revista Iberoamericana de Educación: <https://rieoei.org/historico/oeivirt/rie06a01.htm>
- 3 Escobar, B. (29 de 11 de 2019). Nómada. Obtenido de Nómada: <https://nomada.gt/blogs/olimpia-altuve-la-primera-mujer-guatemalteca-con-un-titulo-universitario-y-los-retos-que-aun-enfrentamos-100-anos-despues/>
- 4 Fernández, R. (2020, mayo 3). Statista. Retrieved from Tasa de desempleo a nivel mundial entre 2007 y 2021, por género: <https://es.statista.com/estadisticas/971976/tasa-mundial-de-paro-por-genero-2007-2020/#:~:text=En%202019%2C%20la%20tasa%20global,5%2C7%25%20en%202021.>
- 5 Forbes. (13 de febrero de 2019). Forbes México. Obtenido de Forbes México: <https://www.forbes.com.mx/guatemala-el-peor-pais-para-ser-mujer-en-america-latina/>
- 6 Gomez, M. M. (2019, Febrero). Nefrología. Retrieved from Nefrología: <https://www.revistanefrologia.com/es-el-papel-mujer-lo-largo-articulo-S021169951830153X>
- 7 Gráfica, L. P. (2017, agosto 11). La Prensa Gráfica. Retrieved from <https://www.laprensagrafica.com/revistas/La-importancia-de-la-equidad-laboral-20170811-0045.html>
- 8 Guatemala, N. U. (2013). Naciones Unidas Guatemala. Retrieved from ONU Mujeres Guatemala 2013: <https://onu.org.gt/publicaciones/entre-la-realidad-y-el-desafio/>

- 9 Guatemala, U. d. (2006, abril 3). Estatuto de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: USAC.
- 10 Mundial, B. (2019, diciembre 30). Banco Mundial. Retrieved from <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.POP.TOTL.FE.ZS?locations=ZJ>
- 11 Núñez, D. D. (2015). OO cities org. Obtenido de cities org: https://www.oocities.org/glisethl/desarrollo_profesional.htm
- 12 O., R. M. (2016). Revista Gerencia. Retrieved from <https://revistagerencia.com.gt/equidad-laboral-en-guatemala/>
- 13 Rica, U. d. (2018, Agosto 10). Universidad de Costa Rica. Retrieved from Universidad de Costa Rica: <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2018/08/10/la-participacion-de-las-mujerescontinuaelegadaen-las-ciencias.html>
- 14 Ruiz, Alfonso Pozo. (2005). Mujer y educación en el siglo XIX. Obtenido de Alma Mater Hispalense: https://personal.us.es/alporu/historia/mujer_educacion.htm#:~:text=La%20ense%C3%B1anza%20del%20siglo%20XIX,mujer%20en%20un%20papel%20secundario.&text=La%20incorporaci%C3%B3n%20de%20la%20mujer,la%20familia%20y%20el%20hogar.
- 15 Trabajo, O. I. (2018, March 8). OIT. Retrieved from OIT: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_619953/lang-es/index.htm
- 16 Unidas, O. d. (2017, 12 20). Organización de las Naciones Unidas Mujeres. Retrieved from La Huella de Las Muejres en la Historia: <https://interactive.unwomen.org/multimedia/timeline/womensfootprintinhistory/es/index.html>
- 17 Universia. (16 de Marzo de 2005). Uni>ersia. Obtenido de Uni>ersia: <https://noticias.universia.net.mx/vida-universitaria/noticia/2005/03/16/107262/desarrollo-profesional-mujer.html> (Universidad de San Carlos de Guatemala, 2006)
- 18 Vila, M. (08 de 12 de 2018). ABC cultura. Obtenido de ABC cultura: https://www.abc.es/cultura/libros/abci-juana-ines-cruz-monja-literata-defendio-mujeres-pudieran-estudiar-201808120018_noticia.html
- 19 Vinci, U. D. (2019, mayo 6). Universidad Da Vinci. Retrieved from <https://www.udv.edu.gt/equidad-en-el-trabajo/>

8. Anexos

Ficha resumen 1

Título	Normativa Relacionada con los profesores titulares
subtitulo	Requisitos para optar una plaza de docente
<p>Para la contratación de personal académico se realiza un concurso de oposición, el cual esta detallado en el Reglamento de Concursos de Oposición del Profesor Universitario, para poder optar a este concurso se deben cumplir con ciertos requisitos, los cuales se detallan a continuación, ser Centroamericano, Poseer grado académico de licenciado, ser colegiado activo, estar en el goce de sus derechos civiles. (Echeverría, 2018, 3)</p>	

Fuente: elaboración propia

Ficha resumen 2

Título	Reglamento de Evaluación y promoción del personal Académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala
subtitulo	Evaluacion y Promocion de docentes
<p>De acuerdo con el reglamento de evaluación se puede observar que la promoción de Personal académico se encuentra condicionada por la aprobación de diferentes grupos destinados para evaluar si la persona es apta para obtener la promoción, cada uno de estas entidades tiene una función específica. (Dirección de Asuntos Jurídicos, 2006, 76)</p>	

Fuente: Elaboración propia

Imagen 2

Ejemplo de formulario de solicitud de concurso de oposición para profesores titulares




 Reglamento de profesores Titulares
FORMULARIO DE SOLICITUD
CONCURSO DE OPOSICION PARA PROFESORES TITULARES



Señor Secretario de la
 Facultad de Ingeniería
 Ciudad Universitaria, zona 12

Señor Secretario:
 Por este medio someto a la consideración de las autoridades de la Facultad de Ingeniería, mi candidatura para optar para el puesto de profesor titular, categoría _____, en la plaza cuyos datos son los siguientes:

Partida: _____, Escuela: _____, No. De concurso o plaza _____

Atribuciones: _____

Horas de contratación: _____, Horario _____

Vigencia: _____

Dado que lleno los requisitos legales para optar el concurso de oposición, me permito adjuntar la documentación pertinente, pudiéndose hacer las verificaciones que la Facultad de Ingeniería estime conveniente. Por lo cual juro que los datos contenidos en el expediente que acompaña esta solicitud, son verdaderos.

Guatemala, ____ de _____ de 201__

Nombre: _____

No. De colegiado: _____, Dirección: _____

Correo electrónico: _____

Teléfono casa: _____, Teléfono móvil: _____

DPI o pasaporte: _____

Firma: _____

Fuente: Administración USAC 2019

Imagen 3***Regresión Simple mujeres***

$$Y = 23.988x + 678.68$$

$$R^2 = 0.6383$$

Fuente: elaboración propia

Imagen No.4***Regresión Simple hombres***

$$Y = 33.857x + 1936.6$$

$$R^2 = 0.4271$$

Fuente: elaboración propia