



## **UNIVERSIDAD DE CUENCA**

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales

Maestría en Género, Desarrollo, Salud Sexual y Reproductiva

**Conocimientos sobre igualdad de género de los /as docentes de bachillerato de las instituciones educativas particulares del cantón Azogues, periodo abril-julio 2018.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de: Magister en Género, Desarrollo, Salud Sexual y Reproductiva.

**Autor:**

Dr. Pedro Fernando Faicán Rocano

CI: 0102513314

Correo: andpepa2@yahoo.com

**Directora:**

Dra. María Isabel Gil Gesto

CI: 1752429587

Correo: isagilgesto@gmail.com

**Cuenca-Ecuador**

10-Enero-2020



**Resumen:**

Este estudio pretende determinar y analizar el conocimiento de los y las docentes de bachillerato de instituciones educativas particulares del cantón Azogues, provincia de Cañar, Ecuador. El quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas persigue la equidad de género y empoderamiento de mujeres en diferentes esferas, entre ellas, la educativa. En el proceso de transversalización de género en política y práctica educativa son clave los y las docentes, quienes aplicarán dinámicas cotidianas que atentan contra la equidad de género. Para averiguarlo, realizamos una investigación de tipo cuantitativo, analítico, descriptivo y prospectivo. Universo y muestra 120 docentes de Unidades Educativas Particulares sección bachillerato, Azogues. El instrumento fue diseñado por el investigador y validado por expertas del tema, a partir de preguntas cerradas, obteniéndose información respecto a variables específicas sobre el fenómeno estudiado. En los resultados se observó cómo la carrera docente, en secundaria, se encuentra eminentemente feminizada. A medida en que la mujer asciende el escalafón de profesionales dedicados a la docencia, el número que ocupan cargos de responsabilidad y poder, desciende. El caso más paradigmático es el de inspección educativa, donde los varones, en su inmensa mayoría, ocupan este cargo. Un gran porcentaje de docentes entrevistados/as han recibido capacitación y/o formación en género y sus discursos, en su mayoría suelen seguir el manifiesto de equidad de género, sin embargo, se observa prácticas discriminatorias en los hogares, asignándoles a ellas tareas domésticas y de cuidado, considerando una disonancia entre el discurso y prácticas cotidianas discriminatorias. Concluyendo que el discurso pro equidad no está arraigada realmente en actitudes, prácticas y comportamientos de los y las docentes encuestados/as en su ámbito doméstico y laboral, donde se continúan reproduciendo aquellos roles y estereotipos adquiridos social y culturalmente que discriminan a la mujer en el sector público y privado.

**Palabras claves:** Igualdad de género. Docentes. Educación



**Abstract:**

This study aims to determine and analyze the knowledge of high school teachers of private educational institutions in the canton Azogues, province of Cañar, Ecuador. The fifth United Nations Sustainable Development Goal pursues gender equity and empowerment of women in different spheres, including education. In the process of gender mainstreaming in educational policy and practice, teachers are key, who will apply daily dynamics that undermine gender equity. To find out, we conducted a quantitative, analytical, descriptive and prospective investigation. Universe and shows 120 teachers of Private Educational Units section of high school, Azogues. The instrument was designed by the researcher and validated by experts of the subject, from closed questions, obtaining information regarding specific variables on the studied phenomenon. The results showed how the teaching career, in secondary school, is eminently feminized. As women ascend the ranks of professionals dedicated to teaching, the number of positions of responsibility and power decreases. The most paradigmatic case is that of educational inspection, where men, in their vast majority, occupy this position. A large percentage of teachers interviewed have received training and / or training in gender and their speeches, most of them usually follow the gender equity manifesto, however, discriminatory practices are observed in households, assigning them domestic tasks and of care, considering a dissonance between discourse and discriminatory daily practices. Concluding that the pro-equity discourse is not really rooted in the attitudes, practices and behaviors of the teachers surveyed in their domestic and work environment, where they continue to reproduce those socially and culturally acquired roles and stereotypes that discriminate against women in the public and private sector

**Keywords:** Gender equality. Teachers. Education.



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Capítulo I.....	14
1.1 Introducción .....	14
1.2 Fundamentación del problema. ....	16
Capítulo II .....	18
2 Marco teórico .....	18
2.1. Género.....	18
2.1.2 Igualdad de Género .....	21
2.1.3 Igualdad de género en Ecuador .....	22
Capítulo III .....	38
3.1 Objetivo general .....	38
3.2 Objetivos Específicos.....	38
4. Metodología .....	39
4.2.2 Muestra.....	39
4.3.1 Criterios de inclusión .....	40
4.3.2 Criterios de exclusión.....	40
4.4 Procedimientos, técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	40
4.5 Aspectos éticos.....	40
4.6.1 Variable dependiente.....	41
4.6.2 Variables independientes.....	41
4.7 Procesamiento y análisis de datos.....	41
4.8 Estado del arte .....	41
Capítulo V .....	46
5. Resultados .....	46
6. Discusión.....	142
Capítulo VII .....	144
7.1 Conclusiones. ....	144
7.2 Recomendaciones.....	147
Bibliografía .....	148

## ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. Factores Sociodemográficos.....	46
Tabla 2. Frecuencias estadísticas del año de experiencia.....	50
Tabla 3. Considera que la convivencia en su centro educativo es:.....	51
Tabla 4. ¿Se ha sentido alguna vez discriminado/a por algún/a compañero/a en el centro educativo en la que usted labora? .....	52
Tabla 5. ¿Están las mujeres presentes en cargos directivos en el centro educativo? .....	53
Tabla 6. ¿Y en el distrito educativo? .....	54
Tabla 7. Cargos directivos de los y las docentes .....	54
Tabla 8. ¿En una sesión ordinaria o extraordinaria del centro docente, las mujeres intervienen de la misma manera que los hacen los varones? .....	57
Tabla 9. ¿Sus opciones son tomadas en cuenta independientemente del género? .....	57
Tabla 10. En una situación de extrema urgencia, usted como docente necesita ausentarse de sus actividades, ¿a quién delega para dichas funciones? .....	58
Tabla 11. ¿Considera usted que en la institución educativa en la que trabaja se trata de igual manera a mujeres y hombres? .....	58
Tabla 12. ¿Considera que los permisos de maternidad causan dificultad en el funcionamiento de la institución educativa? .....	59
Tabla 13. ¿Sí alguna vez ha sentido algún tipo de discriminación especifique el motivo? 60	60
Tabla 14. Está usted de acuerdo que en el matrimonio la mujer pierde inevitablemente la	



independencia más que los hombres ya que de ellas depende el nacimiento, apego y crecimiento de los hijo/as .....	61
Tabla 15. Usted está de acuerdo con la siguiente frase: "cuando el hombre y la mujer trabajan fuera del hogar". .....	62
Tabla 16. ¿Las responsabilidades de los cuidados de los miembros de la familia (niñas/os, abuelitas/os, personas con discapacidad) representan una carga para las mujeres en su desarrollo profesional? .....	63
Tabla 17. ¿Ha sentido que las tareas de cuidado en su hogar han supuesto un freno a su desarrollo profesional? .....	63
Tabla 18. ¿Están los hombres peor dotados que las mujeres para el cuidado de los niños, ancianos y enfermos?.....	64
Tabla 19. ¿Conoce programas y/o políticas en el país que promuevan la igualdad de género en el sistema educativo? .....	65
Tabla 20. ¿Considera que la actual legislación educativa promueve la igualdad de género en el interior de las instituciones educativas?.....	66
Tabla 21. En la institución educativa en la que usted trabaja, ¿existe algún documento institucional respecto a la inclusión del enfoque de género?.....	67
Tabla 22. ¿Ha recibido algún tipo de capacitación y/o formación sobre género?.....	68
Tabla 23. ¿Qué tipo de capacitación recibió? .....	68
Tabla 24. Sí ha recibido formación/capacitación ¿fue una actividad obligatoria de la institución educativa? .....	69
Tabla 25. Sí ha recibido algún tipo de formación/capacitación, ¿estos contenidos le han parecido un buen punto de partida para acometer el fomento de la igualdad de género en los centros educativos entre pares docentes y con los alumnos/as? .....	69
Tabla 26. ¿En el aula ha implementado alguno de los contenidos recibidos?.....	70
Tabla 27. Sí ha implementado los contenidos aprendidos en los cursos sobre igualdad de género en el aula, ¿Se encuentra satisfecho/a con el resultado?.....	70
Tabla 28. Actividades en el aula.....	71
Tabla 29. Espacios frecuentados por chicos/chicas .....	73
Tabla 30. Según su experiencia en el aula ¿Quién suele participar más activamente? .....	74
Tabla 31. Según su experiencia en el aula, ¿Quién suele entregar puntual y adecuadamente las tareas?.....	75
Tabla 32. Chicos .....	75
Tabla 33. Chicas .....	76
Tabla 34. En las aulas en donde usted imparte docencia ¿Quiénes son líderes estudiantiles? .....	77
Tabla 35. Para la elección de representantes estudiantiles del colegio, ¿la oportunidad es igual para varones y mujeres? .....	78
Tabla 36. ¿Para usted a la hora de corregir a un/a alumno/a es más fácil si es mujer? .....	78
Tabla 37. Hay docentes que consideran que deben ser más enérgico/a con los varones, puesto que son más difíciles de tratar. ¿Cuán de acuerdo está con esta afirmación? .....	79
Tabla 38. Considera usted que determinados valores como la obediencia, el respeto, la honradez, etc., en el ámbito educativo son características principales de: .....	79
Tabla 39. Respecto a la comunicación docente-alumno, considera que ésta debe ser tratada de forma:.....	80
Tabla 40. ¿Alguna vez en su experiencia de docente, siente que ha discriminado a un/a alumno/a? .....	81
Tabla 41. ¿Ha observado situaciones de discriminación frente a los alumnos/as por parte de otros/as docentes? .....	82
Tabla 42. ¿Existen mecanismos de denuncia en la institución, distrito o ministerio de	



educación? .....	83
Tabla 43 ¿Considera que los/as estudiantes con necesidades educativas especiales deban compartir con aquellos/as que no las presentan?.....	84
Tabla 44. Al impartir sus clases ¿Cómo trata las diferencias? .....	85



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Género y Procedencia.....	86
Gráfico 2. Género y Formación Académica.....	87
Gráfico 3. Género y Año de Experiencia. ....	88
Gráfico 4. Género y Datos del Centro donde imparte clases.....	89
Gráfico 5. Género y ¿Cuenta con alumnos/as extranjeros/as? .....	90
Gráfico 6. Género y ¿Qué nacionalidad?.....	91
Gráfico 7. Género y Considera que la convivencia en su centro educativo es:.....	92
Gráfico 8. Género y ¿Se ha sentido alguna vez discriminado/a por algún/a compañero/a en el centro educativo en la que usted labora? .....	93
Gráfico 9. Género y ¿Están las mujeres presentes en cargos directivos en el centro educativo? .....	94
Gráfico 10. Género y ¿Y en el distrito educativo? .....	95
Gráfico 11. Género y Rector/a Director/a. ....	96
Gráfico 12. Género y Vicerrector/a Subdirector/a.....	97
Gráfico 13. Género y Coordinador/a de estudios. ....	98
Gráfico 14. Género y Inspección.....	99
Gráfico 15. Género y ¿Si trabaja en un centro educativo o ha trabajado en centros donde la dirección estaba a cargo de una mujer? ¿En base a sus experiencias la dirección de un centro educativo funciona mejor con?.....	100
Gráfico 16. Género y ¿En una sección ordinaria o extraordinaria del centro docente, las mujeres intervienen de la misma manera que los varones?.....	101
Gráfico 17. Género y ¿Sus opciones son tomadas en cuenta independientemente del género?.....	102
Gráfico 18. Género y En una situación de extrema urgencia, usted como docente necesita ausentarse de sus actividades, ¿a quién delega para dichas funciones? .....	103
Gráfico 19. Género y ¿Considera usted que en la institución educativa en la que trabaja se trata de igual manera a mujeres y hombres?.....	104
Gráfico 20. Género y ¿Considera que los permisos de maternidad causan dificultad en el funcionamiento de la institución educativa? .....	105
Gráfico 21. Género y ¿Sí alguna vez ha sentido algún tipo de discriminación especifique el motivo? .....	106
Gráfico 22. Género y Está usted de acuerdo que en el matrimonio la mujer pierde inevitablemente la independencia más que los hombres ya que de ellas depende el nacimiento, apego y crecimiento de los hijo/as.....	108
Gráfico 23. Género y Usted está de acuerdo con la siguiente frase: cuando el hombre y la mujer trabajan fuera del hogar.....	109
Gráfico 24 Género y ¿Las responsabilidades de los cuidados de los miembros de la familia	



(niñas/os, abuelitas/os, personas con discapacidad) representan una carga para las mujeres en su desarrollo profesional? .....	110
Gráfico 25. Género y ¿Ha sentido que las tareas de cuidado en su hogar han supuesto un freno a su desarrollo profesional?.....	111
Gráfico 26. Género y ¿Están los hombres peor dotados que las mujeres para el cuidado de los niños, ancianos y enfermos? .....	112
Gráfico 27. Género y ¿Conoce programas y/o políticas en el país que promuevan la igualdad de género en el sistema educativo?.....	113
Gráfico 28. Género y ¿Considera que la actual legislación educativa promueve la igualdad de género en el interior de las instituciones educativas? .....	114
Gráfico 29. Género y En la institución educativa en la que usted trabaja, ¿existe algún documento institucional respecto a la inclusión del enfoque de género? .....	115
Gráfico 30. Género y ¿Ha recibido algún tipo de capacitación y/o formación sobre género?.....	116
Gráfico 31. Género y ¿Qué tipo de Capacitación? .....	117
Gráfico 32. Género y Sí ha recibido formación/capacitación ¿fue una actividad obligatoria de la institución educativa? .....	118
Gráfico 33. Género ySí ha recibido algún tipo de formación/capacitación, ¿estos contenidos le han parecido un buen punto de partida para acometer el fomento de la igualdad de género en los centros educativos entre pares docentes y con los alumnos/as? .....	119
Gráfico 34. Género y ¿En el aula ha implementado alguno de los contenidos recibidos?.....	120
Gráfico 35. Género y Sí ha implementado los contenidos aprendidos en los cursos sobre igualdad de género en el aula, ¿Se encuentra satisfecho/a con el resultado? .....	121
Gráfico 36. Género y Aseo del aula. ....	122
Gráfico 37. Género y Ordenar el aula.....	123
Gráfico 38. Género y Organizar el trabajo en grupos.....	124
Gráfico 39. Género y De fuerza.....	125
Gráfico 40. Género y De decoración del aula .....	126
Gráfico 41. Género y Laboratorios (física-química) .....	126
Gráfico 42. Género y Pistas o canchas deportiva .....	127
Gráfico 43. Género y Biblioteca.....	128
Gráfico 44. Género y Otros: inspección, enfermería.....	129
Gráfico 45. Género y Según su experiencia en el aula ¿Quién suele participar más activamente? .....	130
Gráfico 46. Género y Según su experiencia en el aula, ¿Quién suele entregar puntual y adecuadamente las tareas? .....	131
Gráfico 47. Género y Chicos.....	132
Gráfico 48. Género y Chicas. ....	132



Gráfico 49. Género y En las aulas en donde usted imparte docencia ¿Quiénes son líderes estudiantiles? .....	133
Gráfico 50. Género y Para la elección de representantes estudiantiles del colegio, ¿La oportunidad es igual para varones y mujeres?.....	134
Gráfico 51. Género y ¿Para usted a la hora de corregir a un/a alumno/a es más fácil si es mujer?.....	135
Gráfico 52. Género y Hay docentes que consideran que deben ser más enérgico/a con los varones, puesto que son más difíciles de tratar. ¿Cuán de acuerdo está con esta afirmación? .....	135
Gráfico 53. Género y Considera usted que determinados valores como la obediencia, el respeto, la honradez, etc., en el ámbito educativo son características principales de.....	136
Gráfico 54. Género y Respecto a la comunicación docente-alumno, considera que ésta debe ser tratada de forma:.....	137
Gráfico 55. Género y ¿Alguna vez en su experiencia de docente, siente que ha discriminado a un/a alumno/a? .....	138
Gráfico 56. Género y ¿Ha observado situaciones de discriminación frente a los alumnos/as por parte de otros/as docentes?.....	139
Gráfico 57. Género y ¿Existen mecanismos de denuncia en la institución, distrito o ministerio de educación? .....	139
Gráfico 58. Género y ¿Considera que los/as estudiantes con necesidades educativas especiales deban compartir con aquellos/as que no las presentan? .....	140
Gráfico 59. Género y Al impartir sus clases ¿Cómo trata las diferencias? .....	141



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio  
Institucional

Yo Pedro Fernando Faicán Rocano en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "Conocimientos sobre igualdad de género de los/as docentes de bachillerato de las instituciones educativas particulares de la ciudad de Azogues", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 10 de enero 2020

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Pedro Fernando Faicán Rocano".

Pedro Fernando Faicán Rocano

C.I: 0102513314



### Cláusula de Propiedad Intelectual

Yo Pedro Fernando Faicán Rocano, autor/a del trabajo de titulación "Conocimientos sobre igualdad de género de los/as docentes de bachillerato de las instituciones educativas particulares de la ciudad de Azogues", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor/a.

Cuenca, 10 de enero 2020

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Pedro Fernando Faicán Rocano".

Pedro Fernando Faicán Rocano

C.I: 0102513314



## **DEDICATORIA.**

A mis hijas Andrea Salome y Camila Fernanda, por ser el motor de mi vida.

Pedro Faicán Rocano



## AGRADECIMIENTO

Al Padre Dios, quien me ha bendecido con el milagro de la vida.

A mi esposa Fanny, por ser ese complemento, apoyo, entrega, sacrificio, lucha y por sobre todo ofrecer ese amor incondicional sin barreras ni tapujos.

Un especial agradecimiento a mi tutora Isabel Gil, por ser mi guía en este duro camino.

**Pedro Faicán**



## Capítulo I

### 1.1 Introducción

Cuando se habla de igualdad, hace referencia a que ningún ser humano es superior o inferior a otro, puesto que, todos/as gozan del mismo estatus dentro de la sociedad.

El hecho de nacer hombre o mujer conlleva una serie de ventajas y privilegios para la mayoría de los varones y una larga serie de dificultades y desventajas para las mujeres, cuando nos referimos a sus posiciones en el ámbito público y en algunos aspectos del espacio doméstico o privado. Pero estos hechos están variando progresivamente en las últimas décadas. Para luchar contra esta desigualdad, existen muchas instituciones que tienen como objetivo desvelar las discriminaciones, legislar a favor de la igualdad de derechos y favorecer las expectativas de las mujeres tanto en el ámbito público como privado. Sabemos que el sistema educativo es una institución más igualitaria que la familia u otras instituciones socializadoras (Junta 2006, pág. 20).

La igualdad de género en la educación es uno de los espacios donde con frecuencia se presentan situaciones de discriminación directa e indirecta que atentan contra el derecho a una educación en condiciones de igualdad. El profesorado, resulta un elemento central para su impacto en la cultura escolar a través de puesta en práctica de saberes y discursos que han adquirido en su propia trayectoria y que parten de su experiencia vital (Jiménez Cortez, 2007. Pág. 60).

También pueden desarrollar la capacidad profesional al proporcionar estrategias y formas novedosas de actuación, así como suscitar discursos que fomenten el cambio de este tipo de patrones culturales de género. En este sentido la práctica docente asume en éste trabajo una



doble dimensión: es portadora de la carga de género y creadora de dinámicas educativas superadoras de la desigualdad (Jiménez Cortez, 2007. Pág. 60).

La construcción de identidad de los niños y niñas nace de cada uno de nuestros hogares y se ve condicionada por las actitudes y prácticas educativas desiguales que tienden a influir en el desarrollo integral y libre de las capacidades, posibilidades y potencialidades durante el proceso educativo.

La reconstrucción del sistema social debe comenzar desde el sistema educativo, más concretamente desde las instituciones educativas, desde el trabajo en las aulas. El sistema educativo, encabezado por el profesorado debe ser capaz de generar alternativas lingüísticas comunicativas para poder ofertar una formación de las personas basadas en la realidad de oportunidades de ambos géneros (López Valero & Encabo Fernández 2002. pág. 119).

En el Ecuador, más del 50 por ciento de la población son mujeres, según el informe presentado por el Foro Económico Mundial mediante el cual se analiza el índice mundial de igualdad de género, y donde Ecuador se posiciona entre los primeros 25 puestos, convirtiéndose en el segundo mejor país americano en garantizar y promover la igualdad entre hombre y mujer, siendo consecuencia de la aplicación progresiva de leyes y programas que buscan acelerar la relación igualitaria entre hombres y mujeres. Sin embargo, no se ha llegado a un avance total porque la población aún mantiene parámetros de una sociedad patriarcal (Zaldumbide Espinoza, 2015. pág. 1).

Resulta fundamental que el profesorado empiece a desarrollar prácticas educativas de forma consciente y rigurosa en igualdad de género que permita esclarecer y potencializar la formación educativa desde sus inicios de la infancia para obtener una educación para la igualdad de sexos (Colás Bravo & Jiménez Cortéz , 2006, pág. 417).



## 1.2 Fundamentación del problema.

Es sustancial tener una idea clara de la magnitud de conocimientos que tienen nuestros maestros y maestras de las instituciones educativas, en donde nuestros hijos e hijas van a complementar su desarrollo personal y académico, y cómo estos conocimientos son impartidos y distribuidos a la integración de valores de igualdad de género.

Los estudios de conocimientos sobre igualdad de género son muy importantes en el campo de la investigación en distintas áreas del saber, siendo probable que estos conocimientos en el ámbito educativo varíen en función de las condiciones sociodemográficas y en base a sus derechos, deberes y oportunidades.

Con nuestra investigación pretendemos definir si los y las docentes de Instituciones Educativas Particulares del cantón Azogues (Julio 2018), tienen **conocimientos** en género e igualdad de género, puesto que entendemos, ello contribuirá a mejorar las actitudes, prácticas y comportamientos, de los y las docentes en el aula y en la relación entre docentes y alumnos/as. Por ello pretendemos analizar el conocimiento y su formación sobre el concepto de género del profesorado de las instituciones privadas de referencia, y como ello facilitaría actitudes y comportamientos más igualitarios en la práctica educativa.

El aporte de este estudio se refiere al conocimiento y formación en género que disponen los y las docentes de las instituciones educativas privadas de bachillerato del cantón Azogues. No existe estudio al respecto ni en las instituciones públicas ni privadas en la zona de estudio. A través de los resultados obtenidos en la investigación, se propondrán algunas recomendaciones de acuerdo a las necesidades detectadas con el objetivo de mejorar los conocimientos de género por parte de los y las docentes de las instituciones educativas de bachillerato, y ello repercutiría en actitudes y comportamientos más equitativos en la práctica educativa.



### **1.3 Pregunta de investigación.**

¿Cuál es el grado de conocimiento sobre igualdad de género de los/as docentes de bachillerato de las instituciones educativas particulares del cantón Azogues?

### **1.4 Justificación**

Considerando a la educación como el segundo lugar de formación de las personas en transmisión de conocimientos y prácticas, hemos propuesto investigar en aquellos formadores de niños, niñas y jóvenes un nivel de conocimiento sobre igualdad de género, para de esta manera fortalecer y transformar las prácticas y actitudes con perspectiva y enfoque de género.



## Capítulo II

### 2 Marco teórico

#### 2.1. Género

##### 2.1.1. Educación en Género en sistemas educativos del Ecuador: marco internacional

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI 2011) en su registro oficial señala que la educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

Actualmente, a pesar de que hemos entrado en el siglo XXI y de que aparentemente se ha producido un avance en las relaciones de género y en las concepciones sobre educación, los términos del debate prácticamente son los mismos que en el pasado (Goetschel, 2003).

Para Goetschel (2003), la educación fue uno de los campos de lucha ideológica más importante en Ecuador, durante el siglo anterior pues señala que la iglesia había basado buena parte de su influencia sobre la población en el monopolio del sistema escolar, y que esa situación se vio reforzada a partir del proyecto de civilización cristiana emprendida por el presidente García Moreno a finales del siglo XIX, donde se interesó en la formación técnica y profesional de los hombres, capaces de intervenir en el mundo público, y por otro lado en la instrucción y educación moral de la mujeres para que cumplan de mejor manera su rol de esposas y madres cristianas.

El presidente García Moreno había establecido que “habría dos tipos de escuelas, de varones y de mujeres, y donde hubiera una sola habrá necesariamente una clase de niñas completamente separada de la de niños y a cargo de una mujer honesta, en presencia de la cual el institutor de la escuela dará la enseñanza” (Goetschel, 2003, pág. 125).



Aunque fue con el gobierno de Eloy Alfaro que se institucionaliza la educación laica en Ecuador, sin embargo, se mantuvo la confrontación sobre la educación tanto en el espacio público como en el privado durante muchos años (Goetschel, 2003, pág. 125).

Durante los últimos cincuenta años los gobiernos y las organizaciones de la sociedad civil han desplegado esfuerzos concertados a fin de formular y aplicar políticas capaces de crear un “terreno de juego” más justo y equilibrado para las mujeres y los hombres teniendo en cuenta los aspectos específicos de cada sexo (por ejemplo la reproducción) y abordando los principales obstáculos para la consecución de la igualdad de género (UNESCO, 1997, p.104).

La imperiosa necesidad de abordar una sociedad más justa y equilibrada ha llevado a los distintos gobiernos y Estados a ser partícipes de las diversas organizaciones internacionales con metas y objetivos propuestos en alcanzar unos lineamientos de participación igualitaria entre hombres y mujeres (ONU Mujeres, 2014, pág. 14).

La Plataforma de Acción de Beijing en la Conferencia Mundial de los Derechos Humanos reafirmó: *“que los derechos humanos de la mujer y la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. El disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por la mujer y la niña constituye una prioridad para los gobiernos y las Naciones Unidas y esencial para el adelanto de la mujer”* (ONU Mujeres, 2014, pág. 18).

Nos deja claro que los gobiernos deben trabajar activamente para promover y proteger esos derechos y a la vez no infringir los derechos paralelos de los demás.

Es por eso que los Estados han aprobado un instrumento jurídico que los compromete con una serie de obligaciones para con las mujeres. La CEDAW, por sus siglas en inglés es



la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer que en su artículo 10 nos señala:

*“Los Estados Partes adoptaran todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres”* (CEDAW, 2010, pág. 5).

Se adhiere en este artículo la eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza (CEDAW, 2010, pág. 13).

La educación es un **derecho humano** y constituye un instrumento indispensable para lograr los objetivos de la igualdad, el desarrollo y la paz. La educación no discriminatoria beneficia tanto a los niños como a las niñas y, de esa manera, conduce en última instancia a relaciones más igualitarias entre mujeres y hombre (ONU Mujeres, 2014, pág. 49).

Para la UNESCO, la educación es un derecho humano básico y el cimiento para un desarrollo más sostenible, *inclusivo* y justo. Para ello la UNESCO fortaleció su liderazgo en la comunidad educativa internacional reforzando la coordinación del movimiento mundial de la Educación para Todos (EPT) (UNESCO, 2015, pág. 3).

Nacemos en una determinada familia y, como resultado, nuestra primera socialización la aprendemos en ella. Pero el segundo paso lo damos, todos los seres humanos que vivimos en sociedades desarrolladas, en las instituciones educativas.



La constitución del Ecuador en su artículo 11, literal 2 dice:

*“todas las personas son iguales y gozaran de los mismos deberes, derechos y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación”* (Asamblea Constituyente, 2008)

### **2.1.2 Igualdad de Género**

Las relaciones entre las mujeres y los hombres desempeñan un papel importante tanto en la plasmación como en la evolución y transformación de los valores, las normas y las prácticas culturales de una sociedad, los cuales, a su vez, determinan dichas relaciones. De hecho, son relaciones que evolucionan con el tiempo y en las que influye una matriz de factores socioeconómicos, políticos y culturales (UNESCO, 1997, pág. 2).

Judith Butler en su obra “Género en disputa”, afirma que el género está construido, sugiere cierto determinismo de significados de género inscritos en cuerpos anatómicamente diferenciados, y se cree que esos cuerpos son receptores pasivos de una ley cultural inevitable. Cuando la *cultura* pertinente que *construye* el género se entiende en función de dicha ley o conjunto de leyes, entonces parece que el género es tan preciso y fijo como lo era bajo la afirmación de que *biología es destino*. En tal caso, la cultura, y no la biología se convierte en destino (Butler, 2007, pág. 54).



Hablar de género es reconocer que las relaciones entre las personas están mediadas por las construcciones sociales y culturales que se hacen en base al sexo biológico, definiéndonos como hombres y mujeres con identidades expresiones y orientaciones diversas (Educación para la igualdad de género, plan 2015-2018, 2014, pág. 9).

Este concepto en la actualidad, cuando se utiliza constantemente, muchas veces sin saber muy bien a qué se refiere o como se concreta en el terreno de la educación tiene variadas connotaciones, análisis y críticas tal como nos señala Mar Venegas:

*Señala en una de sus críticas implicadas en la igualdad en la educación, alegando que la igualdad, como principio, derecho y concepto sociológico, es bastante más que la igualdad de género, pues comprende todas las formas de igualdad social. Pese a lo cierto de esta reivindicación, en el argot cotidiano en educación, el término igualdad ha llegado a identificarse casi exclusivamente con la igualdad de género (Venegas, 2010, pág. 36).*

Por su parte Graciela Messina nos señala que la igualdad de género es una categoría relacional. Se suscribe en este texto una definición de igualdad de género como “igualdad entre” y no como “igualdad a” (a los hombres). La igualdad de género es una relación de equivalencia, un parámetro que permite tratar a sujetos diferentes como iguales, al tener el mismo valor (Messina, 2001, pág. 4).

### **2.1.3 Igualdad de género en Ecuador**

Según el informe presentado por el Foro Económico Mundial (2017), mediante el cual se analiza el índice mundial de igualdad de género, Ecuador se posiciona entre los primeros 25 puestos, convirtiéndose en el segundo mejor país americano en garantizar y promover la igualdad entre hombre y mujer al menos en el ámbito normativo. Estos resultados son



consecuencia de las políticas públicas que se han adoptado como medidas antidiscriminatorias e igualitarias (Echeverria, 2017, pág. 68).

Uno de los avances en derechos de la mujer en Ecuador se refiere a la tipificación del femicidio en el Código Orgánico Integral Penal (art.104), además de la creación de centros de ayuda destinados a la mujer. Sin embargo, aún persisten los altos índices de violencia contra la mujer (Echeverria, 2017, pág. 68).

La constitución del Ecuador ha buscado implementar políticas con enfoque de igualdad de género para el cumplimiento de los derechos de las mujeres; es por tal motivo que en el artículo 156, los Concejos Nacionales para la Igualdad son órganos responsables de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de los derechos humanos. Los concejos ejercerán atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales y de discapacidades y movilidad humana de acuerdo a la ley (Concejo Nacional Para la Igualdad de Género, 2017, pág. 4).

El Concejo Nacional de Igualdad de Género, órgano del Estado responsable de asegurar la plena vigencia y ejercicios de los derechos de las mujeres y las personas LGBTI, y la igualdad de género, conforme lo establece la ley Orgánica de los Concejos Nacionales para la Igualdad (2014) y su reglamento (2015), en el año 2017 avanzó con la elaboración de instrumentos, asistencia técnica y la incidencia para la formulación e implementación de políticas públicas para la igualdad de género (Concejo Nacional Para la Igualdad de Género, 2017, pág. 6).



#### 2.1.4. Reforma Educativa en el Ecuador

Según Carlos Arcos Cabrera (2008), la reforma educativa es una iniciativa específica de las políticas educativas. Las políticas educativas son un conjunto de acciones adoptadas por una autoridad educativa competente y legítima orientadas a resolver problemas específicos y/o alcanzar metas consideradas políticamente o moralmente deseables para una sociedad o un estado. En consecuencia, la o las reformas educativas implican un conjunto de decisiones con orientación estratégica estructurada por una jerarquía de valores que pueden contener uno o varios programas de acción que tienen metas específicas que deben alcanzarse (Arcos Cabrera, 2008, pág. 29).

Para Pedro y Puig (1999, p.33) las reformas educativas son “expresiones privilegiadas de proyectos políticos y uno de sus principales instrumentos”. Al ser un proyecto político que se expresa en una política pública se produce y se ejecuta en un complejo sistema de interacciones con actores de diversa naturaleza.

La generación de políticas públicas visibilizó la importancia del tema educativo. Las políticas públicas en Ecuador se dieron en el marco de una reforma por el acceso que se extiende desde fines de los años 50 hasta inicio de los años 90, una reforma por la calidad de la educación que fue iniciativa de los años 90 y la reforma educativa de la revolución ciudadana en el periodo 2007-2017 (Arcos Cabrera, 2008, pág. 31).

En este sentido la reforma por el acceso: la creación de oportunidades educativas para el acceso fueron aspectos centrales de la política e incluyeron todos los niveles educativos (Arcos Cabrera, 2008, pág. 32).

La “reforma por el acceso”, generó sus propios círculos virtuosos de demanda/oferta. No se trata de una interacción simple, sino de oportunidades de empleo, carrera profesional,



servicios técnicos tanto públicos como privados que generaron un espacio autónomo, simbólico social y económico, que alentó a que los diversos gobiernos, independientemente de su naturaleza y orientación política, mantuviera las políticas de acceso como el centro de la política educativa (Arcos Cabrera, 2008, pág. 40).

La reforma por la calidad, se refiere al ambicioso proceso de reforma de la educación básica que inició Ecuador. El objetivo era mejorar la calidad de la educación, entendida ante todo como una menor deserción y mejores logros de aprendizaje. Se caracterizaba por un conjunto de iniciativas de política que dieron origen a acciones en varios campos: organización y administración del sistema, cambios en el currículo, capacitación docente, medición de logros etc. (Arcos Cabrera, 2008, pág. 45)

Los aspectos más relevantes de los acuerdos nacionales fueron: instauración de la educación básica de 10 años (un año de preescolar, un ciclo escolar de 6 años y un ciclo básico de 3 años); fortalecimiento de las áreas de lenguaje y matemáticas (46% de la carga horaria) y, por último la inclusión de ejes transversales en valores, multiculturalidad y educación ambiental (Arcos Cabrera, 2008, pág. 47).

### **Reforma Educativa de la Revolución Ciudadana 2007-2017**

A partir de 2007, Ecuador se convierte en un país de renta media, con un proceso de desarrollo económico continuo sustentado en la extracción petrolera. La justicia social y económica, así como la justicia democrática y participativa, fueron objetivos prioritarios del Plan Nacional para el Buen Vivir (PNBV) (Capriani, Fanjul, & Moreno , 2017, págs. 16,17).

Es durante ésta etapa de la llamada *revolución Ciudadana*, donde se da inicio de una nueva lucha por los derechos de las mujeres con el respaldo de una constitución



reestructurada así como también el cambio a la revolución educativa amparadas por varias reformas y leyes en las cuales se ha basado las políticas educativas.

Es en la Constitución del 2008 donde se condiciona la noción del buen vivir y establece una visión sistémica de la institucionalidad garante y protectora de los derechos humanos de todas las personas sin discriminación alguna, guiándose por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, trasparencia, responsabilidad y participación (Rosero Garcés & Goyes Quelal, 2008, pág. 77).

Entre uno de los cambios más relevantes y sustanciales que la Constitución del 2008, aporta al cambio que vive el país es *la laicidad, la igualdad material o sustancial y la paridad*, que son tres principios fundamentales para la protección de los derechos humanos de las mujeres (Rosero Garcés & Goyes Quelal, 2008, pág. 78).

La laicidad de la educación pública provino con gran fuerza de las organizaciones de mujeres que, con preocupación, han mirado en los últimos años como los dogmas de las iglesias han incidido en algunas decisiones públicas para restringir, especialmente, los derechos sexuales y reproductivos de los y las ciudadanas. La laicidad del estado es vital para restaurar el principio básico de separación de iglesias y Estado (Rosero Garcés & Goyes Quelal, 2008, pág. 80).

El Ministerio de educación a través del Plan Decenal de Educación, organismo consultivo del sector educativo propuso entre otro mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas social al sistema educativo (Ministerio de Educación, 2007, pág. 4).



Incluye las políticas del Plan Decenal el incremento de la población estudiantil del bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente, cuyo objetivo es formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo, que le posibilite continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, la naturaleza y la vida (Ministerio de Educación, 2007, págs. 13,14).

## **2.2 Discriminación laboral.**

### **2.2.1 Igualdad de oportunidades**

La Real Academia de la Lengua Española, define a la discriminación como la “acción y efecto de discriminar”, y a discriminar como “dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, entre otros”.

La discriminación en su razón de ser por raza, sexo, edad, clase social, religión o etnia ha sido una manifestación arraigada a los tiempos inmemorables dentro de las sociedades pese a que se ha avanzado bastante en el campo de la equidad e igualdad, aún el terreno por recorrer que falta es mucho.

En el Ecuador existen pocos estudios sobre discriminación en el mercado laboral, que se han enfocado en aspectos como en la medición de la brecha de género, medición de brechas entre las etnias del país, brechas intersectoriales entre el sector público y privado, brechas intersectoriales entre los organismos del sector público ecuatoriano y brechas regionales (Rivera, 2013, pág. 8).



En el escenario económico se habla de discriminación laboral cuando, de dos trabajadores con la misma capacidad productiva pero que difieren en alguna característica personal no relacionada con ésta, uno recibe un trato inferior en cuanto a las posibilidades de obtener un empleo, condiciones de trabajo o educación. Una considerable proporción de discriminación laboral se da en el terreno del género, el cual la relación desbalanceada entre hombres y mujeres tiene importantes implicaciones en las opciones de trabajo (Baquero, Guataquí, & Sarmiento, 2000, pág. 3).

Mientras a las mujeres se les ha considerado naturalmente capacitadas para la vida privada, la maternidad y el cuidado de la familia, a los hombres se les ha considerado naturalmente dotados para el mando, el gobierno y la ambición. El problema de cualquier diferenciación social es cuando deviene en desigualdad y sirve para naturalizar y justificar prácticas sistemáticas de discriminación. El sistema de creencias, que organiza nuestras acciones y nuestra forma de participar en la sociedad, actúa en múltiples ocasiones de manera invisible e irreflexiva. Por ello, aún hoy cambiar estas creencias, que establecen el sexo como marca social, supone uno de los desafíos educativos más importantes que puede encumbrarse a la escuela (Rebollo, 2013, pág. 4).

Esta imagen de la mujer como menos calificada y por consiguiente menos productiva está cambiando gracias a que los hechos muestran lo contrario (sus grandes avances en el proceso educativo y su mayor participación en las actividades económicas han generado aumentos en la productividad de la economía), no cabe duda que el género puede hacer más difíciles o incluso cerrar las puertas de opciones laborales. Existe la posibilidad de que se presente un sesgo de género en el mercado laboral: que las mujeres tiendan a ocupar puestos de baja condición y poca calificación, temporales y de tiempo parcial (Baquero, Guataquí, & Sarmiento, 2000, pág. 3).



El término “ceguera de género”, define la incapacidad para percibir la desigualdad y las prácticas de discriminación. La naturalización de la desigualdad es uno de los efectos perversos de la socialización. Es preciso, por tanto, desarrollar la capacidad para ver, para reconocer la desigualdad y discriminación de género en diferentes ámbitos y situaciones (García-Pérez, y otros, 2011, pág. 386).

En la sociedad actual y moderna estas desigualdades constituyen un obstáculo de progreso y crecimiento, generado por algunos tipos de discriminaciones entre los que reconocemos discriminación salarial, discriminación en el empleo, discriminación ocupacional y discriminación en la adquisición de capital humano (Baquero, Guataquí, & Sarmiento, 2000, págs. 4,5).

### **2.3 Reparto igualitario de tareas**

Los dos componentes principales del trabajo doméstico son las tareas del hogar (cocina, planchar, etc.) y las labores de cuidado, que tienen consideraciones distintas. Las tareas del hogar son a menudo rutinarias, aburridas, se realizan con frecuencia por obligación y externalizarlas no tiene consideraciones negativas, mientras que en el cuidado de los hijos o dependientes existe un componente emocional elevado y es más difícil encontrar un sustituto para llevarlas a cabo (Domínguez Folgueras, 2012, pág. 154).

Unos de los mitos culturales que sostiene la sociedad patriarcal es que las “labores domésticas” constituyen por excelencia el “lugar natural” de las mujeres, por su relación cercana con la reproducción biológica. La mayoría de las mujeres desarrollan estas actividades en algún momento de su vida y son socializadas desde la infancia. La asignación de roles dentro de la familia nuclear, tiene por tanto, la función de establecer los límites en



los que prioritariamente se mueve una mujer (y seguramente también un hombre), y son parte de su asignación identitaria culturalmente construida (León T., 2003).

El reparto igualitario de tareas se esperaba que disminuya de frecuencia en las mujeres, por el hecho, que ellas empezaron a involucrarse más con la parte laboral, y que la participación sea mayor en los hombres, sin embargo, esta división del trabajo no ha tenido una connotación frecuente.

Diversos estudios sobre todo en España, la Sociología ha llegado a cuestionarse este reparto y a investigar en las parejas heterosexuales (forma típica de unión) cuales son las condiciones que propician una distribución más igualitaria (Domínguez Folgueras, 2012, pág. 154).

Particularmente en nuestras sociedades occidentales industrializadas, la subsistencia y calidad de vida se nutre fundamentalmente de tres fuentes: las producciones y actividades de cuidados directos realizadas desde el hogar, el mercado y la oferta de servicios públicos (León T., 2003, pág. 13).

Existe una relación positiva entre la incorporación de la mujer al trabajo remunerado y el aumento de la implicación del hombre en las tareas domésticas. Aunque esto parece ser así, el alcance del trabajo en el hogar por parte del hombre es menor que el alcance de la mujer en el trabajo remunerado. No obstante, la situación laboral de la mujer en el empleo remunerado todavía se encuentra distante de la paridad por género en España (Romero-Balsas, 2015, pág. 88).

En un estudio realizado por la Universidad de Extremadura analiza como las tareas domésticas son aceptadas por la mayoría de la población extremeña con independencia de la edad o el género, la realidad pone de manifiesto que, aunque las mujeres trabajen dentro o



fuerza del hogar, sigue siendo en ellas sobre las que recae el mayor peso de la responsabilidad y gestión de las labores domésticas, existiendo una gran desigualdad en el reparto y realización de las mismas. Este hecho nos lleva a pensar que muchos de los cambios que se están produciendo en la sociedad son solamente formales y que las modificaciones reales de las conductas parecen ser una realidad sólo a medio plazo (Gonzalez Pozuelo, 2009, pág. 36).

Según las teorías de la socialización, la mayor contribución de las mujeres al trabajo doméstico no se debe a las características del mercado laboral y a la aplicación de criterios racionales dentro del hogar, sino a su propia conciencia de género y a las normas sociales existentes. La identidad de género comienza a fijarse desde la infancia: las mujeres aprenden que se espera de ellas precisamente un perfil especializado en las tareas domésticas y se trata de un proceso complejo, reforzado por diversas instituciones en diversos niveles (Domínguez Folgueras, 2012, pág. 157).

## 2.4 Capacitación en género

Podemos pensar hoy que la metacognición hace referencia a un conocimiento estratégico sobre los conocimientos culturales y sobre los modos de transformar la información y la experiencia de estos contextos en un conocimiento útil, productivo y valioso para la humanidad (García Pérez, Sala, Rodríguez Vidales, & Sabuco 1 Cantó, 2013, pág. 270).

El modelo pedagógico centrado en el análisis es una opción para la formación inicial del profesorado que abre la puerta a un sujeto reflexivo y crítico que estará en capacidad de comprender su propia subjetividad como parte, constituida y constituyente, de la estructura social y transformar su práctica: mientras la capacitación en el concepto de género puede ser



un mecanismo efectivo para apoyar a las maestras y maestros en servicio (Barrientos Granda, 2015, págs. 9,10).

El diagnóstico sobre el nivel de conocimiento sobre género del que dispone los profesionales de la educación constituye la clave de esta investigación.

Sabemos que cada maestro y maestra vienen cargados de una formación, cultura y pedagogías con informaciones variadas, donde la interferencia de sus creencias, valores dan un giro en la escala educativa en la preparación de los/as alumnos/as.

El pensamiento del profesor consiente y no consciente, aparece como el factor determinante de su actuación preactiva e interactiva; es decir, de la definición de la estructura de las tareas académicas y de las relaciones sociales que rige la vida del aula (Barrientos Granda, 2015, pág. 15).

Es el profesorado, actor principal en procesos de cambio e innovación en la cultura educativa, quienes deben familiarizarse con este nuevo modelo e integración de la perspectiva de género en los currículos. Es por eso que investigadoras como Sandra Acker, demanda la prioridad de regresar una mirada hacia la escuela, lugar donde las ideologías de género son transmitidas a través de sus políticas y prácticas.

Las creencias y actitudes constituyen un aspecto clave para los cambios educativos propiciados por la perspectiva de género. La sensibilización y formación en género son facetas importantes en los procesos de innovación educativa asociadas a esta cuestión. En estos procesos de cambio, el profesorado ha de asumir un papel protagonista en la reflexión y revisión de sus hábitos y prácticas docentes con el fin de ofrecer nuevas experiencias de socialización al alumnado así como ha de servir de referencia cultural para la dinamización social generando espacios de diálogo y debate en el seno de las comunidades educativas que



permitan construir nuevas prácticas y conocimientos para hacer efectiva y real la igualdad entre hombres y mujeres (García-Pérez, y otros, 2011, págs. 388,389).

El pensamiento del profesor, ciertamente, condiciona la vida en el aula, donde el profesorado no solo construye y elabora su proyecto de intervención, bien definido o no, sino que también interpreta las reacciones de los/as alumnos/as, valora los procesos y evalúa conductas y resultados; pero desde luego, las respuestas del alumnado también afectan las acciones de los maestros (Barrientos Granda, 2015, pág. 15).

La capacitación y formación del profesorado en materia de género debería suponer cambios en sus hábitos y prácticas docentes, marcando una nueva visión y experiencias a la hora de impartir sus conocimientos.

La construcción de una visión con perspectiva de género del profesorado debe generar en el alumnado una lectura del mundo de manera diferente, donde la opresión, las desigualdades y la discriminación sean superadas desde diferentes ángulos sociales.

Es en el ambiente educativo en donde podemos generar esos cambios, de manera más sostenida, ya que sin importar las directrices que se sigan o se implementen por parte de las autoridades educativas, es el docente quien se encarga de desarrollar el potencial humano de los educados que generaran la percepción social del futuro; percepción donde no exista una división de roles limitantes y preestablecidos, en donde podamos realmente ser libres de ser (Cinta Collado, 2018, pág. 4).

Una sensibilización del profesorado a través de la capacitación educativa, formativa con enfoque de género pretende que los/as maestros/as, reconozcan la igualdad de oportunidades entre los alumnos y alumnas, compartiendo las realidades que viven el día a día e identifiquen la incidencia de la cultura en las concepciones de género y poder. Las



consecuencias que se pretende alcanzar en el profesorado es un cambio en el discurso social donde se construyen varias interpretaciones que determinan las experiencias.

Trabajar en capacitación docente implica poner de manifiesto ideas que tengan relación a un tema específico (en este caso género-poder), para generar en relación a los otros/as una dinámica de prácticas y experiencias socioculturales.

La relación género-poder se aborda en tres niveles: macroestructural, estudiando la relación con los contextos de la cultura, mesoestructural, en relación con la realidad próxima y nivel microestructural referido a la experiencia personal del profesorado en formación. La interacción entre estos contextos aporta las claves fundamentales para comprender las cosmovisiones del profesorado sobre la relación género-poder con el propósito de modificar las concepciones que tiene el profesorado en formación sobre dicho binomio y trasformar las prácticas pedagógicas (Bolaños Muñoz & Jiménez Cortéz , 2007, págs. 81,82).

## **2.5 Estereotipos y discriminación de género en las aulas**

Para Laird y Thompson los estereotipos son “generalizaciones preconcebidas sobre los atributos o características de la gente en los diferentes grupos sociales”, en el caso de género, atributos asignados a hombres y mujeres en función de su sexo. Los estereotipos de género, entre otros, constituyen la base sobre la que los sujetos articulan la propia existencia partiendo de códigos y categorías de identidad asignados por la cultura (Colás Bravo & Villacíervos Moreno, 2007, pág. 38).

Los estereotipos de género se construyen tomando como punto de referencia obligada de cualquier experiencia al hombre; lo femenino se define como lo “otro”, lleno de carencias que debe suplir tratando de acercarse lo más que se pueda a lo masculino. De tal forma que el sistema sexo/género se estructura con la dominación abierta de los masculino y rige las



relaciones desiguales y subordinadas entre los géneros y al interior de cada uno de ellos (Barrientos Granda, 2015, pág. 11).

Los estereotipos tienen una función muy importante para la socialización del individuo: facilitan la identidad social, la conciencia de pertenecer a un grupo social, ya que el aceptar e identificarse con los estereotipos dominantes en dicho grupo es una manera de permanecer integrado a él (González Gabaldón, 1999, pág. 80).

Las representaciones culturales según el autor Del Valle (2002), son un conjunto de ideas, creencias y significados empleados por la sociedad para estructurar y organizar la realidad. Estas se transmiten a todos sus miembros a través de diversos mecanismos socioculturales.

La falsa representatividad entregada a la mujer desde épocas pasadas nos ha ido construyendo socialmente de estructuras propias e ideales como ser dulce, tierna, astuta, sentimental, intuitiva, predisposición natural al amor, al cuidado, sujeta a la maternidad, cuidadora y responsable del bienestar ajeno. Por otra parte, la masculinidad prepara a los hombres para enfrentar con fortaleza, conocimiento, poder, engreimiento, habilidad, éxito, competitividad, el estatus, la capacidad de ser proveedor la propiedad de la razón y la admiración que se logra de los demás (Colás Bravo & Villaciervos Moreno , 2007, pág. 37).

Las consecuencias psicológicas y sociales de tales estereotipos, negativos para la mujer continúan arrastrándose actualmente, y a pesar de la creciente presión social contra la expresión pública de tales creencias, continúan permaneciendo tales imágenes mentales como si fueran retratos auténticos de las mujeres y los hombres para amplios contextos sociales y siguen siendo una parte muy real de nuestra vida diaria (González Gabaldón, 1999, pág. 82).



Los rasgos, las miradas, los comportamientos la interacción entre los diferentes grupos orientan a la construcción de los estereotipos de género dentro de la sociedad.

Como ejemplo claro lo constituye el aprendizaje de roles de hombres y mujeres, que tiene que hacer los niños y las niñas en sus hogares y en los centros docentes. Los estereotipos no son, en definitiva, más que fieles reflejos de una cultura y una historia y como tales van a nacer y mantenerse porque responden a las necesidades que tiene tal contexto de mantener y preservar unas normas sociales ventajosas para él (González Gabaldón, 1999, pág. 83).

Esta desigualdad social como nos menciona Noelia Melero (2010), ha desencadenado que se reclame más presencia de la mujer en la vida pública, al igual que una mayor presencia de los hombres en la esfera doméstica y la atención a los hijos (Melero Aguilar, 2010, pág. 78).

Sin embargo, la base de sustentación de los estereotipos de género está desarrollada en la familia, la escuela y los medios de comunicación, nos señala Noelia Melero (2010), transmitiendo y reproduciendo la desigualdad de género.

En lo que respecta a la familia por un lado siguen vigentes las tareas domésticas como propias y asignadas en función del sexo, y por otro las productivas reflejadas en la incorporación de las mujeres al mundo laboral. Pero los hombres siguen mostrando determinadas resistencias a participar en el ámbito privado (Melero Aguilar, 2010, pág. 79).

La escuela juega un papel importante en la transmisión de imágenes estereotipadas, y es a través de los libros de texto, ya sea en imágenes o ilustraciones, las muestras que hacen alusión a la diferenciación de roles y estereotipos en función del sexo son bastante frecuentes. Y por último los medios de comunicación (la televisión) se convierte en un gran



difusor de estereotipos a través de anuncios y programas donde se presenta a la mujer como ama de casa o como objeto sexual (Melero Aguilar, 2010, pág. 79).



## Capítulo III

### 3.1 Objetivo general.

Identificar los conocimientos sobre igualdad de género en el ámbito educativo, en las y los docentes de Bachillerato en instituciones privadas del cantón Azogues, período abril a julio de 2018.

### 3.2 Objetivos Específicos

1° Describir los factores sociodemográficos y el nivel de conocimiento en igualdad de género según la discriminación laboral, reparto igualitario de tareas domésticas, capacitación en género y estereotipos y discriminación de género en el aula.

2° Determinar en los docentes la prevalencia del género según la discriminación laboral, reparto igualitario de tareas domésticas, capacitación en género y estereotipos y discriminación de género en el aula.



## Capítulo IV

### 4. Metodología

#### 4.1 Diseño de investigación

El tipo estudio que se propone es una investigación descriptiva, no experimental, prospectiva, de corte transversal y no probabilística. Es descriptiva porque se detalla y se especifica los procesos que se llevaran a cabo y prospectiva porque se registra la información según ocurren los hechos.

#### 4.2 Área de estudio

País: Ecuador, provincia: Cañar, cantón: Azogues, población: docentes de bachillerato de las instituciones educativas particulares del cantón Azogues.

##### 4.2.1 Universo

En la presente investigación se involucran a los/as docente de las siguientes instituciones educativas:

#### UNIDADES EDUCATIVAS PARTICULARES DEL CANTÓN AZOGUES

UNIDAD EDUCATIVA	NÚMERO DE MAESTROS/AS
Luis Castanier	10
Humberto Vicuña Novillo	30
La Salle	12
Internacional	10
San Diego de Alcalá	12
Providencia	46
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>

El universo fue planteado con 120 docentes de instituciones educativas particulares del cantón Azogues, como se puede visualizar en la tabla anterior.

##### 4.2.2 Muestra



Se realizó un muestreo aleatorio, no probabilístico con el universo de los docentes de bachillerato de las unidades educativas particulares pertenecientes al cantón Azogues.

#### **4.3 Criterios de selección de la muestra.**

##### **4.3.1 Criterios de inclusión**

Docentes hombres y mujeres de bachillerato de instituciones educativas particulares del cantón Azogues. Docentes hombres y mujeres que aceptaron participar del estudio, previo consentimiento informado.

##### **4.3.2 Criterios de exclusión**

Docentes hombres y mujeres que no desean participar del estudio. Docentes en ejercicio pasivo del cantón Azogues.

#### **4.4 Procedimientos, técnicas e instrumentos para la recolección de datos.**

Para recolectar la información se empleó las siguientes técnicas e instrumentos, encuesta y cuestionario, el mismo que fue elaborado por el investigador y validado por expertas. El instrumento consta de dos partes, la primera hace referencia a las características sociodemográficas de los/as docentes y la segunda parte contiene 41 preguntas cerradas, dividido en cuatro bloques, el primero consta de aspectos relacionados a la discriminación laboral, el segundo incluye reparto igualitario de las tareas domésticas, el bloque tres capacitación en género y el bloque cuatro estereotipos y discriminación de género en las aulas. El análisis de fiabilidad demostró un alfa de Crombach de 0.7 (Piedra, García-Pérez, Fernández-García, & Rebollo, 2011, pág. 20).

#### **4.5 Aspectos éticos**

Se tuvo la autorización del comité de posgrados de la facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Cuenca, también se contó con el permiso de las autoridades de cada una de



las unidades educativas particulares de la ciudad de Azogues. Se respetó la libre decisión de participación (consentimiento informado, anexo 1).

#### **4.6 Variables de estudio.**

##### **4.6.1 Variable dependiente**

Nivel del conocimiento sobre igualdad de género

##### **4.6.2 Variables independientes**

Igualdad de derechos, deberes y oportunidades, capacitación en género de docentes y características sociodemográficas

#### **4.7 Procesamiento y análisis de datos.**

Los datos recolectados fueron ingresados a una base de datos del programa Excel, posteriormente analizados mediante el programa SPSS 23, en el cual se realizó un análisis descriptivo y cruces entre el género con la discriminación laboral, reparto igualitario de tareas domésticas, capacitación en género y, estereotipos y discriminación de género en el aula.

#### **4.8 Estado del arte**

Igualdad de género se ha convertido actualmente en un tema de proyección con miras a ampliar el panorama mundial. Diversos estudios, trabajos, investigaciones con enfoque de género se han realizado y se están realizando desde diferentes perspectivas. Una de estas visiones se ha venido dando desde hace mucho tiempo, en el campo de la educación sin lograr alcanzar aun aquellas metas con proyección de cambio y desarrollo socio cultural.

Tenemos que empezar a escalar toda esta gama de investigaciones aportando desde nuestra realidad, motivo por lo que el tema propuesto describe y analiza cuanto saben los educadores y educadoras en materia de igualdad de género, y como la imparten a sus alumnos en la educación



Partimos revisando algunos estudios similares realizados en nuestro medio como en otros países:

Brecha de género en Educación Física: actitud del profesorado hacia la igualdad. Es un trabajo realizado en Sevilla España en el 2011, donde se busca analizar las actitudes del profesorado de educación física hacia la igualdad de género y comparar las diferencias actitudinales entre ambos sexos. Para esto las autoras emplean una metodología tipo encuesta donde participan 526 docentes de educación física, aplicando la escala de School Doing Gender/teacher (SDG/t) compuesta por 30 ítems separados en tres subescalas.

Los resultados de las encuestas demuestran que este colectivo de profesores y profesoras muestran actitudes adaptativas frente a la problemática de las desigualdades; y sigue existiendo un pequeño grupo de profesores (as) hostiles a los cambios en favor de una escuela más igualitaria. Concluyendo como tal que la educación no sexista continua siendo un reto para muchos profesores de educación física, especialmente el profesorado masculino. Por lo tanto, se encuentra la necesidad de mejorar la formación reglada y continua que, en materia de género, está recibiendo el profesorado de educación física. (Piedra, García-Pérez, Fernández-García, & Rebollo, 2011)

Construcción de roles de género a través de las prácticas educativas de los y las docentes en el colegio Didascalio Hermana Josefina Serrano de la ciudad de Bello. Es un trabajo de investigación previa a la obtención de título de licenciatura en Etnoeducación y desarrollo comunitario cuyo objetivo se centra sobre las prácticas educativas aplicadas por los y las docentes, en relación con la construcción y /o perpetuación de roles de género femenino y masculino propios de la cultura patriarcal del proceso de colonización español.

La metodología se basa en una lógica cualitativa de enfoque etnográfico donde se realiza la descripción e interpretación acerca de cómo los y las docentes desarrollan las prácticas



educativas a partir de las concepciones de roles de género y las nociones de masculinidad y feminidad. El análisis y recolección de datos se realiza lo que sucede al interior de los salones de clases a partir de instrumentos como cuestionarios, entrevistas y la observación participante de las prácticas educativas de los y las docentes.

El impacto de esta propuesta de investigación reside en la importancia de reconocer los procesos de la escuela como transformadora de prácticas de identidad de género para generar relaciones iguales y pluriculturales propia de cada ser humano.

Las conclusiones a las que se llegaron fueron, que la equidad en el aula continúa siendo un reto en la educación colombiana; han existido grandes cambios desde la inserción de la mujer al campo laboral y sobre todo educativo. Los cambios estructurales se dan al interior de las instituciones educativas sobre todo de las prácticas educativas asociadas a equidad de género. Se ven sesgadas las prácticas, valores como la tolerancia, el respeto, la comprensión y el reconocimiento de roles de género como actividades sociales y culturales comunes a ambos sexos.

Equidad de género en el Ecuador: mecanismo para la implementación de las políticas en inclusión en el gobierno de Rafael Correa (2008-2013).

Este trabajo de investigación se centra en analizar si la educación es un mecanismo para que las mujeres puedan desarrollarse en otras áreas de la sociedad, como la política y si las políticas aplicadas por el gobierno de la Revolución Ciudadana han logrado alcanzar una mayor equidad de género en el Ecuador. Esta investigación fue realizada en el año 2015, analítico descriptivo en donde el objetivo fue comprobar si los mecanismos e instrumentos que el gobierno de Rafael Correa está utilizando para hacer efectivas las políticas de inclusión y de equidad de género planteadas en el Plan Nacional del Buen Vivir y en la Constitución de la República del Ecuador 2008. Los investigadores concluyeron diciendo



esto: en el PNBV están identificados los objetivos y las metas para alcanzar la igualdad entre hombre y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, como la participación en la política, donde se obliga el cumplimiento de las disposiciones legales en cuanto a paridad, secuencialidad, alternabilidad e igualdad de género. (Zaldumbide Espinoza, 2015)

Influencia de los Derechos Humanos en la aplicabilidad del principio de igualdad de género en el Ecuador, trabajo previo a la obtención de título del grado de Magister en Ciencias Internacionales y Diplomacia realizada por la Ingeniera Mariana del Carmen Echeverría, que busca determinar cómo influyen los derechos humanos en la aplicación del principio de igualdad de género en el Ecuador y como incide en su población masculina y femenina. Para ello, se aplicaron métodos cualitativos que concluyeron que, si bien la ley establece la igualdad entre hombres y mujeres, las personas aún tienen desconocimiento de como los ampara la ley.

Construyendo la equidad de género a partir de la educación inicial básica posgrado en género, gestión y políticas publicas FLACSO-CONAMU, universidad central del Ecuador, año 2004; objetivo de la propuesta de investigación se realiza en la escuela de Pedagogía especialización Parvularia, toda vez según la actual reforma educativa nacional, el nivel preescolar adquiere mayor importancia al constituirse desde el próximo año en el primer año de la educación básica inicial, al cual acceden de manera obligatoria todos los niños y niñas. Se toma esta escuela por la sensibilidad de las y los docentes en relación a género manifestada en un trabajo anterior y porque además se encuentra en una coyuntura de redefinición de su currículo en relación a las necesidades que plantea el sistema educativo.

La propuesta es aportar en la formulación de un nuevo currículo con enfoque de género a partir de la formación profesional docente, con el propósito de abrir un proceso que promueva una educación que ayude en la formación de profesionales de Educación Parvularia con una visión clara acerca del rol de la educación en la construcción de una



educación que contribuya a la equidad. Se definen tres estrategias que deben actuar de manera interrelacionada para la operativización de la propuesta: sensibilización y capacitación en diversos niveles, elaboración participativa de la propuesta meso y micro curricular y proceso de validación de la propuesta a nivel docente y en el aula.

Metodológicamente los ejes transversales pueden ser tratados desde un punto de vista disciplinario (en una asignatura), multidisciplinario (que puede ser tratado en diversas ciencias sobre un mismo tema, sin cruzarlos o relacionarlos), interdisciplinariamente (enfocando el tema al interior de cada uno por separado). Transdisciplinariamente (impregnando el tema a todo el currículo) y de manera mixta es decir una combinación de todas las anteriores.

Los resultados de esta propuesta arrancan actitudes de los docentes y de las autoridades, positivas conocen sobre la propuesta y se predisponen a participar en ella. Los docentes capacitados en género definen estrategias para incorporar el género en el currículo sobre bases científicas y sólidas. La planificación curricular de consenso sirve como una propuesta piloto para ser trabajada en otras Escuelas y en la propia facultad. Se elabora una guía sobre educación en género para educación parvulario, que sirva como apoyo a las alumnas-maestras (os) de práctica docente y en ejercicio. (Logroño, construyendo la equidad de género a partir de la educación inicial básica)



## Capítulo V

### 5. Resultados

Después de haber realizado las siguientes encuestas y haber procesado todos los datos a continuación presentaremos e indicaremos los siguientes resultados, que nos ayudaran para nuestra investigación.

#### Datos Generales

*Tabla 1. Factores Sociodemográficos*

		Frecuencia	Porcentaje
Edad	1956 - 1963	13	10,8
	1964 - 1971	31	25,8
	1972 - 1979	25	20,8
	1980 - 1987	24	20,0
	1988 - 1994	27	22,5
Procedencia	Costa	1	0,8
	Sierra	119	99,2
Género	Hombre	38	31,7
	Mujer	82	68,3
Formación Académica	Secundaria	7	5,8
	Tercer nivel	72	60
Tipo de Centro	Cuarto nivel	41	34,2
	Laico	12	10
	Religioso	108	90
Costo	\$65	2	1,7
	\$70	107	89,2
	\$75	11	9,2
Alumnos/as extranjeros/as	Si	63	52,5
	No	57	47,5
¿Qué nacionalidad?	Italiano	8	6,7
	Venezolano	37	30,8
	Brasileño	6	5
	Estados Unidos	9	7,5
	Colombiano	3	2,5
	Ecuatorianos	57	47,5
	Total	120	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: autor



Dentro de los factores sociodemográficos, en la tabla 1, analizamos la edad de los y las docentes, comprendidos entre 1956 y 1963 representa el 10.8%, entre 1964 y 1971 comprende el 25.8%, entre 1972 y 1979 representa el 20.8%, entre 1980 y 1987 comprende el 20% y finalmente entre 1988 y 1994 representan el 22.5%. Del universo total los 120 docentes encuestados, la media es 1976,78, con una mediana de 1977, la moda es de 1966, con una desviación estándar de 10,99, varianza es de 120,97, el máximo es de 1994 (25 años) y el mínimo es de 1956 (63 años), correspondientes al año de nacimiento de los docentes

En relación a la procedencia de los docentes encuestados, el 99.2% de ellos pertenecen a la región sierra, mientras que tan solo el 0.8% es originaria de la región costa. Esto nos demuestra que en nuestro país sigue prevaleciendo ese regionalismo que por años ha caracterizado a nuestra cultura, enfocándose en dar preferencia laboral al profesorado local (sierra). Otra posibilidad estaría relacionada a que no se presentan profesionales de otras provincias por el tema de la distancia.

En género, son mujeres un 68.3% de la muestra y el 31.7% son hombres. La feminización de la docencia en Ecuador se ha dado desde hace mucho tiempo y según estudios realizados por Mendoza (2004), reporta que las ciencias de la educación es un área, muy feminizada relacionada al rol de la mujer como cuidadora, y la segmentación genérica, étnica y social del mercado de trabajo ecuatoriano. Este resultado avala y confirma que la profesión docente continúa siendo un espacio feminizado, aunque ya se observa una presencia masculina a tener en cuenta.

Respecto a su formación académica el 60% del profesorado cuentan con tercer nivel en educación, el 34.2% tienen cuarto nivel, y el 5.8% de los/as docentes tienen secundaria completa. El hecho de mantenerse la feminización de la docencia y la mujer ha ganado más espacio, sobre todo en relación a su formación profesional, hay un porcentaje mayor de



mujeres con estudio de tercero y cuarto nivel en relación a los varones. Las mujeres de la muestra entrevistada han dedicado mayor tiempo a su formación profesional que los varones. Sin embargo, se observa cómo se produce una profesionalización mayor en la formación docente, destacando en la muestra un amplio número de profesionales con estudio de cuarto nivel que se desempeñan como docentes.

Respecto al tipo de institución educativa particular (IE), donde imparten clases los y las docentes de la muestra obtenemos los siguientes datos: el 90% imparten clases en centros religiosos y tan solo el 10% imparten clases en centros laicos. La mayoría de las IE privadas de Azogues son religiosas y predominantemente católicas.

Sin embargo, el costo de las matrículas de los centros privados encuestados no parece excesivamente altos si los comparamos con los centros privados de la provincia vecina del Azuay. Los costos de los centros privados de Azogues, tienen un valor medio de \$70.38, y un valor máximo de \$75.

Estos costos representan un valor medio, ya que según el Ministerio de Educación los valores en instituciones particulares fluctúan desde los 30 dólares hasta los 800 a 1000 dólares, que son valores muy elevados para los habitantes del cantón Azogues considerando que en la mayoría de los hogares cuentan con sueldos básicos.

De los y las docentes encuestados/as, el 52.5% cuentan con alumnos/as extranjeros en sus aulas. De ésta población no nacional, destaca la presencia venezolanos/as (el 30.8%), fruto del éxodo masivo de los últimos años que ha implicado a individuos y a sus familias. En un porcentaje de 7.5% de nacionalidad estadounidense que, si bien existe una fuerte colonia de población norteamericana en el país, ésta se trata de población en edad de jubilación y no se asientan en el país con niños y niñas en edad escolar. Por ello, se trataría de niños y niñas de emigrantes ecuatorianos/as retornados/as de Estados Unidos y, destaca



que, o bien o los/as docentes o bien los/as niños/as, perciben a esta población como estadounidense.

Sin embargo, un proceso inmigratorio con más tradición en el país como lo es el flujo colombiano, representa solo un 2.5% de la población escolar de la IE en las que trabajan el personal docente encuestado. En general, estos datos muestran la fuerte composición multi e inter cultural de las IE de un cantón que se podría considerar pequeño de Ecuador, como es Azogues. Y ello sin contar con los fenómenos de etnicidad e interculturalidad que se producen en las aulas del país con población nacional blanca, mestiza, indígena y afrodescendiente.

La migración ha caracterizado a las zonas australes del país (Cañar y Azuay), desde la década de los 90 en donde la población sobre todo rural ha buscado mejores condiciones de vida, y se vieron obligados a migrar a los países del norte entre estos EEUU y a países del continente europeo (España, Italia, etc.); pero no solamente la población rural, se destaca también la población urbana en general y en aquellos años algunos profesionales relacionados con la salud han migrado a países donde existía mejores condiciones de vida profesional como Colombia, Brasil, Chile. Con el pasar de los años muchos de los migrantes han retorna do de los diferentes países, y como es de esperar sus familias han crecido con hijos de diferentes nacionalidades.

El grave impacto económico que está viviendo actualmente el país hermano de Venezuela ha determinado en la salida de una gran cantidad de población a diferentes países de Latinoamérica, uno de ellos Ecuador, que ha dado acogida a un porcentaje importante, esto demuestra la presencia en su mayoría de estudiantes venezolanos en las aulas de las instituciones educativas particulares, sin embargo es importante señalar aquí que dentro de la población que ha migrado existe un alto porcentaje de profesionales lo que les da esas posibilidades de hacer uso de educación privada.

**Tabla 2. Frecuencias estadísticas del año de experiencia.**

Estadísticos		
Año de Experiencia		
N	Válido	120
	Perdidos	0
Media		14,90
Mediana		12
Moda		10

Fuente: Encuesta

Elaboración: autor

Según los resultados los años de experiencia, tiene como media 14.90 años de experiencia en docencia, una mediana de 12 años de experiencia y **un valor modal de 10 años de experiencia con una desviación estándar de 10.41 años y una varianza de 108.39.**

### Presentación de la Investigación

Para recolectar la información se empleó la encuesta y cuestionario la misma que se realizó en el año 2018, previa autorización de las autoridades institucionales, y firma del consentimiento informado de los y las docentes de bachillerato de la IE particulares de la ciudad de Azogues; donde el objetivo fue determinar el nivel de conocimientos sobre igualdad de género del profesorado, para lo cual el instrumento consta de factores sociodemográficos, y cuatro bloqueos en relación al género, bloque I discriminación laboral, bloque II reparto igualitario de tareas domésticas, bloque III capacitación en género y bloque IV estereotipos y discriminación de género en las aulas.

El análisis de los resultados se realizó a través del programa estadístico SPSS, representado en frecuencia, porcentaje y correlación de variables.

Bien, se ha observado las características sociodemográficas y el contexto en el que imparten clases los y las docentes de nuestra muestra. Ahora vamos a presentar los datos referidos a las prácticas discriminatorias experimentadas por los y las mismas.

**Bloque I. –La discriminación laboral.****Tabla 3. Considera que la convivencia en su centro educativo es:**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy buena	39	32,5
	Buena	59	49,2
	Regular	18	15,0
	Mala	3	2,5
	Muy mala	1	,8
	Total	120	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: autor

La convivencia en la unidad educativa en la tabla 3 , nos muestra que el 49.2% de los docentes confirmaron que esta convivencia es buena ya que existe respeto, aunque si señalan que existe poca coordinación entre docentes, el 32.5%, mencionaron que la relación es muy buena ya que existe una buena disciplina y respeto mutuo docente-alumno, mientras que el 15% manifiestan que la convivencia es regular ya que no todos los docentes se conocen además cada quien trabaja por sí solo, y por último el 3.3% mencionó que la convivencia es mala y muy mala por una falta de comunicación entre directivos y docentes.

El sentir de las mujeres está más próximo a la realidad o a hechos de discriminaciones ya que la mayoría señala como a la falta de comunicación, falta de compañerismo, egoísmo como causales de no tener un convivir adecuado en el medio laboral.

La convivencia en los centros educativos caracteriza relaciones humanas de cooperación, ayuda, estima, aprecio, etc., por lo tanto, prácticas educativas favorecedoras de valores entre alumnos/as, maestros/as. Sin embargo pueden surgir desavenencias, desacuerdos, comunicación inadecuada dando lugar a la presencia del conflicto, que no debe ser



considerado como algo negativo, sino más bien como una fuerza motivadora de cambio personal y social (Caballero Grande, 2010, pág. 2).

Por lo tanto la buena convivencia hace referencia al esparcimiento en diferentes espacios entre los profesores/as, entre maestros/as y directivos, entre alumnos/as y profesorado, no es estable, sino es una construcción colectiva y dinámica, sujeta a modificaciones conforme varían las interrelaciones de los actores en el tiempo (Banz, 2008, pág. 2)

***Tabla 4. ¿Se ha sentido alguna vez discriminado/a por algún/a compañero/a en el centro educativo en la que usted labora?***

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	15	12,5
	No	104	86,7
	No sabe/no contesta	1	,8
	Total	120	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: autor

Respecto a la discriminación en las IE, el 86.7% de docentes mencionaron no haber sufrido tipo alguno de discriminación en el centro educativo, mientras que el 12.5% de ellos/as afirmaron haberse sentido discriminados/as. Este resultado nos deja claro que son las mujeres que más expuestas están a la discriminación, apoya su sentir al grado de convivencia señalado anteriormente.

La discriminación conduce a la desigualdad y ésta a la violencia. Por eso, nos interesa averiguar una de las maneras más comunes de discriminación y desigualdad de las mujeres por el mero hecho de serlo en los centros de trabajo y ello tiene que ver con las dificultades de las mujeres para ocupar cargos directivos. Para muchas teóricas, algunas consideradas feministas, existe un “techo de cristal” que impide a las mujeres avanzar en el escalafón profesional.



Por ello, preguntamos a los y las docentes participantes de la encuesta sobre la presencia de las mujeres en determinados puestos directivos.

**Tabla 5. ¿Están las mujeres presentes en cargos directivos en el centro educativo?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	73	60,8
	A veces	42	35,0
	Nunca	4	3,3
	No sabe/ no contesta	1	,8
	Total	120	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: autor

En cuanto a los cargos directivos de los centros educativos un 60.8% mencionaron que siempre están presentes las mujeres, 35% de ellos/as mencionaron que a veces están las mujeres presentes y tan solo el 3.3% mencionan que nunca está una mujer presente en los directivos educativos.

Hemos mencionado anteriormente la feminización de la educación, pero con una particularidad muy interesante, frecuentemente se contabilizaban más mujeres trabajando en instituciones educativas pero los puestos o los cargos directivos eran ocupados por los varones, en nuestra muestra donde además de existir más mujeres trabajando en los centros educativos son ellas quienes en un 70% ocupan los cargos ya sea de directora, rectora, vicerrectora.



**Tabla 6. ¿Y en el distrito educativo?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	61	50,8
	A veces	54	45,0
	Nunca	2	1,7
	No sabe/ no contesta	3	2,5
	Total	120	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: autor

En cuanto a los distritos educativos tenemos que en la tabla 6, el 50.8% del profesorado mencionó que siempre está presente una mujer, el 45% señaló que a veces están presentes las mujeres en el distrito, y tan solo el 1.7% mencionaron que las mujeres nunca están presentes en el distrito.

En la lógica de la descentralización del sistema educativo ecuatoriano impuesta a partir de la LOEI, se determina que el sistema se divide en zonas, distritos y circuitos, donde la mujer juega un rol determinante y decisivo en su papel de planificar, supervisar, gestionar y coordinar los accionares administrativos. La mujer ha sido y es elemento fundamental en el desarrollo y progreso de un sistema educativo que fue prioridad del gobierno saliente de la Revolución Ciudadana.

**¿Quienes ocupan según género los siguientes cargos directivos en la institución educativa que usted trabaja?**

**Tabla 7. Cargos directivos de los y las docentes**

Función Género	Rector/a Frecuencia	%	Vicerrector/a Frecuencia	%	Coordinador/a Frecuencia	%	Inspector/a Frecuencia	%
Mujer	75	62,5	80	66,7	87	72,5	7	5,8
Varón	45	37,5	40	33,3	33	27,5	113	94,2
Total	120	100	120	100	120	100	120	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor



El cargo de dirección de los IE es ocupado mayoritariamente por mujeres, un 62,5%; el cargo de vicerrectoría es ocupado por un 66,7%, la coordinación de estudios por un 72,5%. Esto nos da una señal de cómo los cargos directivos son ocupados mayoritariamente por mujeres en las IE de la muestra, aunque se observa que en la medida en que se escala en la jerarquía, la proporción de mujeres en puestos de poder va decreciendo. Igualmente, si comparamos el porcentaje de varones que trabajan en las IEs de referencia y el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de dirección, se podría afirmar que éstas continúan subrepresentadas en puestos de poder, aunque su situación haya mejorado.

Y qué opinan, tanto hombres como mujeres, del funcionamiento de las IE cuando éstas están al cargo de una mujer...

Después de ver los resultados en la tabla 7, se observa que el 62.5% de docentes indican que las mujeres son las encargadas del rectorado, mientras que el 37.5% dijeron que los varones son los encargados.

En cuanto al vicerrectorado, subdirector/a, el 66.7% de los/as docentes mencionaron que las mujeres se encargan de este cargo, mientras que el 33.3% dijeron que los varones ocupan este puesto.

Para el cargo de coordinación de estudios tenemos que, un 72.5% de los docentes indicaron que está representado por mujeres, mientras que el 27.5% refieren que está representado por varones.

Según se refleja los resultados, el 94.2% de los/as docentes afirmaron que la mejor opción para el cargo de inspector está representada por varones, mientras que tan solo un 5.8% pensaron que la mejor opción eran las mujeres.



Vamos a analizar la feminización de los cargos directivos (rectora, vicerrectora, coordinadora de estudios) donde éstas muestran su capacidad de liderazgo y fortalecimiento, sin embargo, esta feminización de los puestos directivos no corresponde a la presencia mayoritariamente de mujeres en la profesión. Cabe recalcar que el hecho de que las mujeres ocupen puestos de decisión y de dirección, no implica maneras de trabajo más democráticas, participativas y horizontales. Ello dependerá de la conciencia de género que tengan éstas y de cómo puedan y sepan implementar el enfoque de género en la cultura organizacional de la IE.

Por otra parte, se observa como los puestos de mando superior, que ya trascienden el centro educativo, son ocupados por varones.

La inspección es una función masculinizada en este trabajo investigativo, nos deja claro el 94.2% de docentes, quienes manifiestan que el mejor representante a este cargo son los varones, quizá una de las razones sea que el inspector deba afrontar y enfrentar los espacios de mayor conflictividad, y eso tiene que ver con que un hombre opone resistencia y la mujer no. Todavía se mantiene esos atributos de hombre represor, donde los varones se les asignan ese cargo por su fuerza, carácter duro “temperamental”.

Como se observa, parece existir esa idea de que las mujeres son tutorizadas por figuras masculinas. Y ¿cómo las mujeres interiorizan estos patrones de dominación masculina?, cómo son tratadas Nos interesa averiguar cómo las mujeres sienten que son tomadas en cuenta cuánto son valoradas sus opiniones, para entender ciertos comportamientos de inhibición a la participación que se producen a veces.



**Tabla 8. ¿En una sesión ordinaria o extraordinaria del centro docente, las mujeres intervienen de la misma manera que los hacen los varones?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	93	77,5
	No	6	5,0
	A veces	21	17,5
	Total	120	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

Un 77,5 % de los/as docentes encuestados/as manifiestan que las mujeres participan de la misma manera que los varones, un 5% manifiesta que no participan de la misma manera y el 17.5% refieren que a veces reaccionan de igual manera.

**Tabla 9. ¿Sus opciones son tomadas en cuenta independientemente del género?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	99	82,5
	No	6	5,0
	A veces	15	12,5
	Total	120	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

La participación parece ser igualitaria. Y ¿cuánto se valora ésta? Parece que las opiniones de las mujeres se valoran en igual medida que los varones; un 82,5% así lo afirma, aunque casi el 18% de la población encuestada manifiesta que a veces o nunca se valora en igual medida.

En este aspecto la mayoría indica no importar el género a la hora de dar una opinión, sin embargo, un importante 12.5% señala que las opiniones a veces son tomadas en cuenta en razón de género. Esto implica que al ser la mayoría mujeres que opinan, aun se sienten discriminadas y poco valorados sus comentarios a la hora de participar en aquellas sesiones.



Y aunque los y las docentes manifiestan no discriminar por razón de género, se pregunta qué harían en caso de una situación de urgencia: confiarían lo mismo en una mujer o en un varón. Se necesita diferenciar entre opiniones y actitudes y comportamientos hacia el género.

***Tabla 10. En una situación de extrema urgencia, usted como docente necesita ausentarse de sus actividades, ¿a quién delega para dichas funciones?***

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Una mujer	22	18,3
	Un varón	5	4,2
	No importa el género	93	77,5
	Total	120	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

Los y las personas encuestadas reafirman que el género no es importante a la hora de confiar su trabajo a otra persona. Estos datos refuerzan lo dicho en la pregunta anterior, en relación a no importar el género a la hora de buscar un reemplazo, sin embargo, todavía el 18.3% tienen mayor confianza en la mujer, sería porque son más accesibles, dóciles, con visión de cuidadora y responsable. Ahora el 4.2%, señalan que la mejor opción es un hombre, pues lo relacionan como que van a imponer mejor la disciplina y el orden.

***Tabla 11. ¿Considera usted que en la institución educativa en la que trabaja se trata de igual manera a mujeres y hombres?***

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	107	89,2
	No	13	10,8
	Total	120	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor



En definitiva, la mayoría de los/as docentes consideran que el trato dentro del centro educativo se da por igual con un 89.2% mientras que 13% opinan lo contrario, que se debería ser más parcial en todas las situaciones que se presenten en la institución ya que hay más consideraciones con las mujeres con un 10.8%.

Ahondando en esta cuestión de las opiniones hacia la igualdad y las actitudes reales, resulta interesante abordar la situación de la conciliación de la vida laboral y familiar.

***Tabla 12. ¿Considera que los permisos de maternidad causan dificultad en el funcionamiento de la institución educativa?***

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	25	20,8
	No	95	79,2
Total		120	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

En consonancia con los datos anteriores observamos como la mayoría de los y las docentes, el 79.2% opina que no afecta a la institución educativa, ya que se puede reemplazar cualquier puesto con facilidad, todos ti que las políticas de conciliación no afectan la institución educativa ya que se puede reemplazar cualquier puesto con facilidad, aunque un importante 20.8% de docentes creen que si puede causar dificultades por la rotación de puestos, acumulación de actividades entre los docentes. Sin dejar de prestar atención y protección debida a la mujer gestante, hay que comprender que cualquier política de estado que busca la igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito público-político y socio-laboral, debe primero enfrentarse a los obstáculos originados en el espacio privado-doméstico. En ese sentido, se trabaja actualmente en medidas relacionadas con la conciliación y corresponsabilidad de las obligaciones familiares (Lanas M., 2013, pág. 49).



En Ecuador se ha puesto en marcha la modalidad de *teletrabajo*, donde la idea es facilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral, aumentar la productividad, optimizar el tiempo de movilización, reducir el estrés y los costos operativos. En nuestro país se han dictado normas que de alguna manera buscan esa equiparación de oportunidades entre hombres y mujeres; entre ellas, Ley de Amparo Laboral de la Mujer, Ley Orgánica para la defensa de los Derechos Laborales, y algunas otras reformas del Código del Trabajo, e incluso al Código Penal que tipifica el acoso sexual en el ámbito laboral (Lanas, 2013).

**Tabla 13. ¿Sí alguna vez ha sentido algún tipo de discriminación especifique el motivo?**

	Género			%
	Hombre	Mujer	Total	
12. ¿Sí alguna vez ha sentido algún tipo de discriminación especifique el motivo	Por razón de género	0	8	6,66
	Por orientación sexual	1	0	0,83
	Por pertenencia étnica	1	2	1,66
	Por clase social	3	3	5
	otros/as	1	5	5
	Ninguno	32	65	80,8
Total		38	82	120

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

En definitiva, no interesa saber realmente si los y las docentes han sufrido discriminación por razón de género en la IE. El 80.8% manifiesta que no ha sufrido discriminación alguna; sin embargo, el 6,7% dice haber sentido discriminación por razón de género, mientras que el 5% dicen haberse sentido discriminados/as por clase social, un 3% por su pertenencia étnica y un 3% por su orientación sexual.

Ahora bien, nos interesa matizar cuán verdadera es esta afirmación tan generalizada de la no discriminación en el lugar de trabajo; en una sociedad eminentemente patriarcal y desigual como la ecuatoriana, resulta difícil entender esta escasa conciencia de discriminación. Por ello, en un segundo bloque del cuestionario, preguntamos a los y las entrevistadas por el reparto de tareas domésticas en sus hogares, partiendo de la idea de que la discriminación y la desigualdad comienza ahí, en el ámbito privado, y ésta se lleva al



ámbito público. Además, pese al discurso igualitario, a través de determinados comportamientos podemos averiguar si opiniones y comportamientos corren en la misma dirección.

### **Bloque II. –Reparto igualitario de las tareas domésticas/división sexual del trabajo en el hogar**

**Tabla 14. Está usted de acuerdo que en el matrimonio la mujer pierde inevitablemente la independencia más que los hombres ya que de ellas depende el nacimiento, apego y crecimiento de los hijo/as.**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	54	45,0
	No	66	55,0
	Total	120	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

De esta manera, se cuestionó si el matrimonio implicaba una pérdida de independencia y autonomía personal y profesional de las mujeres. Señalan que la responsabilidad es de dos, con un 55%, mientras que un importante 45% del profesorado sí están de acuerdo con esta afirmación. Pese a la poca conciencia de discriminación, ya observamos cómo, en el ámbito más personal de los/as docentes, sus pensamientos, actitudes y comportamientos dicen otra cosa.

El profesorado (la mayoría mujeres) encuestado probablemente lo relacionan al hecho de que la mujer lleva el curso del embarazo con todos los cambios fisiológicos, psicológicos y emocionales considerando actividad exclusiva de las mujeres. Sin embargo, la mayoría de los varones que respondieron **si**, sacan a relucir su pensamiento y actitud machista en alusión a que son las mujeres las que tienen que responsabilizarse por el cuidado de los/as hijos/as, justificando que es la sociedad y la cultura los que marcan estos roles.



**Tabla 15. Usted está de acuerdo con la siguiente frase: "cuando el hombre y la mujer trabajan fuera del hogar".**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ambos comparten por igual las tareas domésticas y cuidados	107	89,2
	Las mujeres tienen que hacer el trabajo doméstico y extra doméstico.	7	5,8
	No sabe/no contesta	6	5,0
	Total	120	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

En la tabla 15 el 89,2% están de acuerdo que cuando ambos trabajan fuera de casa, la pareja debería compartir por igual las tareas domésticas y cuidados, mientras que el 5,8% opinan que las mujeres son las que tienen que realizar el trabajo doméstico y extra doméstico.

El autor Pedro Romero en un estudio que relaciona el permiso parental con el reparto igualitario de tareas, encuentra que no se reparten las tareas como debería de esperarse, indica como causa quizás el tiempo de permiso de los padres es insuficiente para conseguir cambios estructurales en actitudes y prácticas. Además, señala que las tareas más repartidas siguen siendo las de naturaleza más lúdica (jugar con los niños/as), que las de un cuidado más estricto (cuando están enfermos/as) (Romero-Balsas, 2015, pág. 106).

El autor Fernando González concluye, que la participación del padre en las tareas domésticas es escasa y su labor se limita a la reparación y está en función del tiempo disponible y al estado de ánimo. Además los/as adolescentes justifican la escasa participación del padre, porque al realizar trabajos en el hogar implica una doble tarea, aspecto éste que no se plantea tan claramente cuando la duplicación de la jornada se da en la madre (Gonzalez Pozuelo, 2009, págs. 50,51).



Martha Domínguez Folgueras nos hace una interesante reflexión en unas de sus investigaciones, donde nos indica que existe un reparto más igualitario de tareas, entre las parejas no casadas y homosexuales.

**Tabla 16. ¿Las responsabilidades de los cuidados de los miembros de la familia (niñas/os, abuelitas/os, personas con discapacidad) representan una carga para las mujeres en su desarrollo profesional?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	37	30,8
	No	83	69,2
	Total	120	100,0

Fuente: Encuesta  
Elaboración: Autor

Los resultados demuestran que el 69,2% 83 opinan que estas responsabilidades no afectan en el desarrollo profesional, ellos/as señalan que son dos cosas totalmente diferentes y existen horarios para cada situación, mientras que el 30,8% indicaron que dichas responsabilidades les ocupan un poco más de tiempo y no pueden cumplir correctamente con las actividades que les corresponde.

Las mujeres continúan con el rol de cuidadoras y maternales sin perder esa imagen de responsabilidad que deben tener por cada uno de los miembros de la familia, a la vez que los hombres conservan su posición dominante y limitada.

**Tabla 17. ¿Ha sentido que las tareas de cuidado en su hogar han supuesto un freno a su desarrollo profesional?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	22	18,3
	No	98	81,7
	Total	120	100,0

Fuente: Encuesta  
Elaboración: Autor



El 81,7% de docentes estuvieron de acuerdo en que el cuidado del hogar no afecta en su desarrollo profesional, mientras que el 18,3% opinaron diferente, puesto que al momento de tener mayores responsabilidades en el hogar se les hace más complicado disponer de un tiempo para poder continuar sus estudios y seguir superándose en el ámbito profesional.

***Tabla 18. ¿Están los hombres peor dotados que las mujeres para el cuidado de los niños, ancianos y enfermos?***

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	20	16,7
	No	100	83,3
	Total	120	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

Se puede decir que un 83,3% no están de acuerdo en que el hombre este menos preparado para las actividades de cuidado, mientras que un 16,7% del profesorado creen que los hombres no están aptos para las actividades de cuidado.

Los hombres consideran que la mujer es más hábil, tiene mayor paciencia y carisma para estos cuidados, funciones que históricamente ha sido un trabajo femenino. A pesar de que existen evidencias de una mayor participación de los hombres en el trabajo doméstico, el reparto igualitario no es frecuente.

La idea de progreso y lucha en el ámbito laboral y profesional han colocado a la mujer en una situación cada vez más independiente, tenemos más mujeres en actividad laboral, en el mundo público, siendo un punto importante de partida para el desarrollo.

**Bloque III. –Capacitación en género de docentes.****Tabla 19. ¿Conoce programas y/o políticas en el país que promuevan la igualdad de género en el sistema educativo?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	32	26,7
	No	88	73,3
Total		120	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

El 26,7% si conocen programas o políticas que promueven la igualdad, y la mayoría de los docentes coinciden en que el DECE y UDAI son los programas que más les ayudan en el tema de inclusión. El conocimiento sobre la existencia de programas o políticas sobre igualdad de género en el país todavía lo desconocen el 73.3% del profesorado encuestado. La educación ha dado un giro en cuanto a las políticas de inclusión con enfoque de género, sin embargo, los/as docentes se mantienen ajenos con esta nueva perspectiva, se podría considerar la amplia trayectoria docente del profesorado que sobrepasan los 45 años de edad, por lo tanto, se les hace más difícil involucrarse en temas de igualdad.

La conformación de estos departamentos (DECE, UDAI), en las instituciones educativas tanto fiscales como particulares lo llevan a cabo profesionales psicólogos, asistentes sociales, en tanto hay poca participación del profesorado, siendo otro de los motivos por el que no están vinculados directamente con estas actividades.

Los Departamentos de Orientación Vocacional y Bienestar Estudiantil como se los conocía antes, no transversalizaban enfoques de género, derecho, salud mental e interculturalidad, como si lo hacen los DECE y están estipulados en la LOEI.



**Tabla 20. ¿Considera que la actual legislación educativa promueve la igualdad de género en el interior de las instituciones educativas?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	97	80,8
	No	23	19,2
	Total	120	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

Analizamos como el 80,8% de los docentes encuestados afirmaron que en las instituciones educativas si se está promoviendo la igualdad de género, al menos en el tema educativo, ya que a nivel nacional el desconocimiento es mayoritario acerca de las políticas con enfoque de género, mientras que el 19,2% creen que no se está promoviendo estas nuevas políticas.

En los centros educativos la realidad varía sustancialmente, pues la mayoría afirma que se está promoviendo la igualdad de género con la conformación de los Departamentos de Consejería Estudiantil (DECE), Unidades de Apoyo a la Inclusión (UDAI) que promueven la atención integral e inclusiva del estudiantado entregando apoyo psicológico, psicoeducativo, emocional y social en concordancia con el marco legal vigente.

Los DECE son organismos de las Instituciones Educativas cuyo modelo de organización y funcionamiento específico, así como los deberes y obligaciones de sus integrantes y otros aspectos, deben ser establecidos en la normativa específica que para el efecto emita el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. En las actividades y programas deben participar activamente todo el personal de la institución: directivos, docentes y administrativos, así como los estudiantes y representantes legales (Ministerio de Educación, 2019, pág. 161).



**Tabla 21. En la institución educativa en la que usted trabaja, ¿existe algún documento institucional respecto a la inclusión del enfoque de género?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	28	23,3
	No	49	40,8
	No sabe/ no contesta	43	35,8
	Total	120	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

El 23,3% de docentes confirman que en la institución si existe un documento de inclusión entre ellos nos mencionaron el código de convivencia, reglamento del trabajo, código del buen vivir, el 40,8% de los docentes dijeron que no existe ningún documento institucional sobre la igualdad de género, y el 35,8% mencionaron que no tiene conocimiento.

Existe un importante porcentaje de docentes que están ligados/as a fomentar una educación con perspectiva de género, lo demuestran al conocer y describir aquella reglamentación institucional proscrito por el Ministerio de Educación.

El 76,7% desconoce o ignora de la existencia institucional de cierta normativa incluida en el marco legal, donde orienta la educación al Buen Vivir en igualdad y equidad de género. Llevando a pensar obviamente que este grupo de docentes no tienen la mínima intención de ser partícipes del cambio e innovación educativa. Como nos dice Ma. Ángeles Rebollo, la igualdad se aprende de muchas maneras, en múltiples contextos y a través de diversos medios.

Si el profesorado no está motivado al cambio, el camino por recorrer se torna difícil, por lo tanto, una buena convivencia social implica responsabilidad desde los formadores de estudiantes con toda la carga de género que poseen, hasta la promulgación de políticas de Estado a través de leyes que promuevan la igualdad.

**Tabla 22. ¿Ha recibido algún tipo de capacitación y/o formación sobre género?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	64	53,3
	No	56	46,7
	Total	120	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

Se observa que un 53,3% de docentes afirmaron haber recibido algún tipo de capacitación o formación sobre género mientras que el 46,7% no recibió.

Más de la mitad del profesorado han sido capacitados de alguna manera en género, como parte de la integración educativa, incorporando un conjunto de saberes y prácticas que reivindican el derecho de las personas a ser iguales. Sin embargo, preocupa ese gran grupo docente que se muestran faltos de capacitación en género, o que quizá si recibieron capacitación, pero les faltó motivación, o aquellos instructores en género no encontraron las habilidades de transmitir los conocimientos básicos o simplemente no les interesa el tema.

**Tabla 23. ¿Qué tipo de capacitación recibió?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Curso corto	26	40,62
	Seminario	10	15,62
	Conferencias	28	43,75
	Total	64	99,99

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

De la totalidad de docentes que recibió capacitación en género, el 43,75% dijeron que fue tipo conferencia, el 40,62% asistieron a cursos cortos, y tan solo un 15,62% asistieron a seminarios.



**Tabla 24. Sí ha recibido formación/capacitación ¿fue una actividad obligatoria de la institución educativa?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	31	48,4
	No	33	51,6
	Total	64	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

Tenemos como resultado que las capacitaciones que se les ha ofrecido por medio de la institución no fueron de carácter obligatorio un 51,6% y un 48,4% mencionaron que si fue obligatorio.

La predisposición y las actitudes del profesorado hacia nuevas medidas educativas con enfoque de género juegan un papel importante a la hora de sensibilizarse con el tema.

**Tabla 25. Sí ha recibido algún tipo de formación/capacitación, ¿estos contenidos le han parecido un buen punto de partida para acometer el fomento de la igualdad de género en los centros educativos entre pares docentes y con los alumnos/as?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	55	85,9
	No	9	14,1
	Total	64	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

El profesorado que recibió alguna formación en género, el 85.9% encuentran positivo estas capacitaciones, por lo tanto, esto de la igualdad de género les motiva a cambiar su figura como docentes impartidores/as de nuevas prácticas educativas. Pero el 14.1% no se sienten sensibilizados ni motivados con el género, y piensan que en sus relaciones con los estudiantes influye mucho ciertas creencias y valores que deben venir desde la familia.

Se debe analizar un poco las políticas de cada Institución Educativa para poder entender la posición y sensibilidad que muestra el profesorado hacia una educación con inclusión de género. Este grupo de maestros/as presenta cierto grado de resistencia hacia los cambios e



innovación educativa, ya sea por prejuicios, concepciones o estereotipos acerca del género influyendo en la capacidad de renovación pedagógica.

**Tabla 26. ¿En el aula ha implementado alguno de los contenidos recibidos?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	64	100
	Total	64	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

Este resultado es importante, porque el 100% de los/as docentes que recibieron capacitación en género han implementado alguno de los contenidos recibidos en su formación, es decir pese a la resistencia que muestran algunos/as docentes, al momento de impartir sus clases aprovechan el espacio pedagógico para compartir con los alumnos/as las experiencias del género.

En general el profesorado se muestra predisposto a transmitir prácticas educativas igualitarias, pero hace falta motivación y sensibilización por parte de las autoridades nacionales, provinciales y locales de difundir una ideología educativa con enfoque de género la cual está legalmente constituida.

**Tabla 27. Sí ha implementado los contenidos aprendidos en los cursos sobre igualdad de género en el aula, ¿Se encuentra satisfecho/a con el resultado?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	54	84,4
	No	10	15,6
	Total	64	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

El 84,4% de los/as docentes si están satisfechos/as por los nuevos conocimientos impartidos, y el 15,6% de los docentes no están satisfechos con los resultados.

Aquellos docentes insatisfechos con los resultados, encuentran como motivos la barrera familiar del alumnado, ya que algunos tienen una educación machista, otros/as vienen



arraigados con sus hábitos, creencias y costumbres familiares que dificultan el proceso de cambio.

La falta de seguimiento en materia de género en el profesorado, disminuye las habilidades y potencialidades de éstos, para clarificar y dar una continuidad al desarrollo de nuevas conductas igualitarias y de oportunidades entre docentes, y docentes - alumnos/as.

#### **Bloque IV. –Estereotipos y discriminación de género en las aulas.**

**En relación a las funciones que realizan en el aula los chicos y las chicas, ¿Qué actividad considera que son realizadas de mejor manera por ellos/as?**

**Tabla 28. Actividades en el aula.**

Activida d Género	Ase o	%	Orden ar	%	Organiz ar	%	Fuerz a	%	Decoració n	%
Mujer	49	40,8	51	42,5	28	23,3	0	0	67	55,8
Hombre	2	1,7	2	1,7	7	5,8	82	68,3	0	0
Ambos	69	57,5	67	55,8	85	70,8	38	31,7	53	44,2
Total	120	100	120	100	120	100	120	100,0	120	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

La tabla 28 demuestran que el 57,5% de los docentes están de acuerdo que tanto hombres como mujeres cuidan el aseo del aula, mientras que el 40,8% piensan que solo las mujeres cuidan más el aseo y apenas el 1,7% indica que son los hombres que hacen mejor el aseo.

El 55,8% de indican que tanto hombres como mujeres cuidan el orden, mientras que el 42,5% mencionaron que solo las mujeres cuidan más y finalmente el 1,7% indican que son los hombres.

La organización en grupos el 70,8% responde que tanto hombres como mujeres cumplen por igual esa función, un 23,3% indican que las mujeres organizan mejor y el 5,8% del profesorado señalan que los varones son mejores en la organización.



El pensamiento naturalizado como algo normal acerca de los roles de la mujer como encargada del cuidado, orden, limpieza y el profesorado continúa transmitiendo hasta ahora, deja ver esas brechas y falencias que no se han corregido, pese a que gran parte de este profesorado han sido capacitados en género, pero sin respuesta en prácticas y actitudes.

Ma. Ángeles Rebollo nos señala que la naturalización de la desigualdad es uno de los efectos perversos de la socialización patriarcal y por ende motiva a mirar cómo están repartidas las tareas y los roles entre hombres y mujeres y las implicaciones que tienen en sus vidas (Rebollo, 2013, pág. 4).

La actividad de fuerza, el 31,7% del profesorado están de acuerdo que tantos hombres como mujeres realizan dicha actividad, el 68,3% piensan que solo los hombres son los que realizan actividades de fuerza en el aula.

El profesorado en estudio nos deja claro su posición a la hora de señalar los roles masculinos y femeninos, pues a los varones se les relaciona con actividades de fuerza y poder, que marca los estereotipos históricos y tradicionales caracterizados por funciones dentro de la sociedad (política o economía), y con remuneración; mientras que a la mujer le han relacionado con tareas de reproducción, crianza y el ámbito doméstico, infravaloradas y no remuneradas.

De esta forma Noelia Melero nos señala la relación que se establece entre las imágenes y estereotipos, lenguaje y roles es muy estrecha, y representan los núcleos de orientación de cualquier conducta humana en la sociedad. Esta desigualdad ha desencadenado que se reclame más presencia de la mujer en la vida pública, al igual que mayor presencia de los hombres en la esfera doméstica y atención a los hijos (Melero Aguilar, 2010, pág. 78).

El 55,8% de docentes opinan que las mujeres son las que se destacan en la decoración del aula, mientras que el 44,2% opinaron que los dos géneros pueden decorar el aula.

**En la institución que usted labora ¿Quién frecuenta más los siguientes espacios?****Tabla 29. Espacios frecuentados por chicos/chicas**

Lugar Género	Laboratorio	%	Canchas/pista	%	Bibliotec a	%	Otro	%
<b>Mujeres</b>	16	13, 3	1	0,8	20	16, 7	14	11, 7
<b>Hombres</b>	3	2,5	55	45, 8	4	3,3	8	6,7
<b>Ambos</b>	101	84, 2	64	53, 3	96	80, 0	98	81, 7
<b>Total</b>	120	100	120	100	120	100	120	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

En la tabla 29 el 84,2% de los docentes opinaron que los hombres al igual que las mujeres utilizan los laboratorios de la institución, mientras que 13,3% solo las mujeres y un 2,5% piensan que los hombres hacen uso de dichos espacios.

En relación al uso de la canchas o pistas, el 53,3% opinaron que los hombres al igual que las mujeres utilizan, mientras que el 45,8% piensan que los varones hacen uso de estas instalaciones y por último el 0.8% indican que las mujeres hacen uso.

Respecto al uso de la biblioteca, el 80% de los docentes manifiestan que tanto hombres y mujeres utilizan, mientras que un 16,7% piensan que solo las mujeres hacen uso y por último el 3,3% de docentes creen que los hombres frecuentan este espacio.

El 81,7% de los docentes opinaron que hombres y mujeres consultan la enfermería e inspección, mientras que el 11,7% piensan que solo las mujeres utilizan, finalmente un 6,7% del profesorado señalan que los varones hacen uso de estos departamentos.

Las respuestas de los/as docentes en relación a que, si hombres o mujeres frecuentan más ciertos espacios o no, sigue la misma línea naturalizada de considerar y definir a la mujer con roles de debilidad, delicada, sensible haciendo uso de espacios propios a sus



características como la biblioteca, laboratorios, enfermería, dejando los espacios de las canchas deportivas exclusivo para los varones.

Aquellos estereotipos de género simbolizados de modo excluyente con que son tratadas las mujeres se mantienen hasta hoy en pleno siglo XXI, por lo que es importante a través de estas investigaciones, encontrar la evolución del verdadero rol de la mujer en la sociedad.

Algo primordial de tratar y dejar asentado, son los conceptos y relaciones entre estereotipo, prejuicios y discriminación los cuales son muy estrechos. La autora Blanca González Gabaldón, define estereotipo aquellas creencias populares sobre los atributos que caracterizan a un grupo social (los alemanes, los gitanos, las mujeres), y sobre las que hay un acuerdo básico; al prejuicio como el conjunto de juicios y creencias de “carácter negativo” con relación a un grupo social. En tanto la discriminación, la conducta de falta de igualdad en el tratamiento otorgado a las personas en virtud de su pertenencia al grupo o categoría social en cuestión sobre el cual existe cierto prejuicio (González Gabaldón, 1999, pág. 79).

**Tabla 30. Segundo su experiencia en el aula ¿Quién suele participar más activamente?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Varones	4	3,3
	Mujeres	17	14,2
	Ambos sin distinción	99	82,5
	Total	120	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

El 82,5% de los docentes opina que los hombres y las mujeres participan por igual en el aula, el 14,2% opinan que las mujeres, mientras que el 3,3% dijeron que los hombres son los que más participan.

**Tabla 31. Segundo su experiencia en el aula, ¿Quién suele entregar puntual y adecuadamente las tareas?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mujeres	55	45,8
	Ambos sin distinción	65	54,2
	Total	120	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

El 54,2% de los docentes opina que los chicos y chicas entregan puntual y adecuadamente los trabajos, el 45,8% dijeron que las mujeres lo entregan a tiempo.

Los roles tradicionalmente asignado a los hombres (orientación hacia el trabajo, energía racionalidad), y que han acabado siendo propios del estereotipo masculino, son resultados del conjunto de rasgos requeridos para el desempeño de sus tareas profesionales, mientras que las cualidades (sensibilidad, calidez, suavidad), características tradicionalmente propias de la mujer, son las requeridas para el desempeño del trabajo de ama de casa y así es como hay que aprenderlo durante la infancia (González Gabaldón, 1999, pág. 83).

**En los recreos ¿qué actividad hacen los chicos y las chicas?****Tabla 32. Chicos.**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Futbol	114	95
	Celulares	6	5
	Total	120	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

El 95% de los chicos en los recreos juegan futbol, el 5% opinan que los chicos se dedican más al teléfono.

**Tabla 33. Chicas.**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Charlar	82	68,3
	Escondidas	8	6,7
	Redes sociales	8	6,7
	Caminar	7	5,8
	Básquet	15	12,5
	Total	120	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

Visualizamos el 68,3% de docentes opinan que las chicas en los recreos se dedican a charlar, el 12,5% del profesorado señala que las chicas juegan básquet, un 6.7% opinan que ellas más pasan en el teléfono y redes sociales.

Ciertas actividades deportivas como el futbol es una disciplina masculinizada por siempre, así lo señala profesorado. Hoy en día se ve más mujeres practicando deportes que hace 40 años, sin embargo, los estereotipos tradicionales de masculinidad y feminidad en la práctica e interés hacia la actividad física y los deportes siguen muy presentes. Se constata que las mujeres se han ido involucrando más a los deportes por motivos de ocio, estética o salud que por motivos de competición (Serra Payeras, Soler Prat, Vilanova Soler, & Hinojosa-Alcalde, 2019, pág. 10).

Con la presencia y evolución de las tecnologías celulares, estos aparatos han ganado mucha presencia en el quehacer diario de chicos y chicas, el acceso a las redes sociales está dando un giro cibernetico y posicionándose como una actividad primordial y única en la vida adolescente.



**Tabla 34. En las aulas en donde usted imparte docencia ¿Quiénes son líderes estudiantiles?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Más los chicos	17	14,2
	Más las chicas	19	15,8
	Por igual	82	68,3
	No sabe no contesta	2	1,7
	Total	120	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

El 68,3% del profesorado opinan que las chicas y los chicos son líderes/as por igual, el 15,8% indican que las chicas son las que lideran a los estudiantes, el 14,2% señalan que los chicos son los que más lideran a los estudiantes y por último el 1,7% de docentes no saben o no responden esta pregunta.

La experiencia docente en las aulas educativas, equipara la posición de liderazgo en varones y mujeres, con una ligera supremacía de las chicas que sobresalen y lideran un grupo o curso. Este resultado refleja lo que cada docente percibe en las aulas y demuestra el papel que están empezando a desarrollar las mujeres a la hora de igualar las oportunidades en la vida.

La visión docente está dejando atrás esos estereotipos de mujer seguidora, por el de mujer lideresa, valiente, emprendedora, competitiva, capaz de tomar las riendas de un grupo para enfrentar conflictos y exigencias provocando un cambio de conducta igualitaria.



**Tabla 35. Para la elección de representantes estudiantiles del colegio, ¿la oportunidad es igual para varones y mujeres?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	116	96,7
	No	3	2,5
	No sabe / no contesta	1	,8
	Total	120	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

En cuanto a las elecciones de líderes estudiantiles, el 96,7% de docentes opinan que las chicas y los chicos tiene las mismas posibilidades de ser seleccionados/as, según el 2,5% indican que las chicas y los chicos no tiene la misma oportunidad en las elecciones, y por último tenemos que solo una persona no sabe sobre esta respuesta con el 0,8%.

El profesorado de las instituciones educativas particulares nos está aportando un cambio en el papel de la mujer a la hora de ser una lideresa, espacio y actividad que era considerado de exclusivo dominio de los varones. Por lo tanto, la mujer ya no está en posición de desventaja, con mayor acceso a toma de decisiones y reconocimientos, así como al predominio de posiciones de poder.

**Tabla 36. ¿Para usted a la hora de corregir a un/a alumno/a es más fácil si es mujer?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	24	20,0
	No	96	80,0
	Total	120	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

Al momento de corregir a los/as alumnos/as el 80% de los/as docentes opinaron que no importa si es hombre o mujer sino todo por igual, mientras que el 20% de docentes



mencionaron que es más fácil corregir cuando es mujer guardando una imagen naturalizada de la mujer como un ser débil condicionada por una estructura social típica de nuestro medio.

***Tabla 37. Hay docentes que consideran que deben ser más enérgico/a con los varones, puesto que son más difíciles de tratar. ¿Cuán de acuerdo está con esta afirmación?***

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mucho	19 15,8
	Poco	64 53,3
	Nada	37 30,8
	Total	120 100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

Al momento de corregir a los alumnos/as el 53,3% del profesorado opinaron que se debe ser un poco más enérgico con los varones que con las mujeres, el 30,8% de los docentes mencionaron que no hay que ser enérgicos con los varones finalmente el 15,8% de docentes mencionaron que se debe ser muy enérgico conservando esa imagen naturalizada respecto a los varones.

***Tabla 38. Considera usted que determinados valores como la obediencia, el respeto, la honradez, etc., en el ámbito educativo son características principales de:***

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Solo mujeres	6 5,0
	Varones y mujeres	114 95,0
	Total	120 100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

En relación a los valores del estudiantado el 95% de docentes mencionaron que tanto mujeres como varones tienen los mismos valores, el 5% opinaron que son las mujeres las que poseen estos valores.



Desde épocas memorables se ha considerado a la mujer poseedora de ciertos valores, normas y preceptos encargada de transmitir en el cuidado del hogar, tenía que conservar esa posición de mujer culta, educada relegada a la esfera doméstica. Un pequeño porcentaje de docentes en pleno siglo XXI maneja aún esa idea de mujer transmisora de valores de respeto, obediencia, etc.

**Tabla 39. Respecto a la comunicación docente-alumno, considera que ésta debe ser tratada de forma:**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Horizontal (de tú a tú)	21	17,5
	Vertical (manteniendo la autoridad de docente)	94	78,3
	Otro	5	4,2
	Total	120	100,0

Respecto a la comunicación docente-alumno el 78,3% del profesorado mencionan que prefieren una comunicación vertical en donde la autoridad es el o la docente, mientras que el 17,5% opinaron que prefieren una comunicación horizontal de tú a tú, y tan solo 4.2% prefieren otro tipo de comunicación.

La igualdad de género asienta sus bases en una buena relación y comunicación entre docentes y alumnos; la manera como él o la maestro/a transmite ese conjunto de conocimientos, actitudes y prácticas marca en el estudiantado condiciones culturales variadas.

La relación entre el profesorado y el alumnado nos señala García Rengel (2014), debe estar centrada en el respeto, atención, cordialidad, la responsabilidad, el reconocimiento, la intención, la disposición, el compromiso y el agrado de recibir la educación y de dar la enseñanza (García-Rengel, García Rengel, & Reyes Angulo, 2014, pág. 282).



A su vez Pérez Muñoz manifiesta que educar no es solo la transmisión de conocimientos, sino que debe formar a los alumnos en su totalidad, no solo conceptual sino, por supuesto, en los valores éticos y morales, en su cultura, tradiciones y actitudes. De esta forma la educación forma parte del proceso civilizador por excelencia, promoviendo la defensa de situación de injusticia, intolerancia o falta de respeto (Pérez Muñoz, Dominguez Muñoz , Barrero Sanz, Arenas García , & Luís Pereira, 2018, pág. 116).

**Tabla 40. ¿Alguna vez en su experiencia de docente, siente que ha discriminado a un/a alumno/a?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	15	12,5
	No	105	87,5
	Total	120	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

Podemos observar como el 87,5% de docentes no lo han hecho, mientras que un 12,5% afirmaron que alguna vez si han discriminado.

Dentro del marco de una buena relación docente-alumno/a, existe todavía actitudes de discriminación del profesorado ya sea por cultura, etnia, clase social, etcétera, originando relaciones negativas, por lo tanto, un deterioro en el aprendizaje, así como impacto en la esfera emocional-psicológica.

Los sistemas educativos están sujetos a una doble y contradictoria exigencia: una parte, han de ofrecer una educación común para todo el alumnado, su objetivo es evitar la exclusión, la segregación y la discriminación de cualquier alumno; por otra parte, y a su vez, han de reconocer y responder de manera ajustada a las características individuales de cada alumno para favorecer y facilitar su aprendizaje (Muntaner, 2014, págs. 65-66)



La práctica docente mostraba en los sistemas educativos antiguos modelos permisibles de discriminación y violencia, a tal punto que los castigos no fueron solo psicológicos sino también eran físicos, la enseñanza con metodologías patriarcales, a diferencia de ahora donde según Muntaner (2014) el modelo educativo inclusivo, surge a partir de dos premisas: por una parte la fundamentación y formación teórica que se sustenta tanto en la concepción de los derechos humanos por la que todos los ciudadanos tienen derecho a participar en todos los contextos y situaciones en igualdad de condiciones. Como en las investigaciones pedagógicas y didácticas, que apuntan a la necesidad de planteamientos educativos más flexibles, que atiendan realmente a la diversidad, desde perspectivas fundamentadas en la equidad y la calidad.

**Tabla 41. ¿Ha observado situaciones de discriminación frente a los alumnos/as por parte de otros/as docentes?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	22	18,3
	No	98	81,7
Total		120	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

El 81,7% de docentes no han presenciado situación alguna de discriminación, mientras que el 18,3% afirmaron a ver presenciado algún tipo de discriminación.

El autor Juan Miguel Reyes (2018) nos indica que la realidad de lo que ocurre en las aulas, en ocasiones no cumple el parámetro de los ideal o de lo necesario para conseguir el mayor del aprovechamiento de los estudiantes, el comportamiento de los implicados en el campo educativo no siempre permite el diálogo, las reglas invaden y cuartan el intercambio de ideas y esto ocurre debido al autoritarismo de muchos docentes. (Miguel Reyes, López González , & Chablé Corona , 2018, pág. 754)



El profesorado estudiado expresa su discriminación en su mayor parte por el rendimiento de cada estudiante, otros/as por falta de experiencia y otros/as por preferencias. Es decir, se mantiene una relación docente-alumno/a y una comunicación asimétrica donde él o la docente decide, ordena, señala, juzga entre otras cosas y el o la alumno/a obedece.

**Tabla 42. ¿Existen mecanismos de denuncia en la institución, distrito o ministerio de educación?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	70	58,3
	No	16	13,3
	No sabe/no contesta	34	28,3
	Total	120	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

El 58,3% de los docentes mencionaron que existen mecanismos de denuncias en la institución educativa, el 28,3% dijeron que no tienen conocimiento o no saben sobre la existencia de estos mecanismos, y tan solo el 13,3% mencionaron que la institución no cuenta con mecanismos de denuncia.

El sistema educativo ecuatoriano ha tenido una evolución positiva en relación a los mecanismos de género y oportunidades sobre todo de las mujeres en el ámbito educativo, según la constitución del 2008 donde establece una visión sistémica de institucionalidad garante y protectora de los derechos humanos de todas las personas sin discriminación alguna.

Así nos señala Rocío Rosero Garcés (2008), a partir del régimen del Buen Vivir se crea el sistema nacional de inclusión y equidad social como el conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios para asegurar el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del régimen en desarrollo.



El Estado Ecuatoriano si provee de mecanismos de protección de los derechos, mismos que en su mayoría son de exclusivo desconocimiento de la población docente de las Instituciones Educativas Particulares de Azogues en estudio.

**Tabla 43 ¿Considera que los/as estudiantes con necesidades educativas especiales deban compartir con aquellos/as que no las presentan?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	69	57,5
	No	10	8,3
	Depende	41	34,2
	Total	120	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

Con respecto a esta interrogante el 57,5% de los/as docentes están de acuerdo que compartan, un 43,2% mencionaron que depende de la educación que necesiten, y el 8,3% no están de acuerdo con esta situación.

La educación es un derecho inalienable para todos/as con equidad, y según Joan Muntaner (2014), significa igualdad en la distribución de recursos, oportunidades y beneficios educativos entre todos/as, sin discriminación por razón de sexo, clase social, hábitos, cultura o capacidad personal.

En la actualidad, el aula de clases es un canal de transmisión de valores que permiten la inclusión, tolerancia y no discriminación en cuestiones tanto educativas como de convivencia diaria, y que por lo tanto son valores para abatir la discriminación de género (Lechuga Montenegro, Ramírez Argumosa, & Guerrero Tostado, 2018, pág. 113).

Sin embargo la discriminación no solo está enfocado en el género, sino también en otros aspectos educativos como es la educación con capacidades especiales, según Eliseo Guajardo Ramos (2017) la discapacidad no es un asunto privado de las familias, sino que es



una cuestión pública de la que los estados habrán de hacerse cargo porque rebasa con mucho la capacidad de la que puede ser capaz una familia, individualmente hablando. (Guajardo Ramos , 2017, pág. 16).

**Tabla 44. Al impartir sus clases ¿Cómo trata las diferencias?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De manera uniforme para que todos/as aprendan de la misma manera.	30	25,0
	No disponemos del tiempo y personal suficiente para prestar una atención a alumnos con necesidades especiales	18	15,0
	Se centra en el o la estudiante con dificultades especiales	6	5,0
	Pone especial énfasis en todos/as	66	55,0
	Total	120	100,0

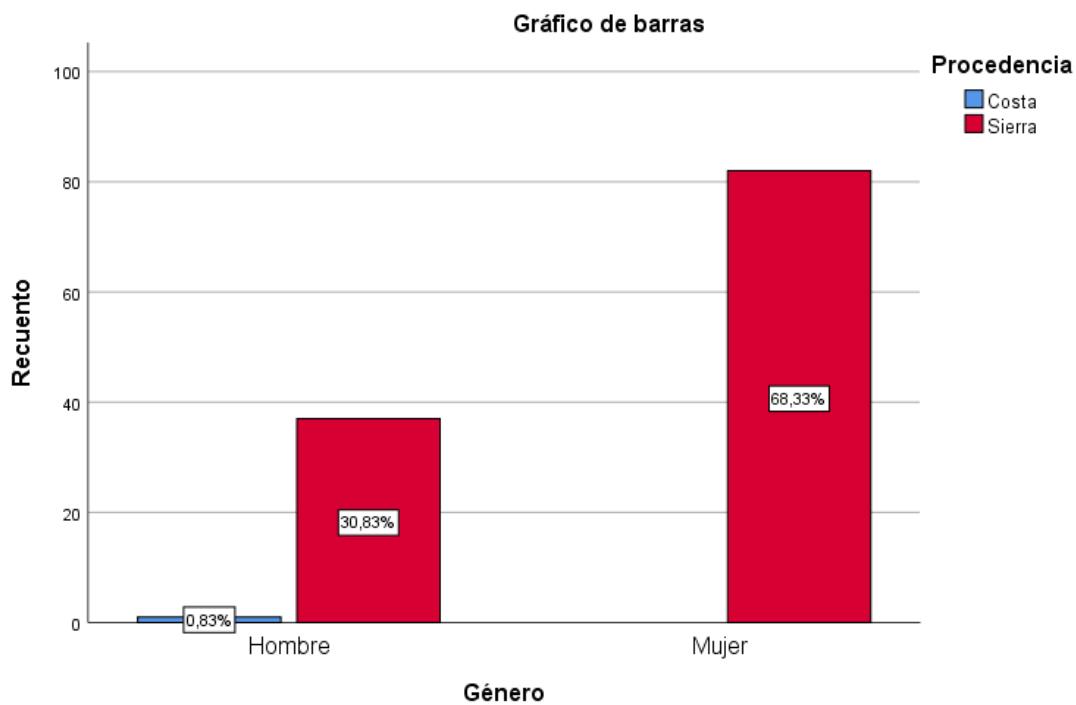
Fuente: Encuesta

Elaboración: Autor

De acuerdo con los resultados 55% de los docentes opinaron que ellos ponen énfasis en los alumnos con diferencias, el 25% afirmaron que imparten sus clases de manera uniforme, un 15% mencionaron que no tiene ni el tiempo ni personal para aquellos alumnos con atención especial, y por último el 5% del profesorado se centran más en los estudiantes con dificultades especiales.

La preocupación por la escuela inclusiva se ha convertido pues en uno de los mayores retos que actualmente deben afrontar los sistemas educativos, los centros, el profesorado y la sociedad (Durán Gisbert & Giné Giné, 2017, pág. 154)

El trabajo investigativo asienta sus bases en la igualdad de género, con enfoques y perspectivas evaluados desde una mirada pedagógica, por lo que resulta crucial establecer variables que relacionen al género con los bloques investigados.

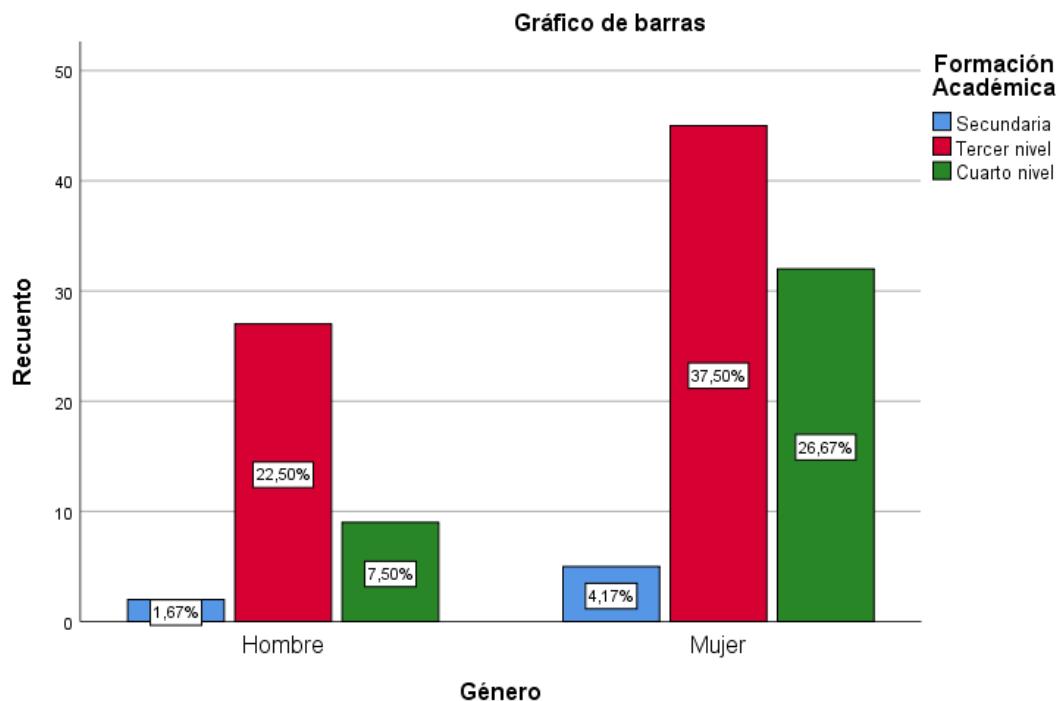


**Gráfico 1. Género\*Procedencia.**

En el gráfico 1, hay un varón que procede de la región costa, representando el 0,83% el resto del profesorado pertenecen a la serranía, esto demuestra lo que inicialmente se ha habido hablado de un regionalismo en el trabajo docente.

La separación de las diferentes zonas en nuestro país con un impacto social, cultural y hasta económico es lo que se lo conoce como regionalismo. La diversidad y ser únicos como país nos deberían marcar nuestra identidad cultural y más no cultivar un pensamiento negativo hacia nuestros hermanos. (Reza Suárez , Galindo Mosquera , Rizzo Bajaña, & Bony Uzho, Julio-septiembre 2017)

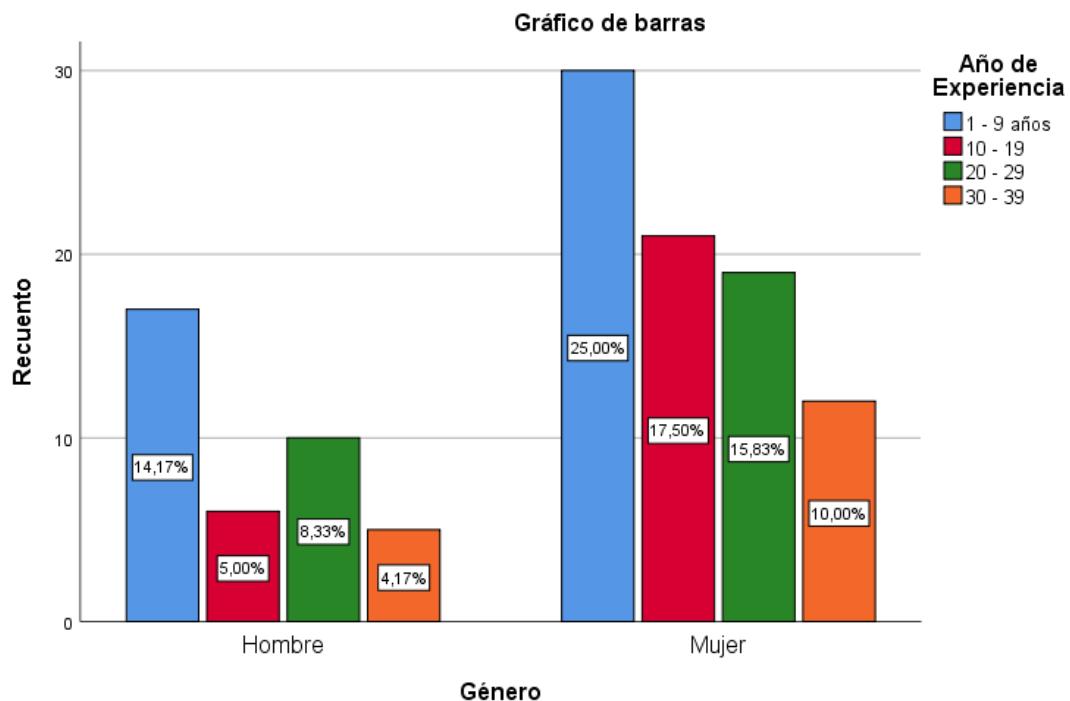
Por lo tanto, el regionalismo no es más que otra forma de discriminación sea por su zona de procedencia, su cultura, su idioma, tradición, vestimenta o hasta pensamiento político.



**Gráfico 2. Género\*Formación Académica.**

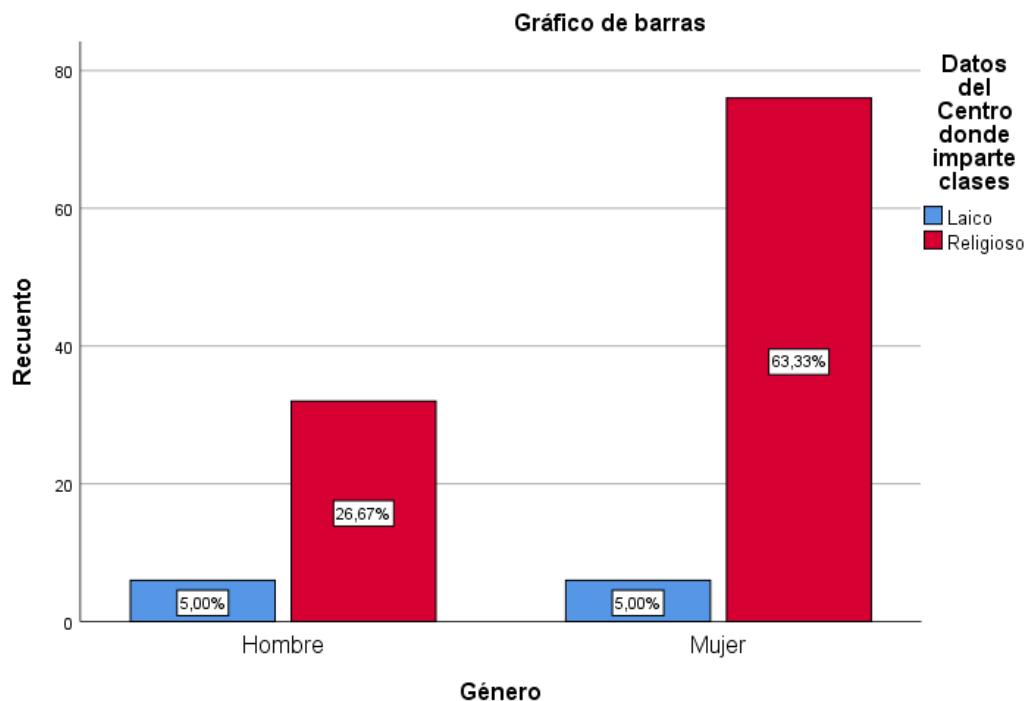
Si consideramos la educación particular de Azogues como feminizada, esto trae consigo que la formación académica de la mujer en un cuarto nivel sea mayor a los hombres (26,6% y 7,5% respectivamente). ¿Qué nos quiere decir esto? que las mujeres tienen mayor participación y alcance a estudios superiores de cuarto nivel, pese a todas las responsabilidades a las que están sujetas por su condición de mujer. En relación a estudios de tercer nivel existen condiciones casi equitativas entre las mujeres (37,5%) y varones (22,5%).

Sin embargo, pese al espacio recuperado por la mujer dentro del área educativa, todavía hay un 4,17% de las docentes que no han tenido la posibilidad de acceso a una educación de tercero y cuarto nivel, en comparación con los varones, pues alcanzan apenas el 1,67% de educación secundaria.



**Gráfico 3.Género\*Año de Experiencia.**

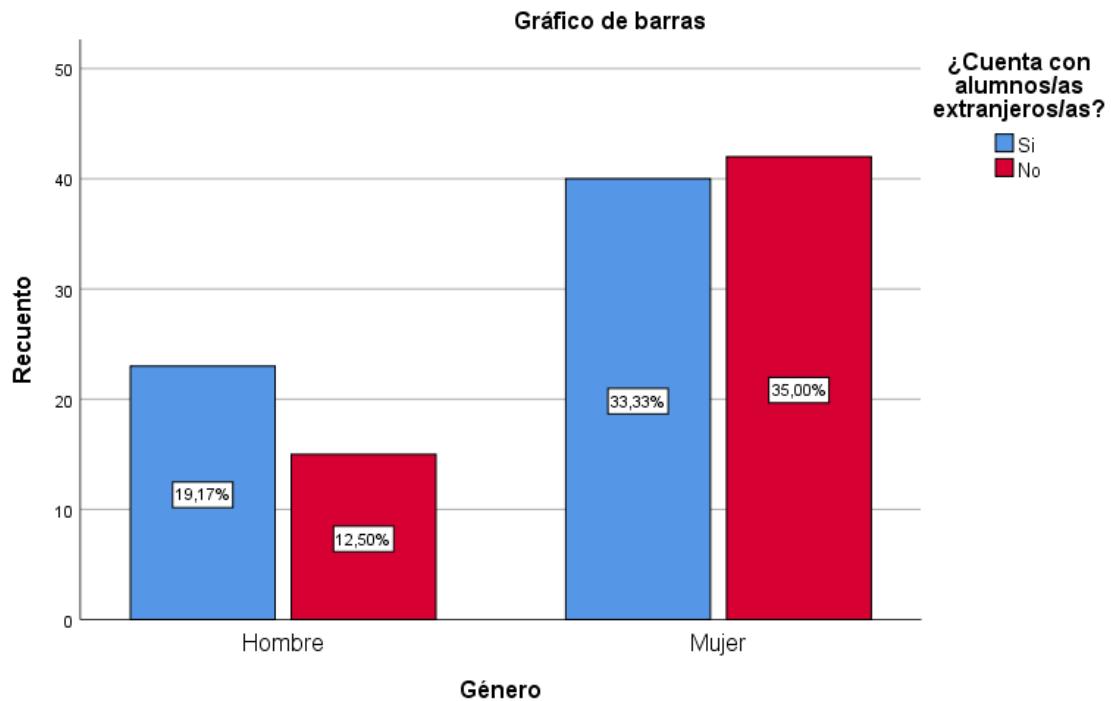
La presencia de la mujer con su experiencia resalta en el gráfico 3, donde el 10% representan las que tiene de 30-39 años en relación al hombre con un 4,17%; las de 20 a 29 años representan un 15,83% y los varones el 8.33%, el 17,50% son las mujeres con experiencia de 10 a 19 años, en tanto los varones alcanzan al 5% y finalmente los/as docentes jóvenes con experiencia menor a 10 años representan el 25% a las mujeres y el 14.17% de varones.



**Gráfico 4. Género\*Datos del Centro donde imparte clases.**

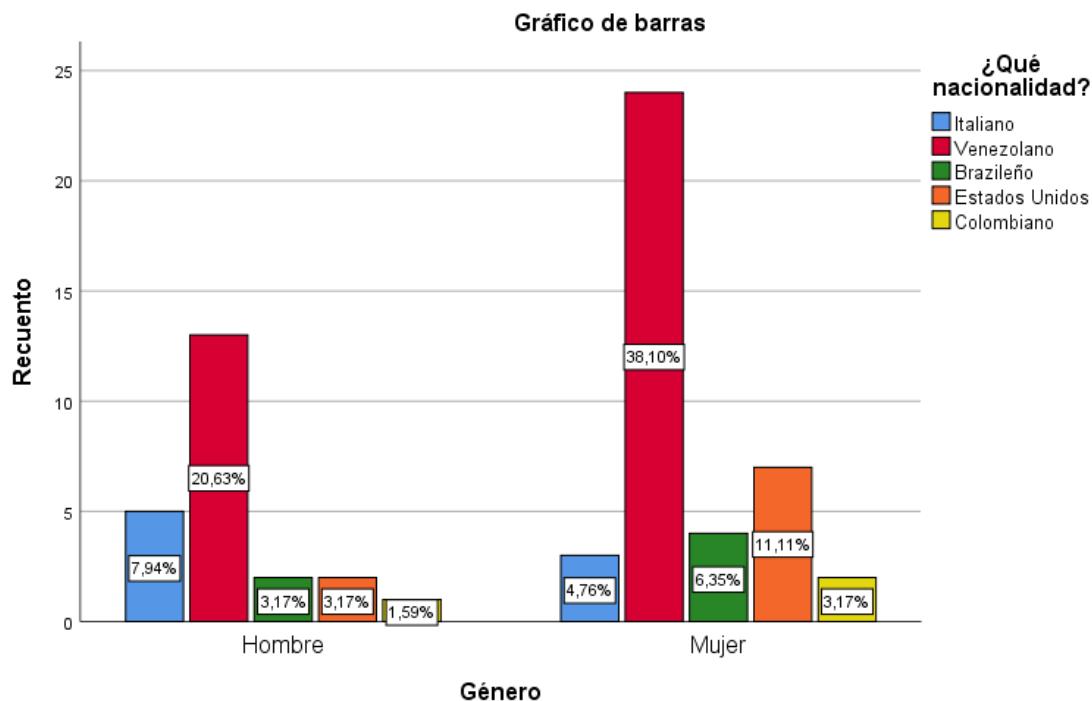
Los resultados del gráfico 4, muestran que tanto varones como mujeres, el 5% imparte sus clases en institución laica, es decir este resultado coincide con el profesorado de una institución educativa particular puramente laica, el resto de unidades educativas particulares son religiosas, es decir el 63,33% y 26,67% de mujeres y hombres respectivamente trabajan en esas instancias.

La ciudad de Azogues se ha caracterizado por siempre de tener una inclinación religiosa y la mayoría de su población es católica, donde los Franciscanos, los Hermanos Cristianos, las hermanas de la Providencia han formado parte de la cultura religiosa.



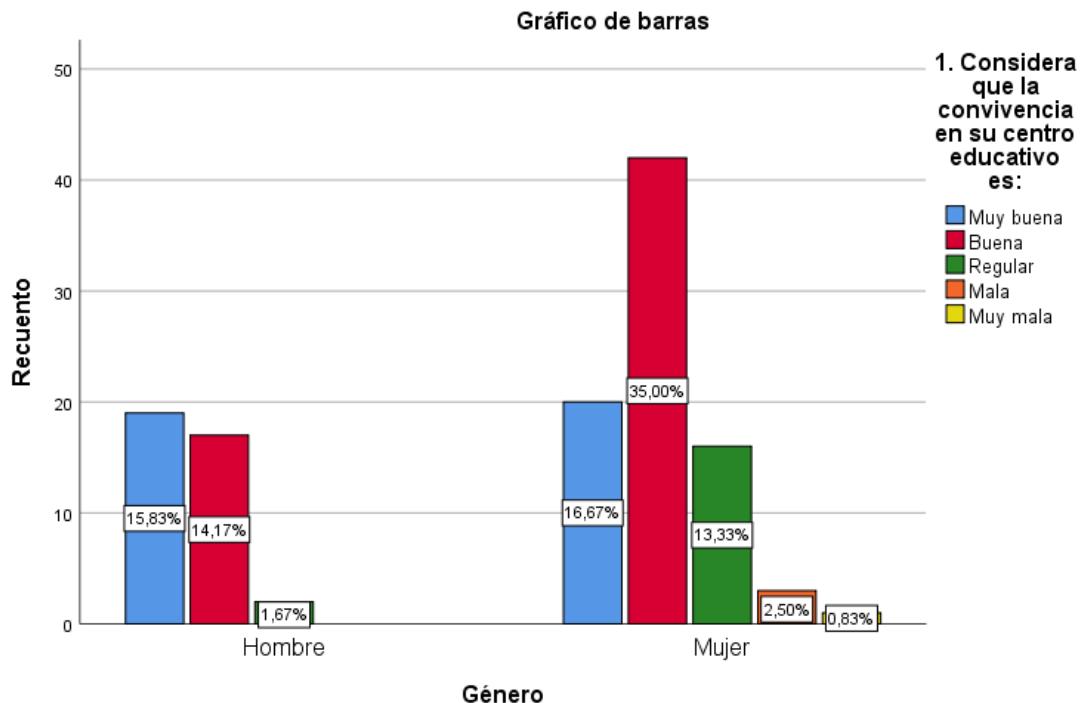
**Gráfico 5. Género\*¿Cuenta con alumnos/as extranjeros/as?**

En el gráfico 5, nos deja ver que el 33,33% de las mujeres han trabajado con estudiantes extranjeros en relación al 19,17% de los varones. El 35% y el 12.50% de mujeres y hombres respectivamente no han tenido en sus aulas a estudiantes extranjeros.



**Gráfico 6. Género\*¿Qué nacionalidad?**

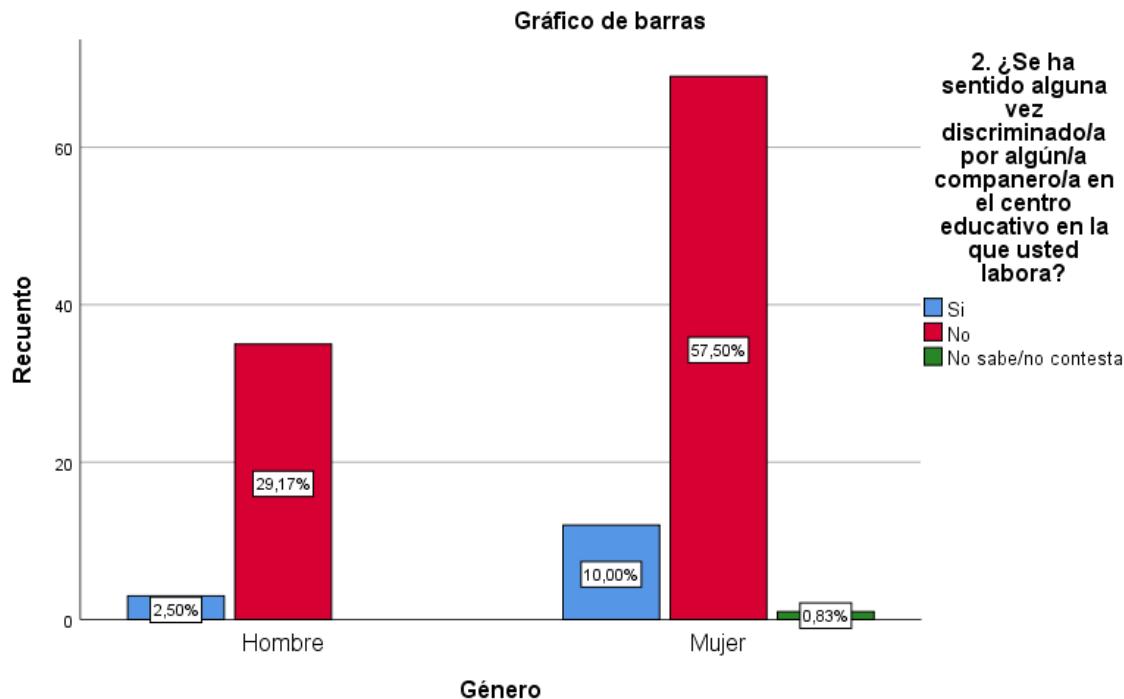
En el gráfico 6, la mayoría del profesorado tanto mujeres como varones (38,1% y 20,6% respectivamente) han tenido más estudiantes de procedencia venezolana, le siguen los/as italianos, brasileños, estadounidenses y colombianos.



**Gráfico 7. Género\*1. Considera que la convivencia en su centro educativo es:**

El grafico 7, el 16,67% de las mujeres consideran muy buena la convivencia en el centro educativo en relación al 15,83% de los hombres, es decir un sentir de convivencia equitativo. El 35% de las maestras indican que la convivencia es buena en comparación al 14,17% de los maestros. La convivencia en la institución educativa es regular, lo señalan el 13,33% de las profesoras y el 1,67% de los profesores y finalmente la convivencia en el centro educativo es mala y muy mala lo señalan únicamente ese sentir las maestras (0.83%).

Ahora bien, es importante indicar que ese porcentaje de profesoras que señalan que la convivencia es mala y muy mala, podría corresponder a una relación deficiente entre sus pares docentes sean hombres o mujeres, o una mala relación con los/as directivos, que en este caso, la mayoría de los cargos son ocupados por las mujeres en dirección, subdirección o coordinación de estudios.



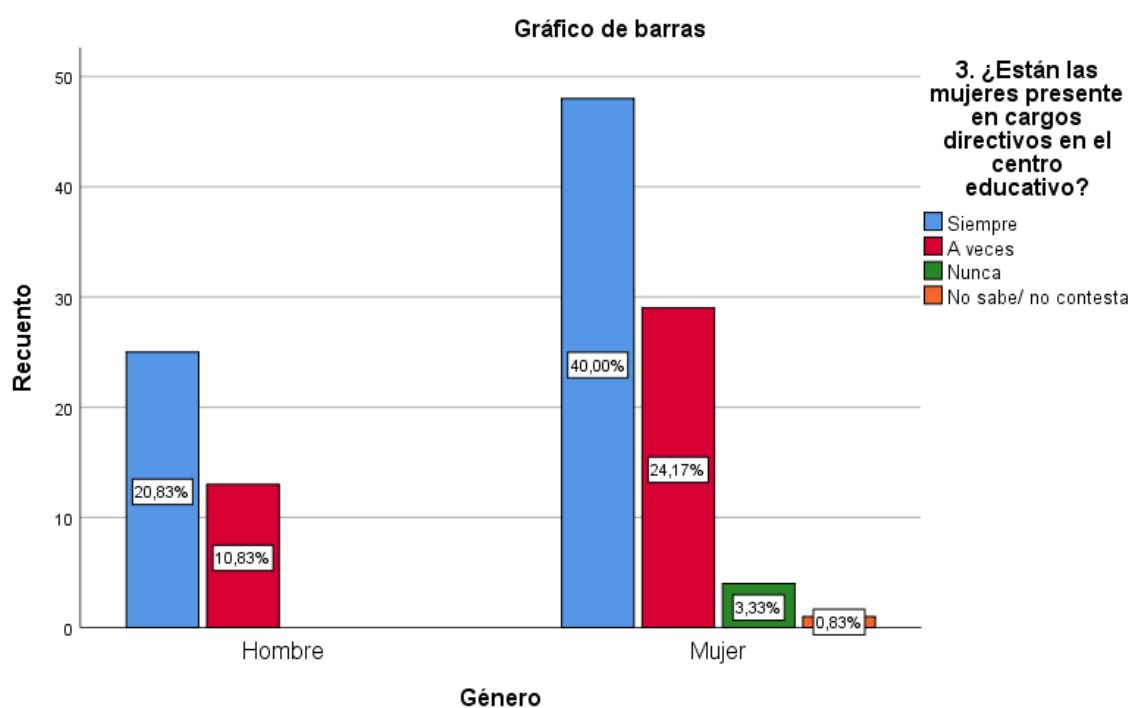
**Gráfico 8. Género. ¿Se ha sentido alguna vez discriminado/a por algún/a compañero/a en el centro educativo en la que usted labora?**

La educación continua siendo la puerta de entrada hacia al conocimiento igualitario del género, donde hombres y mujeres establecen las mismas oportunidades en una sociedad desigual.

La lucha por encontrar los mecanismos para terminar esa hegemonía patriarcal, dista mucho de los objetivos propuestos, así lo representan el 10% de las maestras que actualmente imparten sus clases en los centros educativos particulares, quienes sienten discriminación por diversos causales.

De acuerdo a ONU mujeres los obstáculos estructurales y la discriminación relacionada con el sexo y género pueden verse agravados por desigualdades múltiples e interrelacionadas, que exponen a las mujeres y las niñas al acoso, la exclusión y la violencia (Lima Bandeira & Cárdenas Calderón , 2018, pág. 239).

La discriminación de la mujer ha sido institucionalizada a través de los siglos a nivel mundial. Al colocarla en una situación desventajosa en todos los ámbitos de las relaciones sociales, también se le hace blanco de diversas formas de violencia. Depender económicamente de los hombres, no tener un adecuado nivel educacional y cultural, no poder acceder a determinados empleos, tener asignada la crianza de los hijos y el cuidado de la familia, entre otras cuestiones, han hecho que las mujeres sean violentadas en sus relaciones públicas y privadas (Goyas Céspedes, Zambrano Noles , & Cabanes Espino , 2018, pág. 131).

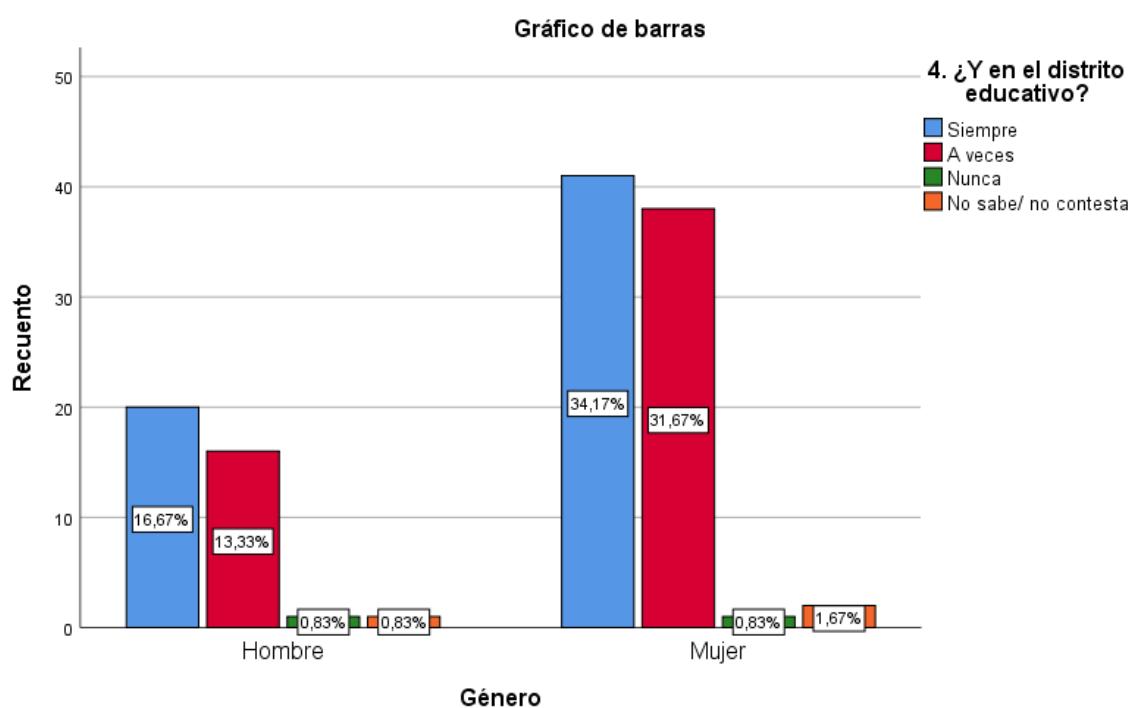


**Gráfico 9. Género. ¿Están las mujeres presentes en cargos directivos en el centro educativo?**

En el gráfico 9, el 40% de las maestras indica que siempre están las mujeres en los cargos directivos en relación al 20,8% de los hombres; así mismo el 24,17% de las maestras refieren que a veces están presentes en los cargos directivos en comparación al 10,83% de los

hombres; el 3,33% de las profesoras señalan que nunca una mujer está presente en los cargos directivos y el 0,83% no sabe o no responde esta pregunta.

La presencia de la mujer en los cargos directivos nos indica Tomas & Castro (2018) que ellas utilizan menos los canales y estructuras informales para acceder o mantenerse en el poder que los hombres y, que habitualmente, no utilizan sus redes de contactos como trampolín para su desarrollo profesional. Muchos estudios evidencian como los hombres utilizan ciertas “herramientas” para alcanzar un determinado estatus de poder (Tomás-Folch & Castro Ceacero, 2018, pág. 78).



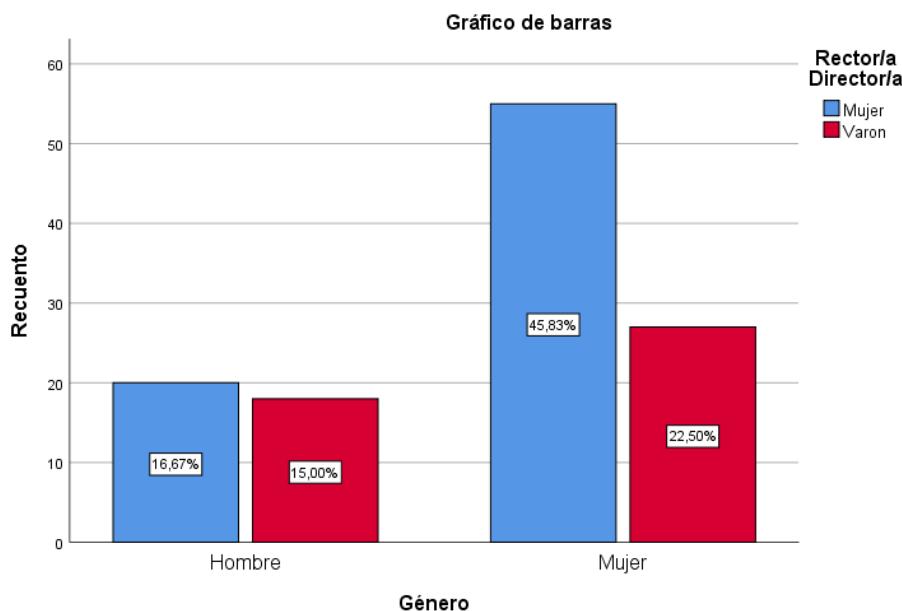
**Gráfico 10. Género\*4. ¿Y en el distrito educativo?**

En el grafico 10, un 34,17% de maestras indican que siempre están presentes, los hombres señalan un 16,67%; a veces el 31,67% de las maestras contra el 13,33% de los maestros. El 0.83% de los maestros y maestras indican que nunca una mujer está en el distrito.

Sonia Reverter y María Medina (2017) en un monográfico nos señala como en el liderazgo de la mujer están interrelacionados aspectos como el talento, el empoderamiento

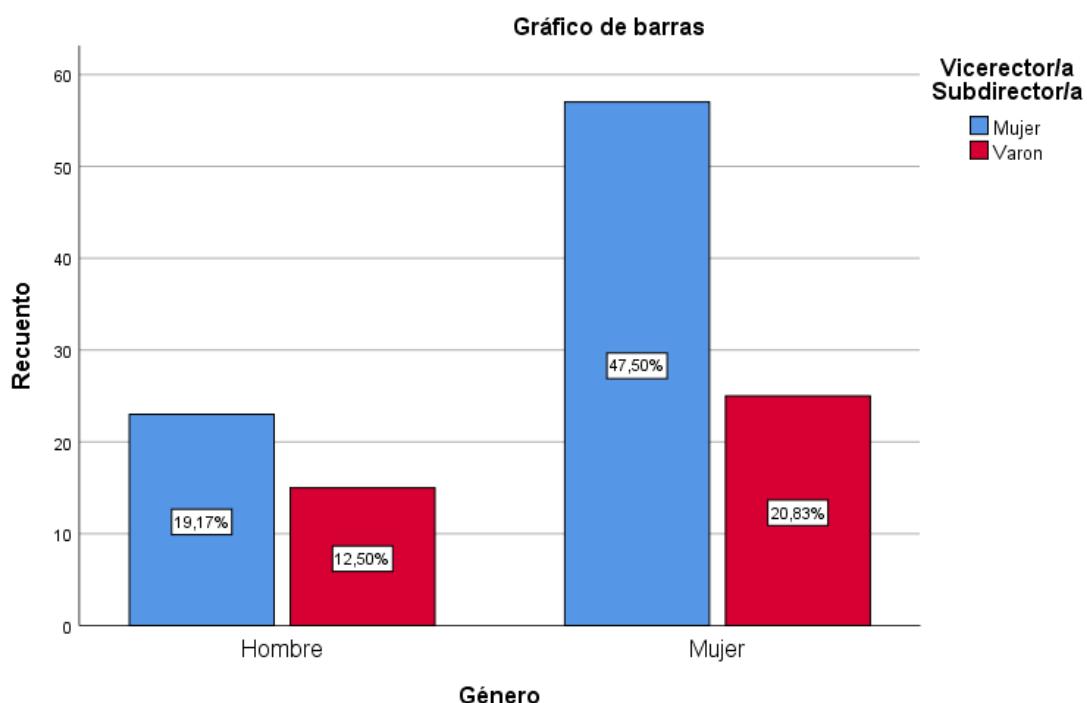
identitario, la creatividad, o la cultura de comunicación y de conocimiento. Por ejemplo, el empoderamiento de una mujer a la hora de ejercer su liderazgo en una empresa puede estar conectado con las representaciones y experiencias de lactancia cuando acaba de ser madre. Como vemos lo público y lo privado se entremezclan (Reverter-Bañón & Medina-Vicent, 2017, pág. 5).

El liderazgo (claramente masculinizado) surge como una capacidad individual a entrenar derivada de los discursos actuales. Ha sido relacionado con la feminidad y la masculinidad, según una percepción totalmente acrítica de reunir los aspectos de debilidad, delicadeza, escucha, emotividad, como femeninos; y los aspectos de fortaleza, agresividad, assertividad racional como masculinos; aproximación que reproduce los viejos estereotipos de género (Reverter-Bañón & Medina-Vicent, 2017, pág. 6).



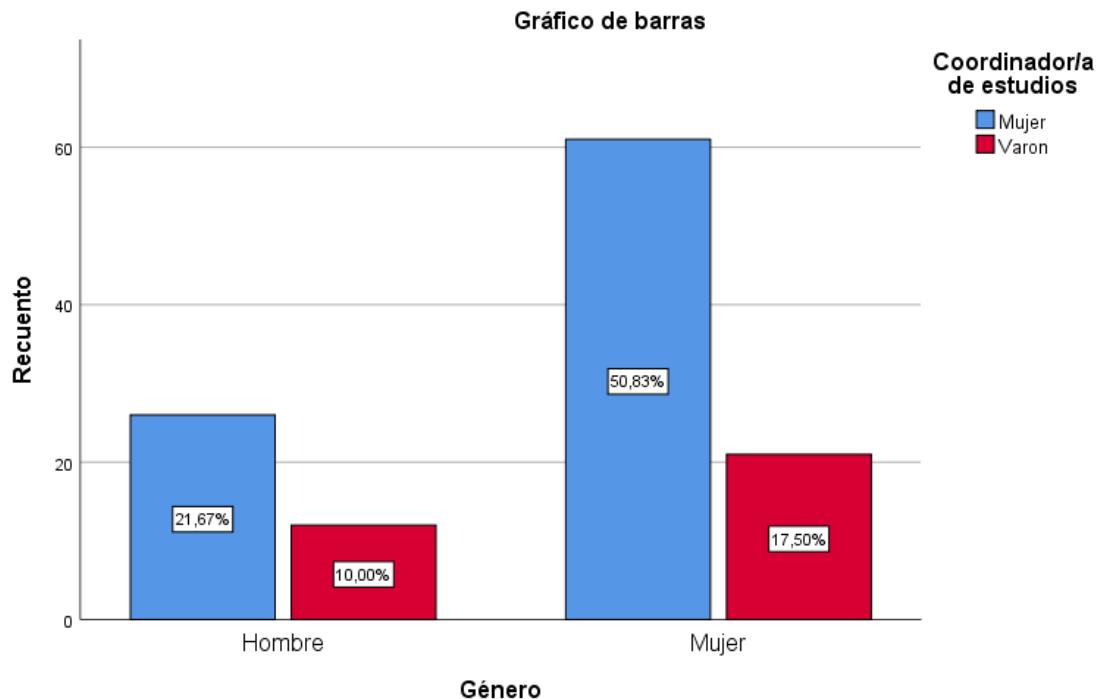
**Gráfico 11. Género. Rector/a Director/a.**

En el grafico 11, el 45,83% y el 16,67% de maestras y maestros respectivamente señalan la presencia de la mujer en el cargo de rectora o directora, mientras que el 22,50% de maestras y el 15% de maestros indican a un hombre en ese cargo.



**Gráfico 12. Género. Vicerrector/a Subdirector/a.**

En el gráfico 12, en relación a la presencia de la mujer en el cargo de vicerrectora o subdirectora el 47% de las maestras señalan que la mujer está presente en relación a los maestros con el 19,17%. Y el 20,83% de las maestras señalan la presencia de un varón en ese cargo en relación al 12.5% de los maestros.



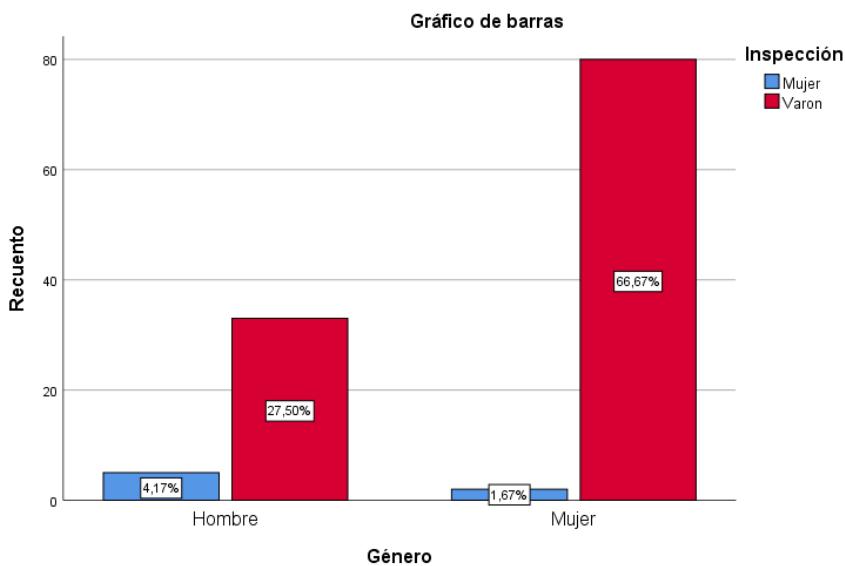
**Gráfico 13. Género\*Coordinador/a de estudios.**

En el grafico 13, el 50,83% y el 21,67% de maestras y maestros respectivamente señalan a la mujer como coordinadora de estudios, el 17,5% de maestras y el 10% de profesores señalan a un hombre en ese cargo.

El cargo de rectora o directora, subdirectora y coordinadora en nuestro estudio demuestra la presencia de la mujer como líder en estas instancias educativas, indicando esto que la mujer tiene una buena preparación técnica obviamente considerando en primera instancia sus estereotipos clásicos de mujer cuidadora.

Sin embargo, José María Bledma, se refiere al hecho de que si se crea un entorno laboral que promueva la diversidad de género, se favorece la incorporación a las organizaciones de mujeres altamente cualificadas. La incorporación de la mujer a puestos de responsabilidad, además de suponer una cuestión de justicia social e igualdad, es fundamental para las instituciones y un valor en alza muy interesante para las organizaciones (Bledma Ferrer , 2017, pág. 15).

La presencia de la mujer en áreas educativas en relación a otras áreas laborales (empresas) marca una diferencia grande, lo demuestra José María Bledma en su estudio donde refiere que en las empresas para dar accesos a las mujeres a puestos de responsabilidad mayor consideran la autolimitación profesional de la mujer, con el fin de tratar de lograr la conciliación entre la vida laboral y la familiar.

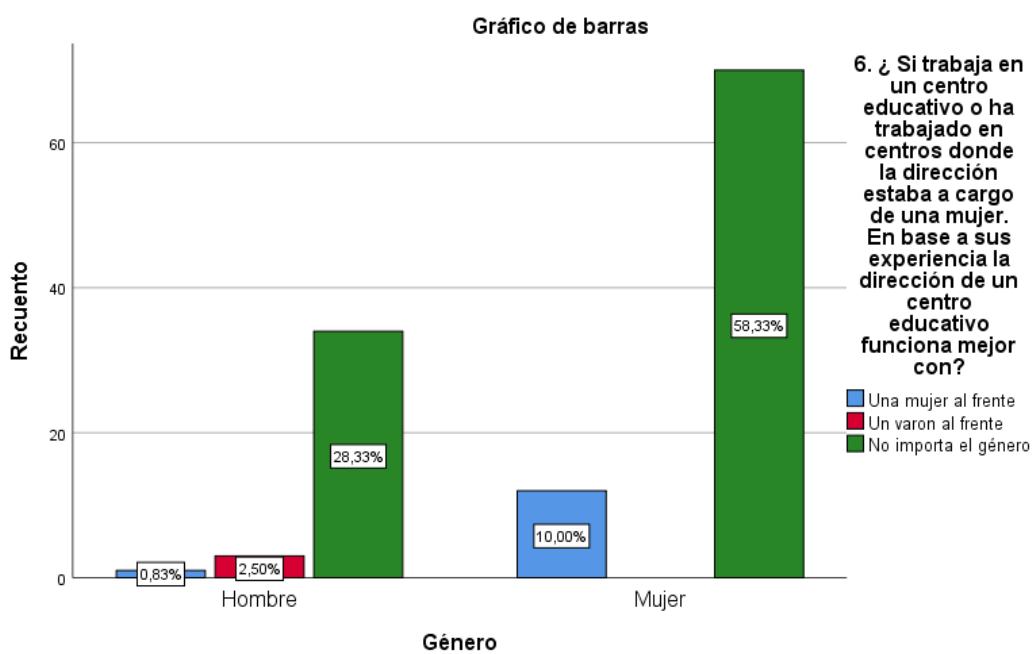


**Gráfico 14. Género. Inspección.**

En grafico nos muestra que el cargo de la inspección lo manejan los hombres, así lo manifiesta el 66,67% de las profesoras y el 27,50% de maestros; en un mínimo porcentaje 1,67% y 4,17% de maestras y maestros consideran en ese puesto a las mujeres.

¿Por qué los hombres ocupan el cargo de inspectores? El cometido de los inspectores no consiste únicamente en asegurar el cumplimiento de las normas, sino también promover y contribuir a la mejora en su conjunto del sistema educativo, una magna tarea que no se antoja para cualquiera y para la cual se necesitan unas cualidades muy específicas (Rodríguez Bravo , Camacho Prats, & Álvarez Álvarez , 2019, pág. 4).

Esas cualidades de poder, don de mando, prevalencia, carácter, imposición han hecho de las capacidades de los hombres el requisito fundamental para desempeñar el cargo de inspector, más no las capacidades pedagógicas, educativas, experiencia y de méritos. Así lo señala Caballero Vera Hernán donde los docentes son copia de una educación patriarcal y machista donde los estereotipos y roles son asignados cultural y socialmente y dentro del seno familiar, pero que en la Constitución del 2008, se solidifica los conceptos sobre inclusión, no discriminación y derechos equitativos para todos/as quienes son parte del mismo (Caballero Vera, Caballero Vera, & Caballero Vera, marzo 2019).

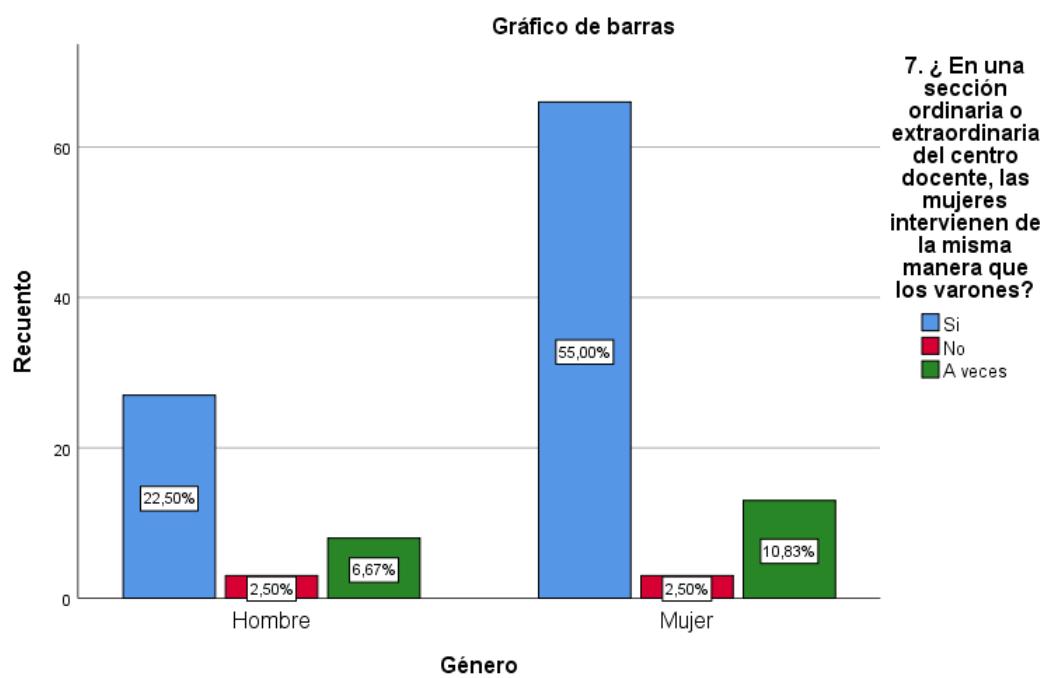


**Gráfico 15. Género. ¿Si trabaja en un centro educativo o ha trabajado en centros donde la dirección estaba a cargo de una mujer? ¿En base a sus experiencias la dirección de un centro educativo funciona mejor con?**

En el gráfico, el 2,5% de los maestros prefieren un varón en la dirección del centro educativo, diferencia con las mujeres que no dan manifiesto en esta pregunta; el 10% de las maestras prefieren a una mujer, diferencia que hace con el 0,83% de los maestros.

Finalmente, el 58,33% y el 28,33 de las maestras y maestros respectivamente indican que no importa el género para la dirección del mismo.

La desigualdad de oportunidades está vigente dentro del profesorado de las instituciones particulares de la ciudad de Azogues, así refiere el 2.5% de los docentes varones, quienes mantienen ese estereotipo machista. Es importante destacar que también las mujeres hasta cierto punto mantienen una posición tradicional y discriminatoria, al preferir a una mujer en el cargo directivo relegando a los varones a otras funciones masculinizadas como por ejemplo la inspección.

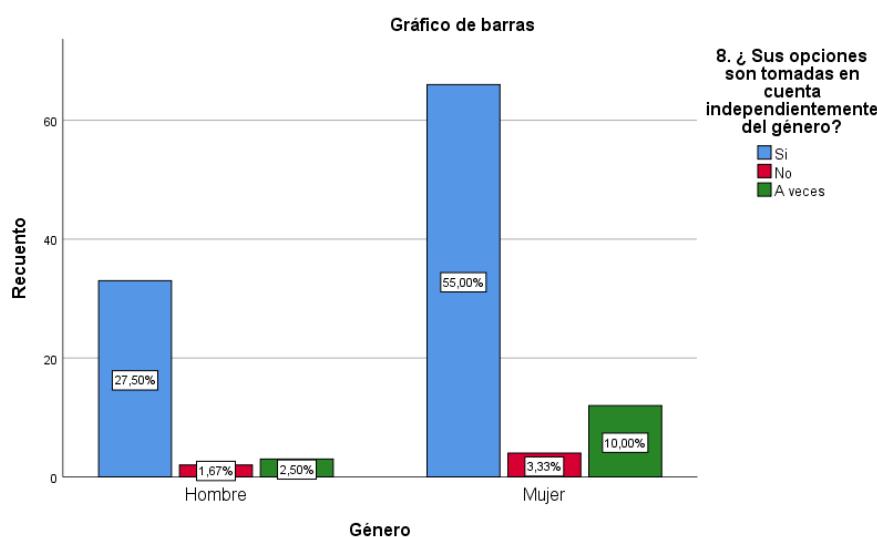


**Gráfico 16. Género. ¿En una sección ordinaria o extraordinaria del centro docente, las mujeres intervienen de la misma manera que los varones?**

El 55% de las maestras indican que las mujeres intervienen de la misma manera que los varones en las sesiones, a diferencia del 22,5% de maestros; tanto en maestras y maestros el 2,5% coincide en manifestar que las mujeres no participan en las reuniones de la misma

manera que los varones. El 10,83% de maestras y el 6,67% de maestros señalan que a veces las mujeres intervienen.

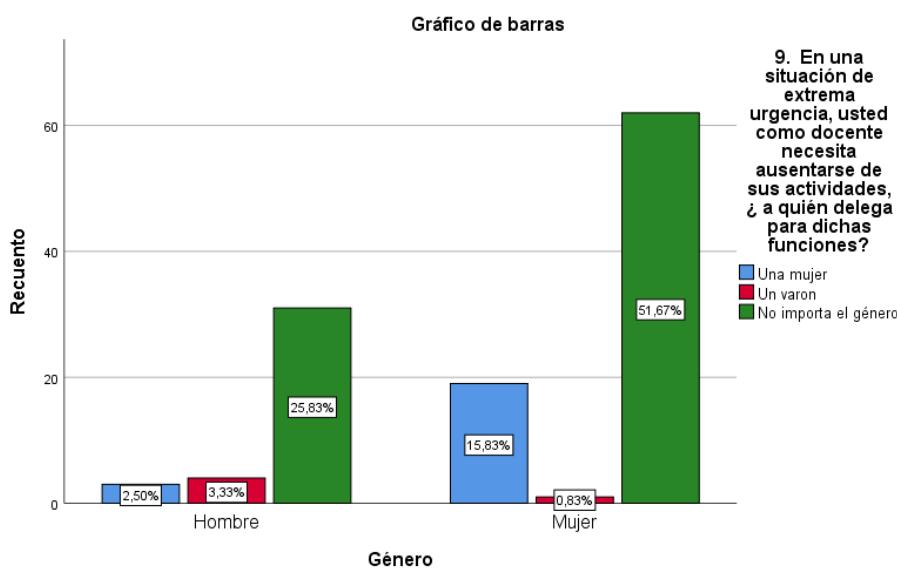
Cada mujer debe buscar sus propios procesos de empoderamiento, empezando por la liberación de multitud de cargas personales. Son cargas psicológicas, afectivas, sociales y personales que se le han adjudicado históricamente a las mujeres, entre ellas la distribución de roles, las funciones en el cuidado de la comunidad y la familia, los esquemas antropológicos en el discurso y en la praxis de la identidad, los prejuicios en las relaciones personales y hasta limitaciones que las articulaciones del género se les impone (Martinez Cano, 2017, pág. 61).



**Gráfico 17. Género. ¿Sus opciones son tomadas en cuenta independientemente del género?**

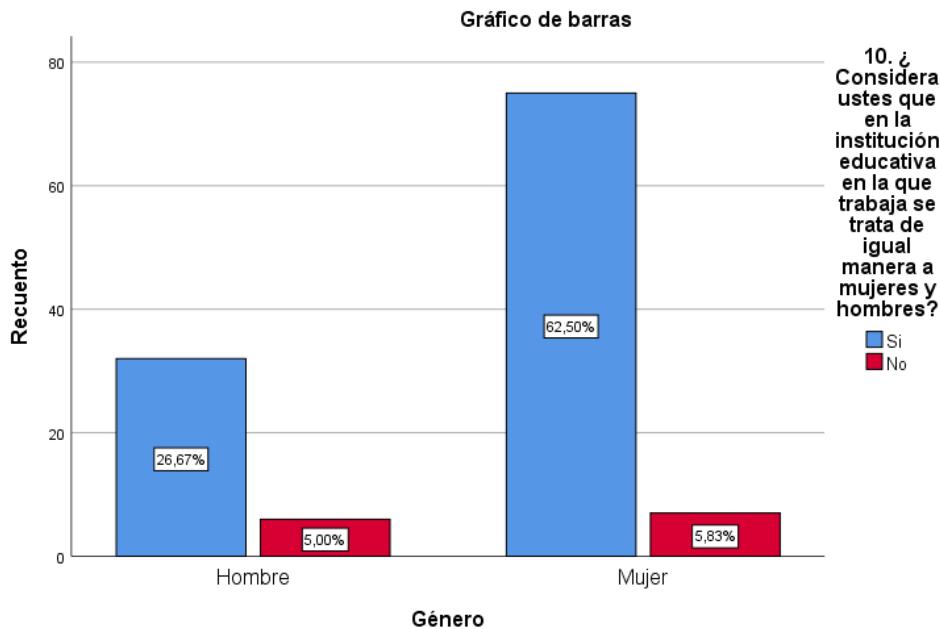
En relación a si las opiniones de las mujeres son tomadas en cuenta independiente del género, el 55% de las mujeres señalan que es así y comparten con el 27,50% de los maestros. El 3,33% de las maestras refieren que sus opiniones no son tomadas en cuenta y así lo corrobora el 1,67% de los maestros. Finalmente, el 10% de las profesoras y el 2,50% de los profesores indican que a veces son tomadas en cuenta las opiniones de las mujeres en las sesiones.

El primer paso del empoderamiento es la construcción de la autoestima en la vida cotidiana. Entre la autoestima y la autonomía personal hay un paso intermedio que permite acceder a la autonomía personal. Ese paso es el asertividad, es decir, adquirir la capacidad de decir las opiniones o sentimientos propios sin miedo o culpabilidad y de enunciar las propias opciones. Son personas alegres, más resolutivas, interaccionan mejor con las personas que tienen alrededor. La asertividad devuelve a las mujeres el derecho a ser tratadas con respeto y dignidad (Martinez Cano, 2017, págs. 56-57).



**Gráfico 18. Género. En una situación de extrema urgencia, usted como docente necesita ausentarse de sus actividades, ¿a quién delega para dichas funciones?**

En relación a quien delegar para cumplir con funciones de docencia en caso de ausentarse, el 15,67% de las maestras preferirían a una mujer, en relación al 2,5% de los maestros; el 0,83% de las profesoras delegarían a un hombre a cumplir esas actividades, en comparación con el 3,33% de los maestros y finalmente tanto el 51,67% como el 25,83% de maestras y maestros respectivamente indican que no les importa el género a la hora de delegar funciones, suficiente que conozcan y dominen la materia.



**Gráfico 19. Género. ¿Considera usted que en la institución educativa en la que trabaja se trata de igual manera a mujeres y hombres?**

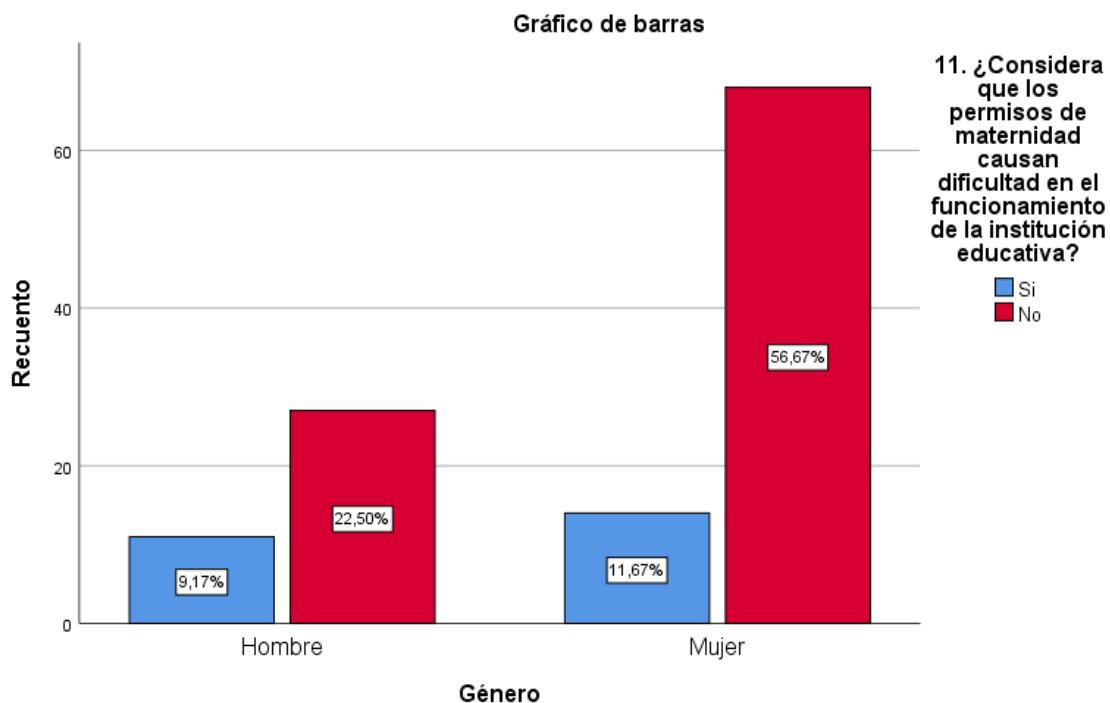
El 62,5% de las maestras consideran que si son tratadas de igual manera hombres y mujeres, mientras que los maestros representan el 26,67%; pero el 5,83% de las profesoras no se sienten tratadas por igual, porcentaje casi similar al de los profesores con un 5%.

El importante número de maestras y maestros que no sienten un trato igualitario en la Institución Educativa deja un sabor poco alentador, si relacionamos con el correcto funcionamiento que necesitan los/as docentes para la mejor formación del estudiantado.

Por eso es fundamental que el ambiente laboral tenga siempre un tinte positivo, que condicione el comportamiento de cada docente que favorezcan el desarrollo académico y social de los/as alumnos.

Las interrelaciones del profesorado son clave, ejerciendo un papel importante en la capacidad de afrontamiento, en la adaptación laboral, en la empatía, en el auto concepto, en la sociabilidad y en la prevención de síntomas depresivos. Sin embargo, en ocasiones, estas relaciones se ven afectadas por la aparición de conflictos debido a roles mal entendidos, al

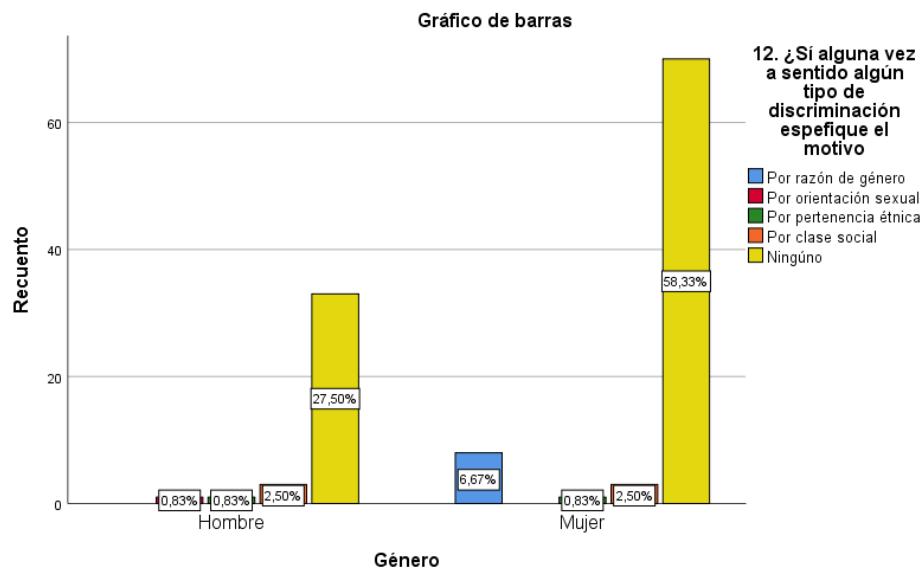
incumplimiento de las reglas, a problemas de comunicación o a la falta de responsabilidad de algunos compañeros/as (Rodriguez-Mantilla & Ruiz-Lázaro, 2019, pág. 234).



**Gráfico 20. Género. ¿Considera que los permisos de maternidad causan dificultad en el funcionamiento de la institución educativa?**

El 56,67% de las maestras consideran que los permisos de maternidad no causan dificultad en el funcionamiento de la institución educativa, en comparación con el 22,50% de los maestros; sin embargo, el 11,67% y el 9,17% de maestras y maestros respectivamente, sin encuentran que hay dificultad.

Dentro del marco laboral, el desarrollo de la mujer pone de manifiesto en su vida cotidiana el lado maternal, y como tal requiere ser considerada sus derechos que le permitan atender el embarazo y la maternidad. Por lo tanto, según Janet Macías Muñoz al hacer un estudio sobre el ausentismo laboral, indica que es una problemática que afecta tanto a los empleados como a las empresas o instituciones, al tiempo que sus costos económicos y sociales son altos (Macías Muñoz , 2019, pág. 2).



**Gráfico 21. Género. ¿Sí alguna vez ha sentido algún tipo de discriminación especifique el motivo?**

El 58,33% y el 27,50% de maestras y maestros respectivamente señalan que nunca han sentido algún tipo de discriminación, mientras que el 6,67% de las maestras se han sentido discriminadas por razón de género, los maestros no; el 2,50% de maestros y maestras sienten que han sido discriminados por clase social y finalmente el 0,83% de mujeres fueron discriminadas por pertenencia étnica al igual que los maestros, un 0.83% de maestros fueron discriminados por orientación sexual.

La discriminación de la mujer continúa abierta en las instituciones particulares donde las docentes en algún momento de su experiencia pedagógica sienten su rechazo por el hecho de ser mujer. La cultura en la que se ha desarrollado la mujer, desde su niñez ha influenciado de manera directa en su comportamiento y manera de pensar en la actualidad, el hecho de vivir en una sociedad en la que aún persiste el machismo ha constituido uno de los mayores problemas de violencia contra la mujer en los últimos tiempos (Illescas Zhicay , Tapia Segarra , & Flores Lazo , 2018, pág. 188).

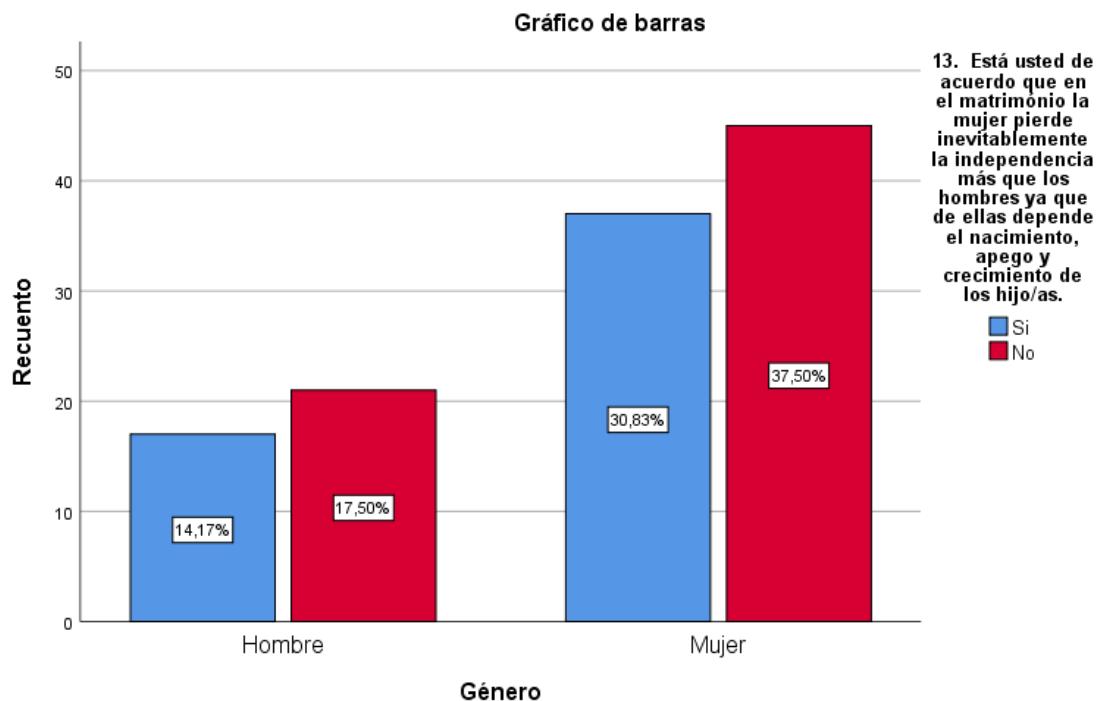


Se mantiene la discriminación por género, son las mujeres que se encuentran expuestas invisiblemente a diferentes tipos de exclusiones, maltratos, marginaciones, los cuales han sido naturalizados por los comportamientos propios de hombres y mujeres desarrollados en sociedades de dominio patriarcal. En los discursos del profesorado sobre igualdad de género, la mayoría están de acuerdo en ciertas actividades, y normas, sin embargo, distan mucho de la realidad práctica, representada por ese 6.7% de mujeres discriminadas por razón de género, porcentaje que expresan la realidad que viven las maestras de las instituciones educativas particulares, demostrando que pese a ser la mayoría mujeres, son ellas mismas el principal obstáculo discriminatorio.

Otras formas de discriminación presentes y que llama la atención, es por clase social, arraigada desde la época colonial, hasta nuestros días, donde la raza, género y estrato socioeconómico se involucran en el comportamiento humano, entregando una imagen de superioridad e inferioridad siendo motivos de aspiración social de inclusión o exclusión.

Las estructuras culturales de género, no son estables, cambian de una sociedad a otra, puesto que se crean y varían a lo largo del espacio y el tiempo. Se ha producido una evolución motivada por nuevas condiciones socioeconómicas (mayor nivel educativo y aumento del consumo que hace necesario que la mujer trabaje). (Díaz de Greñu & Anguita Martínez , 2017, pág. 221)

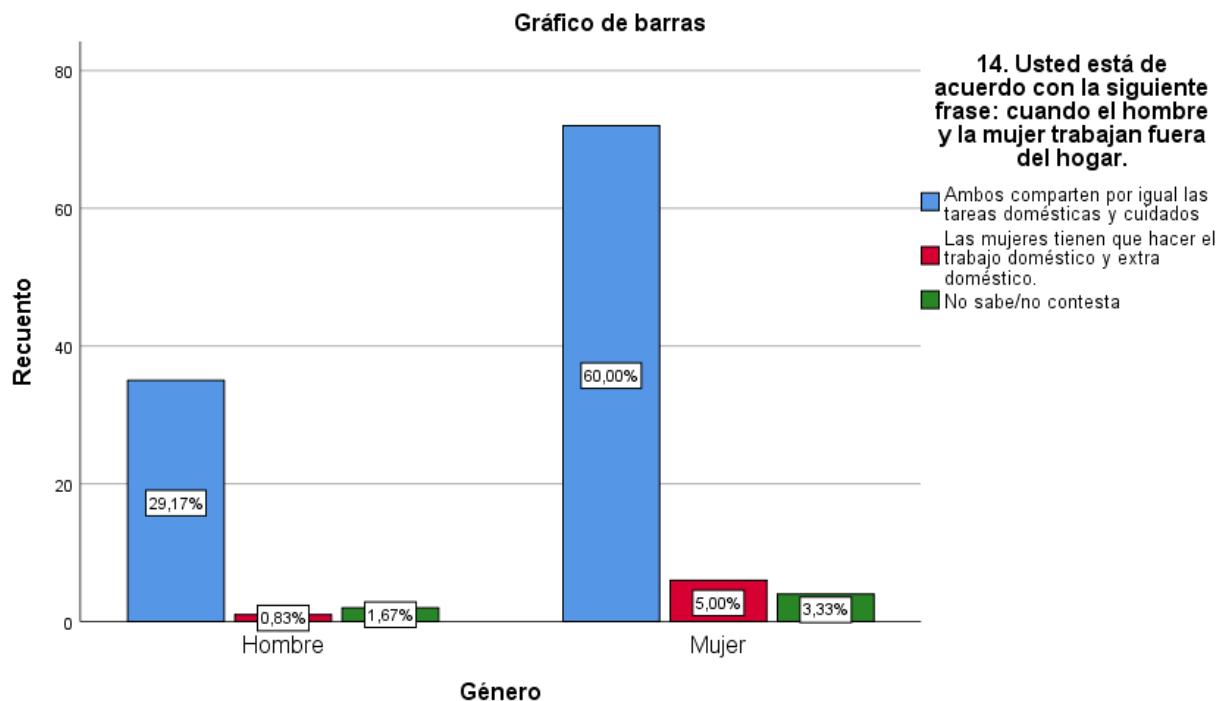
La orientación sexual interpreta comportamientos dirigidos hacia ser masculino o femenino, y la sociedad es la encargada de dar un veredicto compareciente hacia lo bueno y lo malo de cada sexo, con respuestas discriminativas de aislamiento, violencia física o verbal. Por lo tanto, como nos menciona Sofía Díaz de Greñu, que las manifestaciones explícitas de sexismoy homofobia aún no se toleran socialmente.



**Gráfico 22. Género.** *Está usted de acuerdo que en el matrimonio la mujer pierde inevitablemente la independencia más que los hombres ya que de ellas depende el nacimiento, apego y crecimiento de los hijo/as.*

En relación si la mujer en el matrimonio pierde inevitablemente la independencia más que el hombre (por el nacimiento, apego y crecimiento de los/as hijos/as), el 30,83% de las maestras están de acuerdo y los maestros el 14,17%; mientras que el 37,50% y el 17,50% de maestras y maestros respectivamente no están de acuerdo con esta afirmación.

La representación de las docentes en su rol de mujeres y madres denota la importancia de este hecho en su desarrollo laboral; generalmente la concepción, embarazo, parto y el nacimiento de un bebe se lo mira desde una perspectiva femenina, quedando al margen el padre. Es decir, se le concede el papel predominante a la madre en la reproducción humana tanto desde el punto de vista biológico, como en lo psicológico y social (Martínez Perera, 2018, pág. 2).



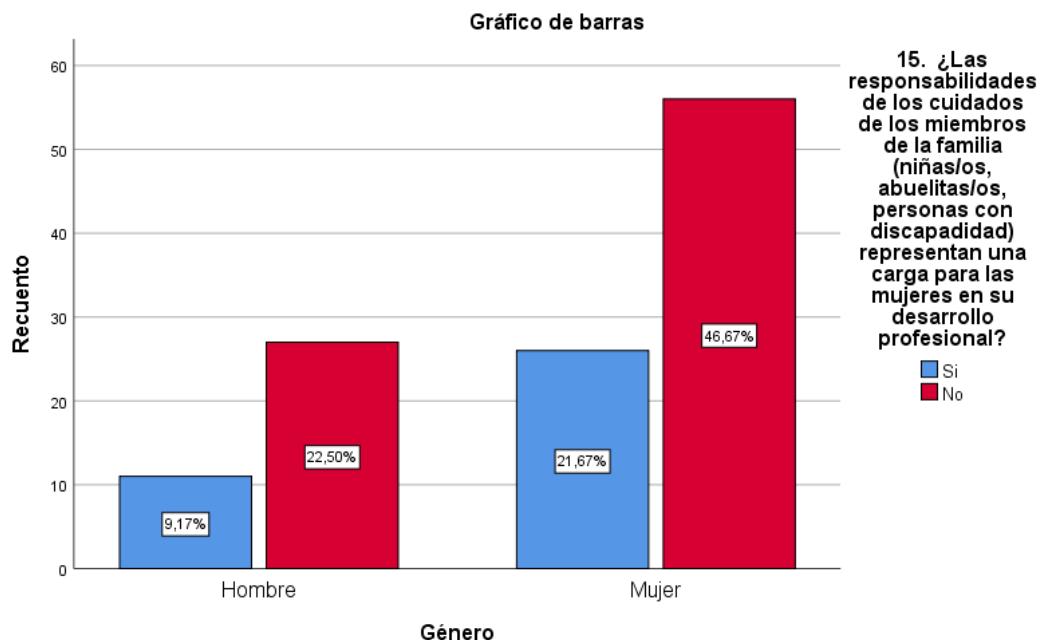
**Gráfico 23. Género. Usted está de acuerdo con la siguiente frase: cuando el hombre y la mujer trabajan fuera del hogar.**

En el gráfico 23, en relación a la frase: cuando el hombre y la mujer trabajan fuera del hogar, el 60% y 29,17% de maestras y maestros respectivamente están de acuerdo en que ambos compartan por igual las tareas domésticas y los cuidados. Sin embargo, el 5% de las maestras indican que son ellas las que hacen el trabajo doméstico y extradoméstico y apenas el 0.83% de los maestros lo hacen.

Pese a que en el nuevo milenio las mujeres ya deciden más sobre su propia vida, existe un porcentaje de las docentes que se encargan de hacer todo lo relacionado a las tareas del hogar, más la carga del trabajo laboral dejando fuera de estas funciones a los hombres, quienes mantienen esa posición patriarcal de proveedores.

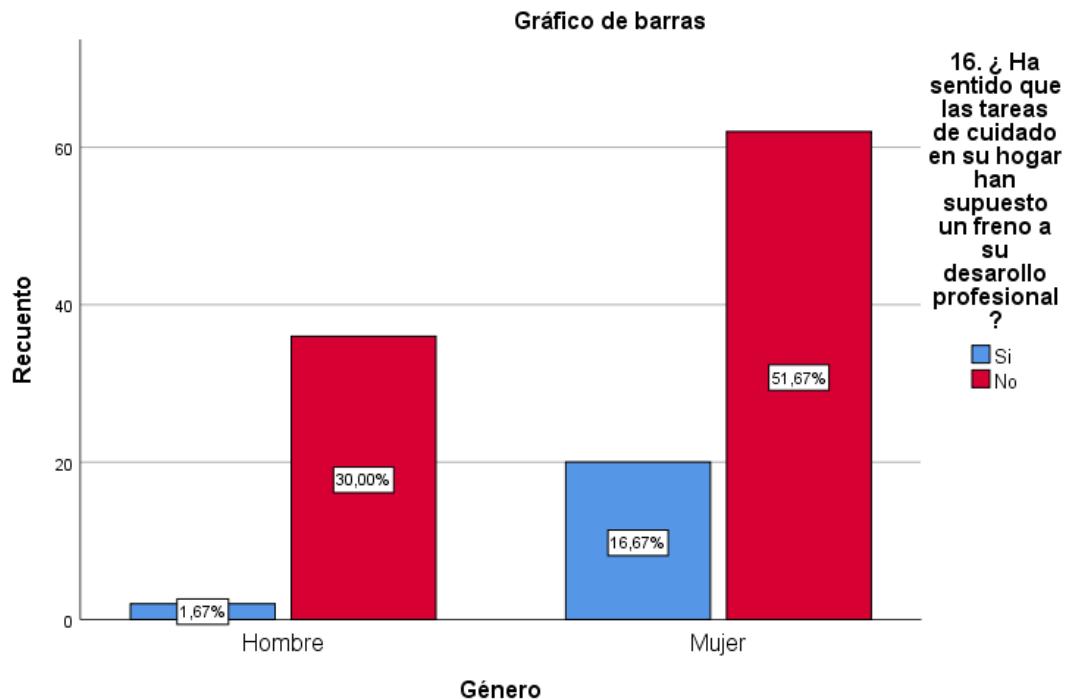
El reparto del trabajo doméstico es una variable importante a la hora de determinar la estabilidad de la pareja así lo determina Domínguez (2012), que a la hora de concluir refiere que los recursos relativos influye en la división del trabajo doméstico, que el tipo de pareja

y el nivel educativo tienen efectos diferentes para hombres y mujeres. (Domínguez Folgueras, 2012, pág. 174)



**Gráfico 24 Género. ¿Las responsabilidades de los cuidados de los miembros de la familia (niñas/os, abuelitas/os, personas con discapacidad) representan una carga para las mujeres en su desarrollo profesional?**

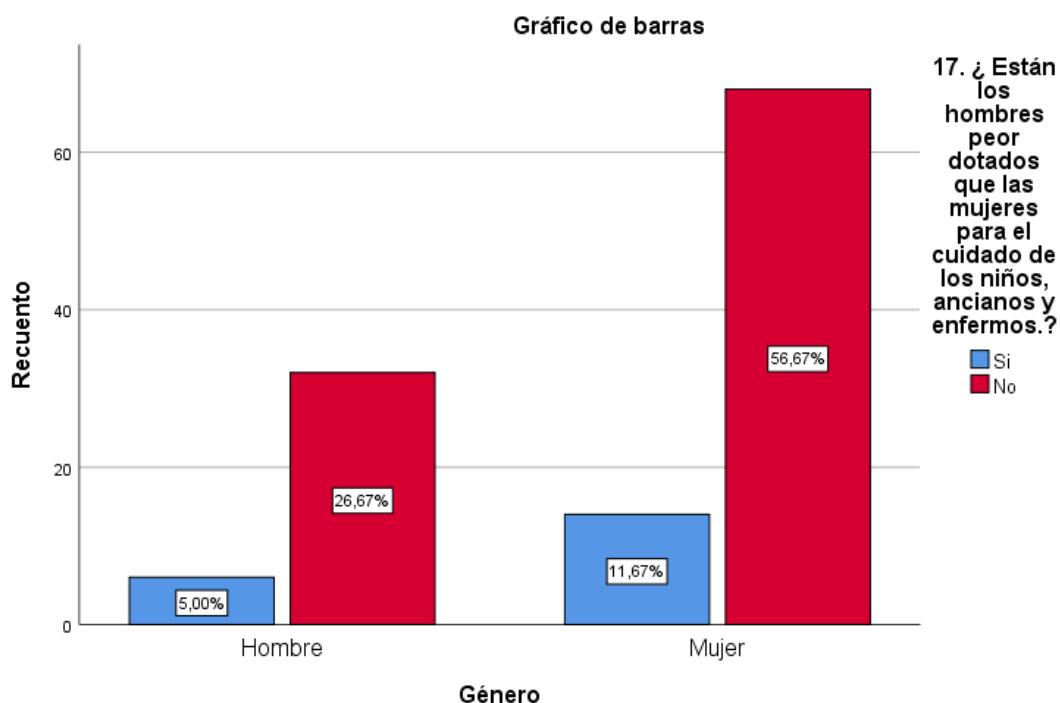
En el gráfico, hace referencia a las responsabilidades de los cuidados de los miembros de la familia, si representan una carga para las mujeres en su desarrollo profesional, el 46,67% de las maestras y el 22,50% de los maestros indican que no es así. Sin embargo, el 21,67% de las maestras refieren que si representan una carga para su desarrollo profesional, se les hace más difícil, ya que no encuentran el apoyo y colaboración necesaria y equitativa por parte de su pareja; el 9,17% de los maestros también consideran a los cuidados como una carga para el desarrollo profesional de la mujer.



**Gráfico 25. Género. ¿Ha sentido que las tareas de cuidado en su hogar han supuesto un freno a su desarrollo profesional?**

El gráfico 25, hace referencia si el desempeño de las tareas del cuidado del hogar han puesto un freno al desarrollo profesional, el 51,67 de las maestras y el 30% de los maestros manifiestan que no, sin embargo un importante 16,67% de las maestras indican que si han encontrado un obstáculo en su desarrollo como profesionales, pues tienen que, además de cumplir con el cuidado de los miembros de la familia, tienen que hacerse cargo de los cuidados del hogar.

Ser hombre o mujer implica haber interiorizado una realidad que se concreta en creencias, valores y comportamientos dominantes que ya está dada en el entorno cultural, lo que nos conduce a desarrollar una serie de actitudes frente a lo exigido, como comportamientos, sentimientos y pensamientos propiamente femeninos o masculinos, proceso de aprendizaje que conocemos como socialización de género (Monreal Gimeno, Cárdenas Rodríguez, & Martínez Ferrer , 2019, pág. 85).



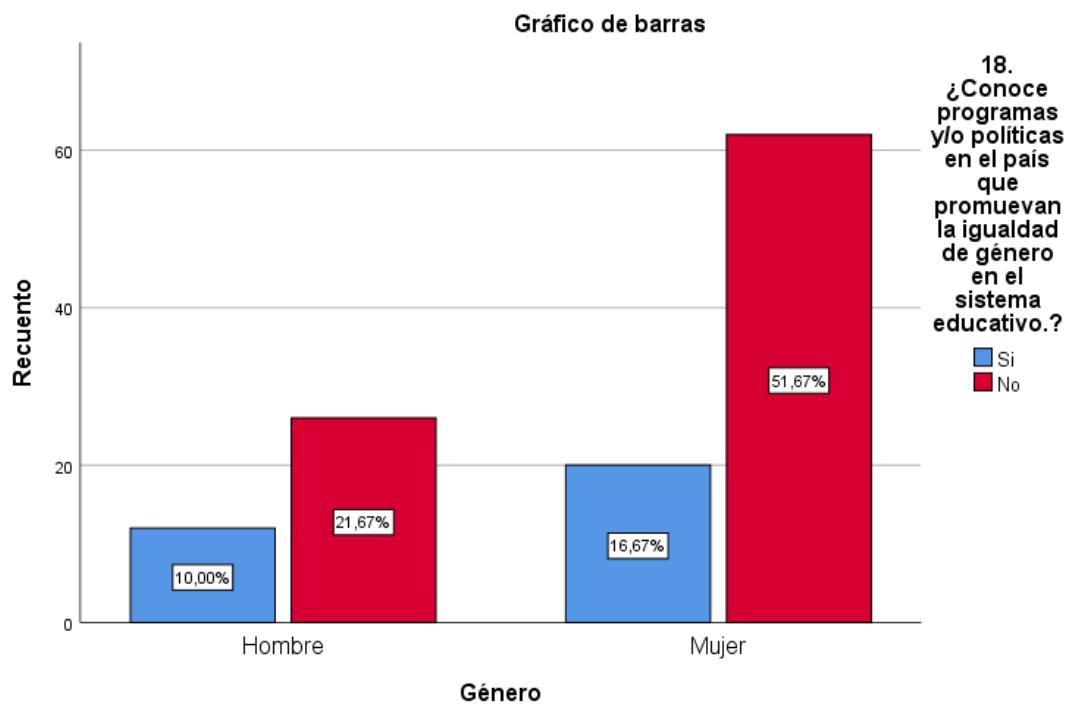
**Gráfico 26. Género. ¿Están los hombres peor dotados que las mujeres para el cuidado de los niños, ancianos y enfermos?**

El gráfico 26, nos señala que el 56,67 de maestras y un 26.67% de maestros responden que los hombres no están peor dotados en el cuidado de los niños, ancianos, enfermos, es decir los varones si están en capacidad de realizar dichas actividades del hogar. Ahora bien, un 11,67% de las maestras y el 5% de los maestros creen que los varones no pueden con los cuidados de las personas dentro del hogar.

El trabajo de los cuidados, algunas sociólogas como la francesa Marie Thérèse Letablier lo relacionan como algo propio de sentimientos y emociones característicos de la identidad femenina, suele estar sesgada al plantear los cuidados como excesiva o únicamente relacionados con la maternidad (Carrasco, Borderías, & Torns, 2019, pág. 40).

Recientemente se ha estudiado en España en relación a la división del trabajo, donde se dibuja un panorama aún asimétrico que se caracteriza por una mayor dedicación de las

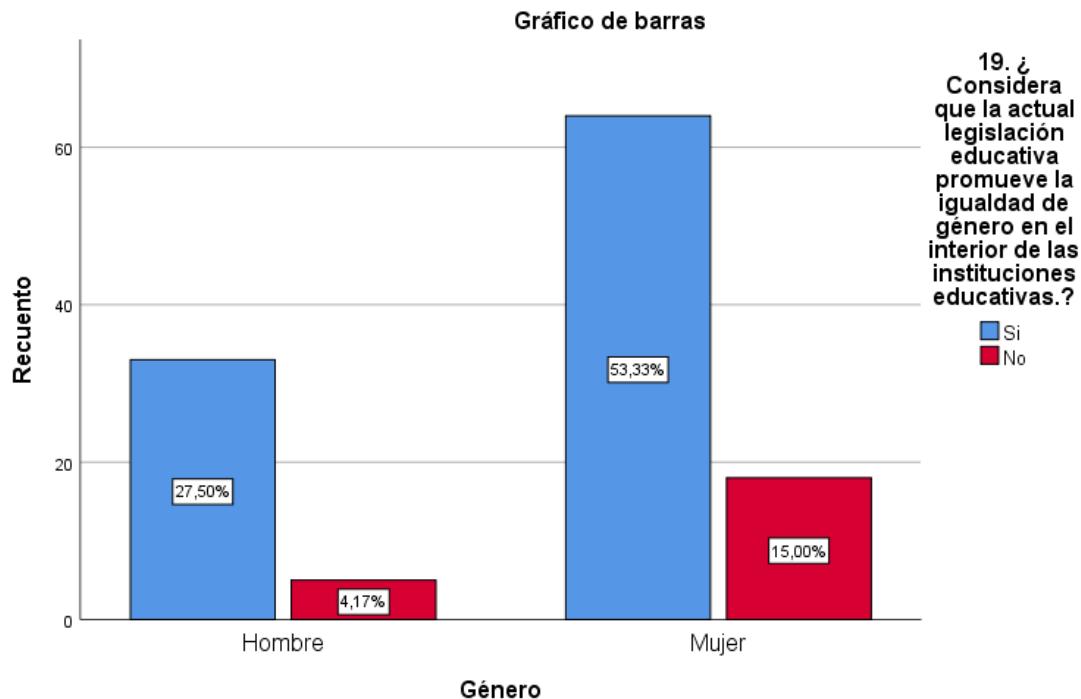
mujeres a los trabajos domésticos y de cuidado, una mayor dedicación de los hombres al empleo y una carga total de trabajo mayor para ellas (Fradua, Marañón, Prieto , & Cabrera, 2019, pág. 92).



**Gráfico 27. Género. ¿Conoce programas y/o políticas en el país que promuevan la igualdad de género en el sistema educativo?**

El gráfico 27, relaciona la existencia de programas y/o políticas que promuevan la igualdad de género en el sistema educativo, el 51,67% de las profesoras no saben, mientras que el 21,67% de los profesores desconocen. El 16,67% y el 10% de las profesoras y profesores respectivamente conocen de la existencia de estos programas dentro del sistema educativo.

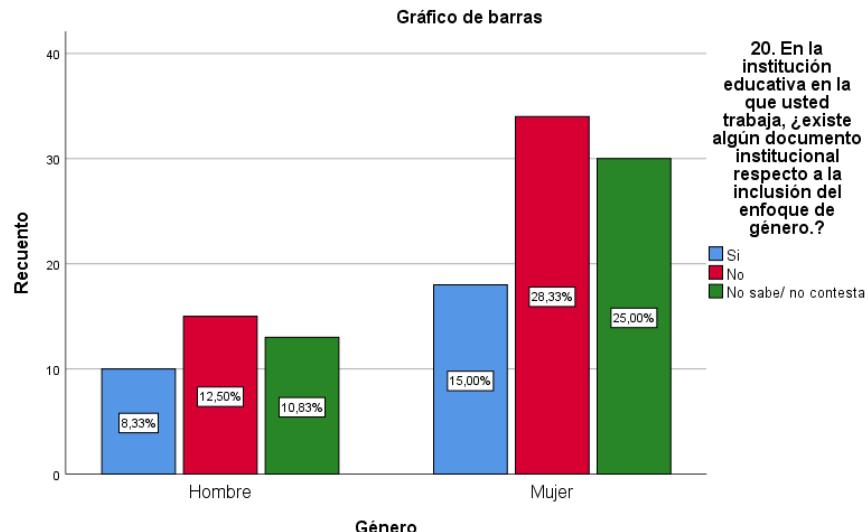
Está claro que son las maestras que más se han involucrado con esta nueva perspectiva de género dentro de los planteles estudiantiles, sin embargo, un importante número de ellas se mantiene aún al margen de este enfoque.



**Gráfico 28. Género. ¿Considera que la actual legislación educativa promueve la igualdad de género en el interior de las instituciones educativas?**

En el gráfico 28, relacionado a si el profesorado considera que la actual Legislación Educativa promueva la igualdad de género en el interior de las Instituciones Educativas, el 53,33% de las maestras y el 27,50% de los maestros si lo consideran, mientras que el 15% y 4,17% de mujeres y hombres respectivamente no consideran la promulgación de la igualdad de género en la actual legislación.

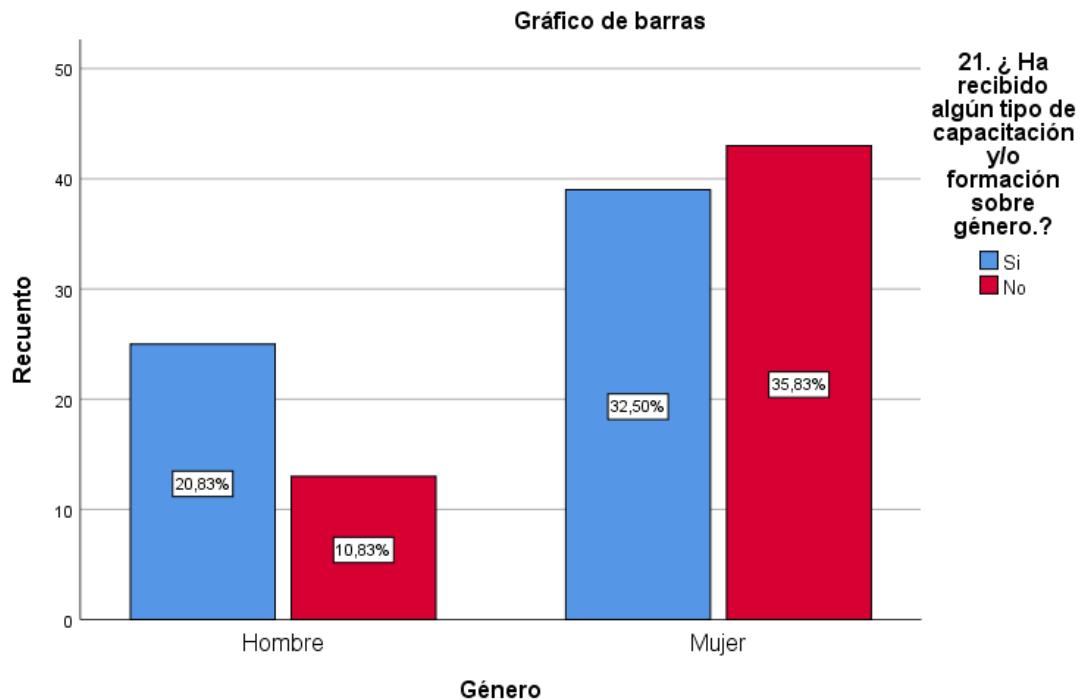
Existe una opinión contradictoria del profesorado si lo comparamos con la pregunta anterior, donde los y las docentes la mayoría desconoce de la existencia de programas y/o políticas que promuevan la igualdad de género a nivel país, pero lo dejan claro que a nivel institucional si se promueve la igualdad de género.



**Gráfico 29. Género. En la institución educativa en la que usted trabaja, ¿existe algún documento institucional respecto a la inclusión del enfoque de género?**

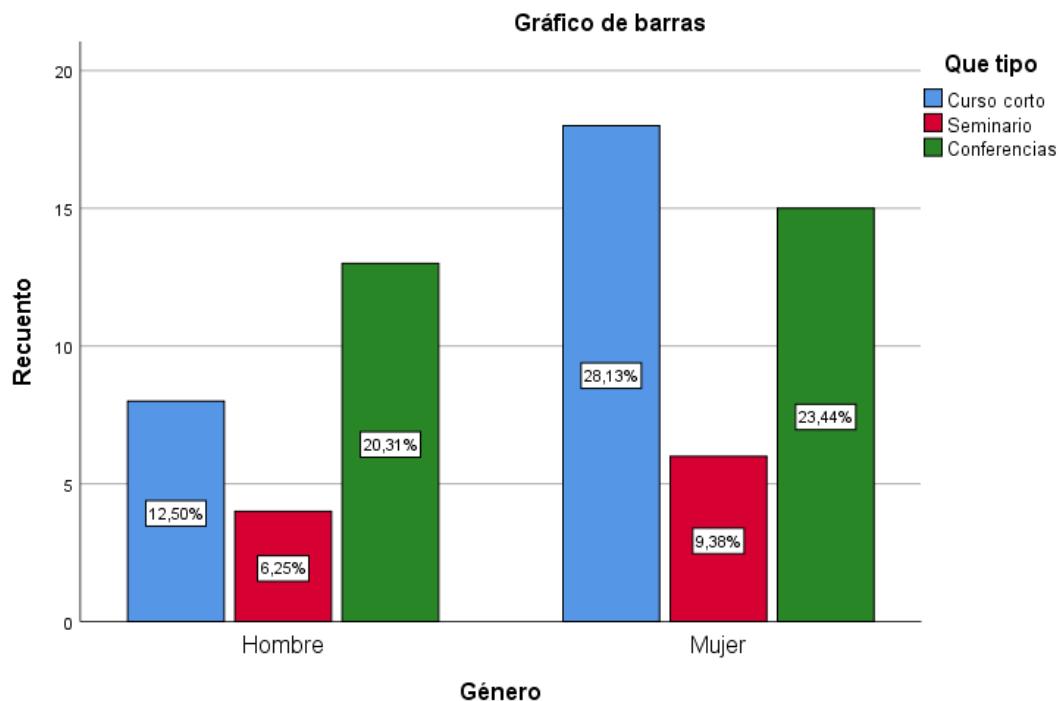
El gráfico 29, indica que el 15% de las maestras saben de la existencia de documentos relacionados a la inclusión de género dentro de la Institución Educativa y así lo dejan ver también el 8,33% de los maestros; el 28,33% y 12,50% de maestras y maestros respectivamente niegan de la existencia de estos documentos y finalmente un 25% de maestras y 10,83% de maestros prefieren no dar respuesta a esta pregunta.

El profesorado de las instituciones educativas particulares no están familiarizados, con la temática relacionado a la igualdad de género, enfoque de género e inclusión de género, así lo demuestran sus respuestas relacionando con la pregunta anterior (19), pues un porcentaje de maestras dejan en claro que ellas saben que la actual legislación educativa promueve la igualdad de género, pero apenas el 15% de las docentes saben que en la institución educativa donde laboran, existe algún documento respecto a la inclusión del enfoque de género. Los maestros el 27,5% afirman de la promulgación de la igualdad de género por parte de la legislación educativa, pero apenas el 8.33% de ellos saben que en su lugar de trabajo hay algún documento respecto a la inclusión del enfoque de género.



**Gráfico 30. Género. ¿Ha recibido algún tipo de capacitación y/o formación sobre género?**

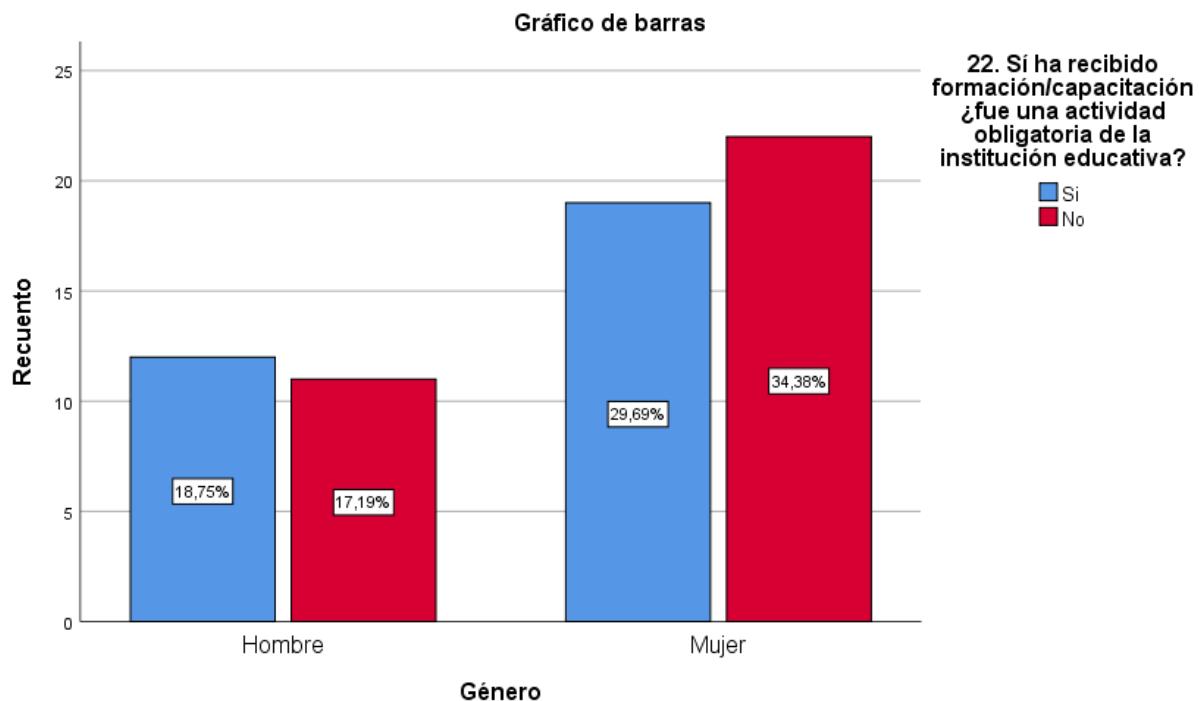
En el gráfico 30, se relaciona la capacitación de los/as docentes en tema de género, el 32,50% de las maestras si recibieron capacitación, al igual que el 20,83% de los maestros; el 35,83% y 10,83% de maestras y maestros respectivamente no han recibido ningún tipo de capacitación en género. Tenemos un grupo mayor de hombres que las mujeres que recibieron capacitación en género en algún momento de su actividad docente, por lo que debería existir una menor brecha de desigualdades a la hora impartir sus conocimientos y actitudes.



**Gráfico 31. Género. ¿Qué tipo de Capacitación?**

En referencia a que tipo de capacitación recibieron los/as docentes de la unidad educativa particular, tenemos que, el 28,13% y 12,50% de maestras y maestros respectivamente recibieron un curso corto; el 9,38% de las docentes y el 6,25% de los docentes recibieron seminarios de género y finalmente las conferencias de capacitación en género recibieron el 23,44% de las maestras y el 20,31% de los maestros.

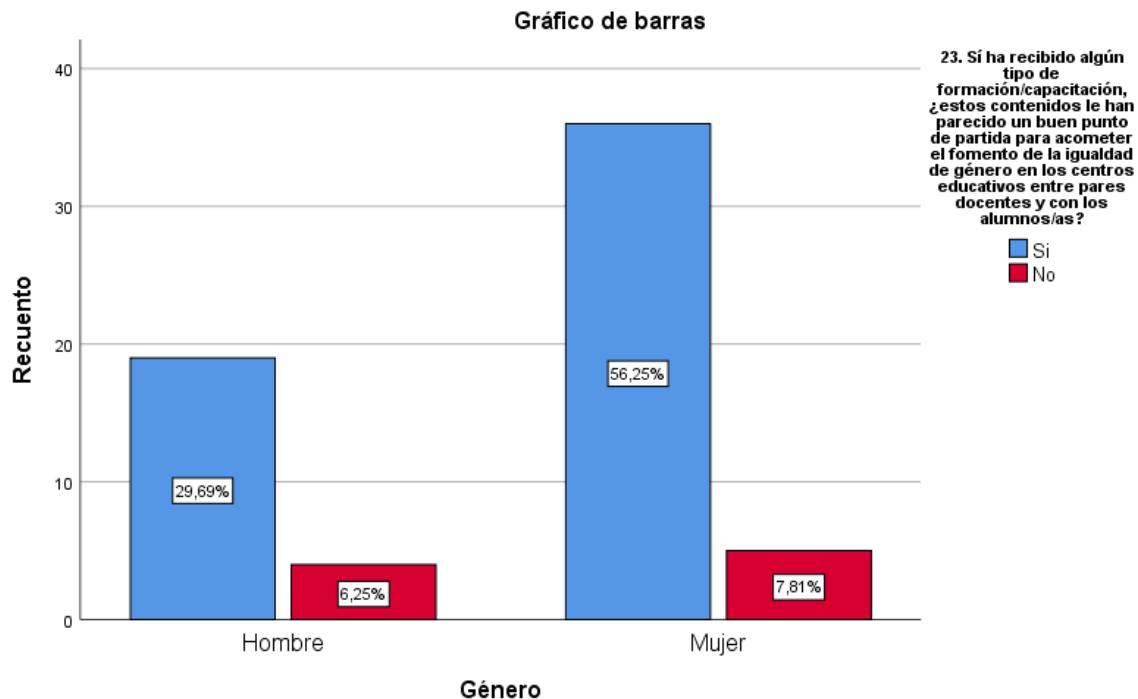
La formación y capacitación en género ha sido uno de los objetivos de la UNESCO dentro de las estrategias de educación 2014-2021 apoyando y promoviendo el desarrollo de planes de estudio integrales e inclusivos que aborden objetivos de aprendizaje (Estrategias de educación de la UNESCO 2014-2021, 2015).



**Gráfico 32. Género. Sí ha recibido formación/capacitación ¿fue una actividad obligatoria de la institución educativa?**

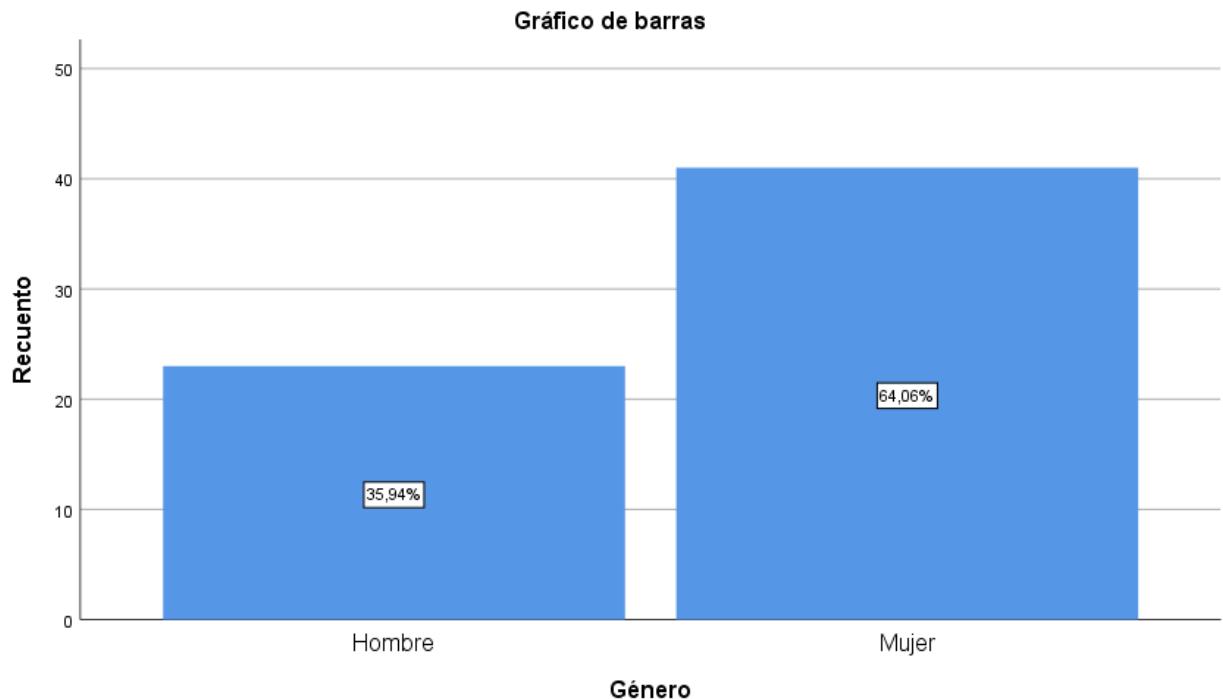
El gráfico 32 hace relación a si la capacitación recibida del profesorado fue una actividad obligatoria o no, y el 29,69% de maestras y 18,75% de maestros indican que, si fue obligada, en tanto que el 34,38% y 17,75% de maestras y maestros respectivamente señalan que no fueron obligados.

El tema del **género** dentro del ámbito educativo ha dado una connotación participativa de la legislación educativa, a tal punto, que ha llegado atravesar barreras socioculturales desde diferentes frentes, que sin embargo no ha logrado fortalecer el área pedagógica, debido a la fuerte resistencia que algunos/as docentes se han mostrado.



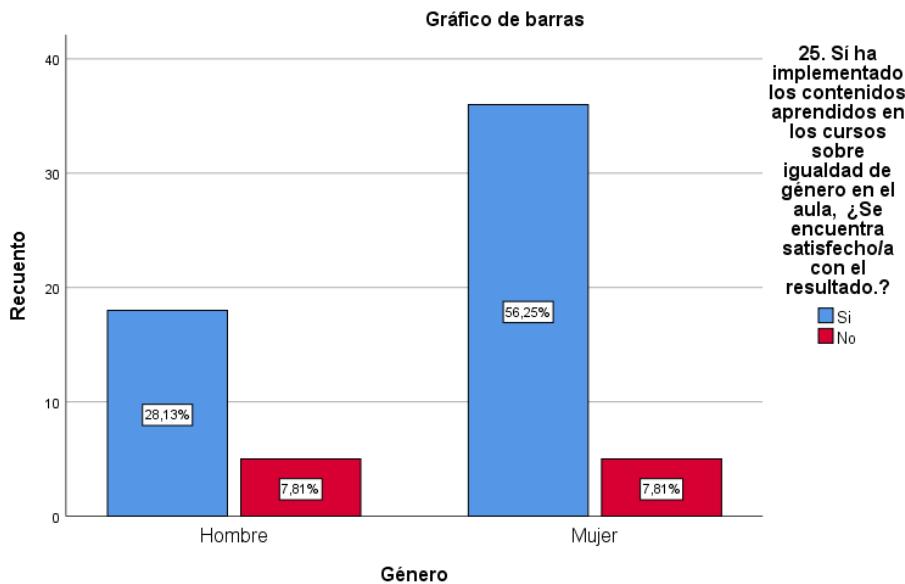
**Gráfico 33. Género. Sí ha recibido algún tipo de formación/capacitación, ¿estos contenidos le han parecido un buen punto de partida para acometer el fomento de la igualdad de género en los centros educativos entre pares docentes y con los alumnos/as?**

El gráfico nos indica a aquellos maestros/as que si les ha servido las capacitaciones para acometer el fomento de la igualdad de género en los centros educativos representados por el 56% en las maestras y el 29,69% en los maestros. Existe un pequeño grupo de docentes (7,81% de maestras y 6,25% de maestros) que no les ha parecido un punto de partida para fomentar la igualdad de género, y como causales, mencionaron que no encontraron un tema interesante de tratarlo o porque las capacitaciones son escasas.



**Gráfico 34. Género. ¿En el aula ha implementado alguno de los contenidos recibidos?**

El gráfico 34, todos los/as docentes que recibieron formación en género si han implementado alguno de los contenidos recibidos, quiere decir esto, que el impacto de las capacitaciones genera un cambio de actitud a la hora de establecer desarrollo pedagógico en las aulas.

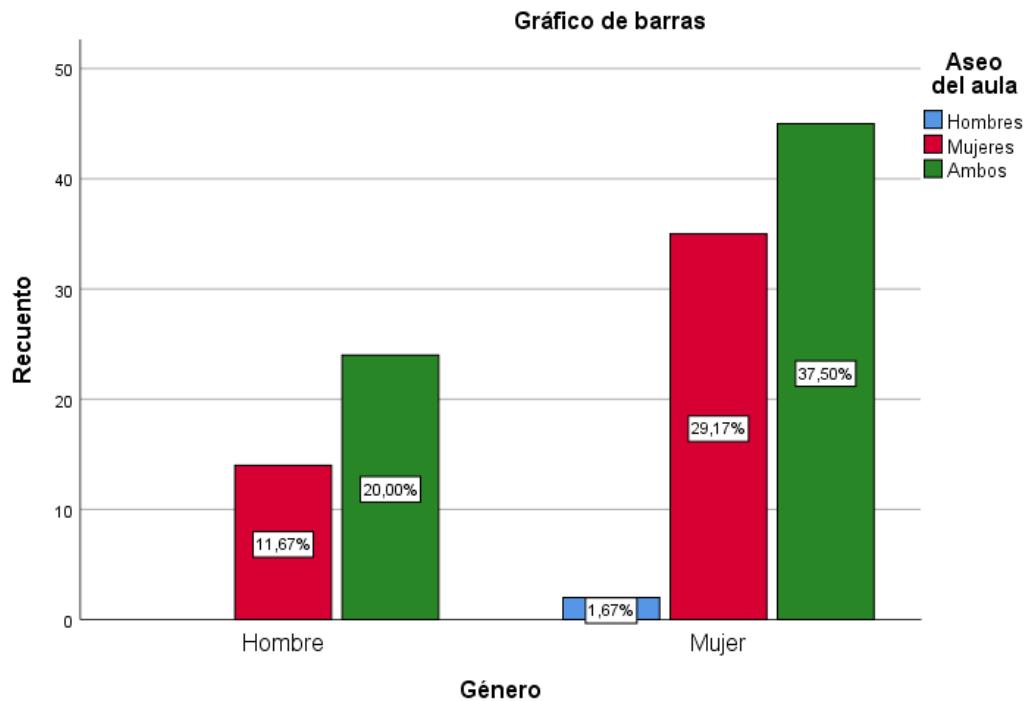


**Gráfico 35. Género. Sí ha implementado los contenidos aprendidos en los cursos sobre igualdad de género en el aula, ¿Se encuentra satisfecho/a con el resultado?**

En el gráfico 35, respecto a si los maestros/as están satisfechos/as o no con los resultados de haber implementado los contenidos aprendidos en los cursos sobre igualdad de género, el 56,25% de las profesoras y el 28,13% de los maestros si lo están, en relación al 7,81% de maestros y maestras respectivamente que no han encontrado satisfacción a la hora de implementar los contenidos aprendidos.

#### **Bloque IV. –Estereotipos y discriminación de género en las aulas.**

**En relación a las funciones que realizan en el aula los chicos y las chicas, ¿Qué actividad considera que son realizadas de mejor manera por ellos/as?**

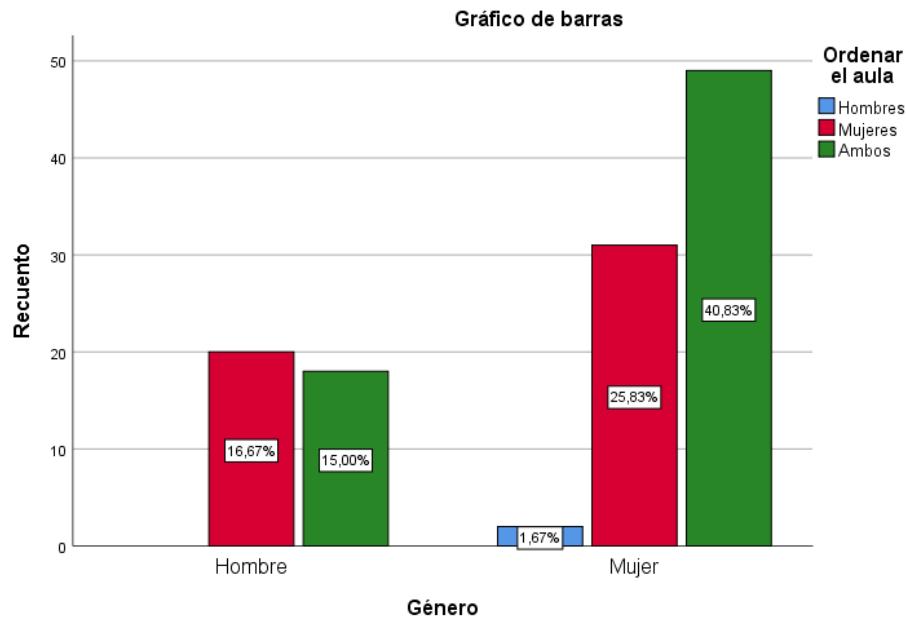


**Gráfico 36. Género. Aseo del aula.**

El gráfico 36, hace referencia a las funciones que realizan los chicos y chicas en el aula; el aseo del aula es considerado por el 37,5% y el 20% de maestras y maestros respectivamente, un 29,17% de maestras indican que las mujeres realizan mejor esta actividad, en comparación con el 11,67% de maestros, finalmente apenas un 1,67% de las profesoras cree que los hombres hacen mejor el aseo del aula.

Los estereotipos establecen pautas diferenciadoras entre personas que delimitan las posibilidades individuales, no son estables, cambian de una sociedad a otra, puesto que se crean y varían a lo largo del espacio y del tiempo (Díaz de Greñu & Anguita Martínez , 2017, pág. 221).

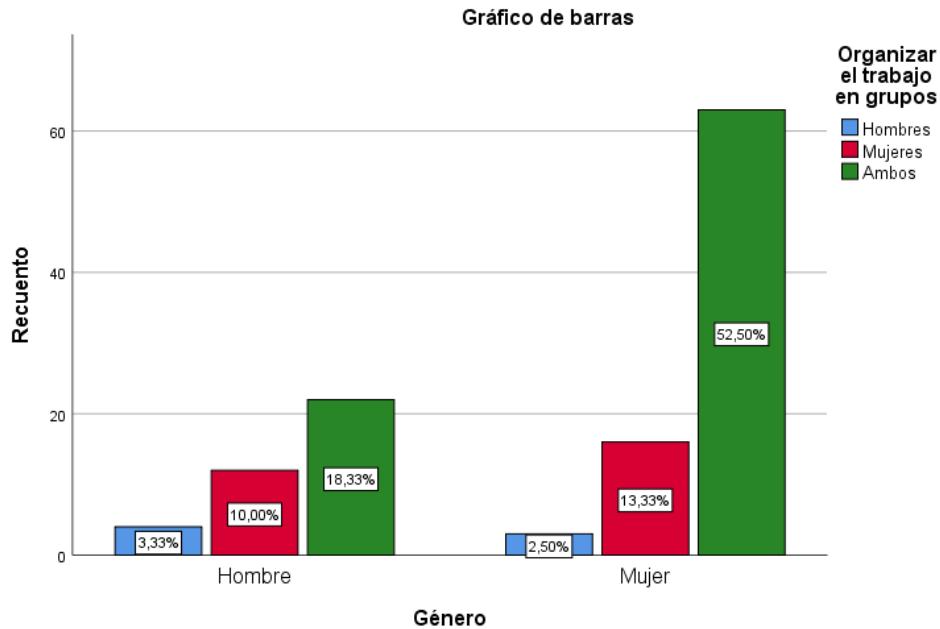
En nuestra sociedad hemos caracterizado las funciones propias de la feminidad hegemónica influida en parte por las conductas y los discursos del profesorado, dando como consecuencia una forma natural de discriminación.



**Gráfico 37. Género. Ordenar el aula.**

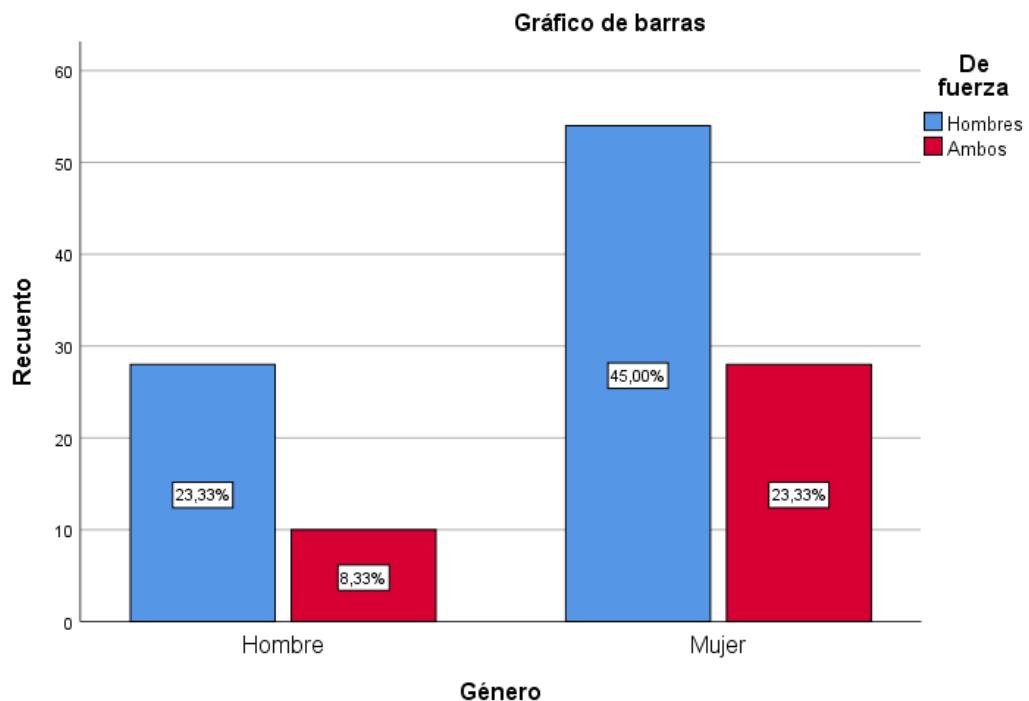
En el gráfico 37, el 40,83% de maestras y el 15% de profesores señalan que esta actividad lo realiza hombres y mujeres de la misma manera, sin embargo, un 25,83% de maestras señalan que son las mujeres que realizan mejor esta actividad, en comparación con el 16,67% de los maestros; un 1,67% de las profesoras piensan que son los hombres que ordenan mejor el aula.

Continúa un idéntico panorama de funciones y roles de la mujer dentro del aula de clases, pues así los determinan las propias docentes de las instituciones educativas particulares de Azogues. Estos estereotipos no han perdido fuerza pues tanto maestras como maestros tienen naturalizado estas funciones.



**Gráfico 38. Género. Organizar el trabajo en grupos.**

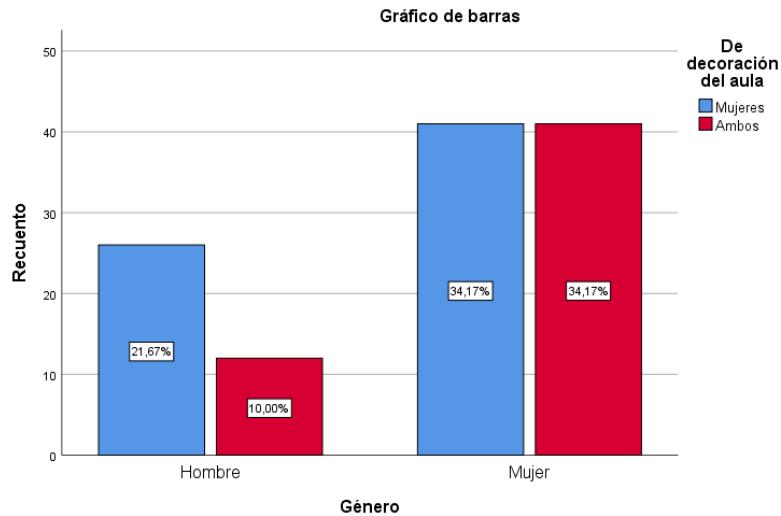
En el gráfico 38, en relación a quien organiza el trabajo en grupos, el 52% de maestras y el 18,33% de maestros indican que tanto hombres como mujeres organizan por igual, el 13,33% de las profesoras refieren que son las mujeres las que organizan los grupos, en menor porcentaje al 10% de los maestros; un pequeño porcentaje (2,50%) de profesoras que aún cree que son los hombres los que organizan los grupos, por el rol de líder que tienen los varones, contrasta con el 3,33% de maestros.



**Gráfico 39. Género. De fuerza**

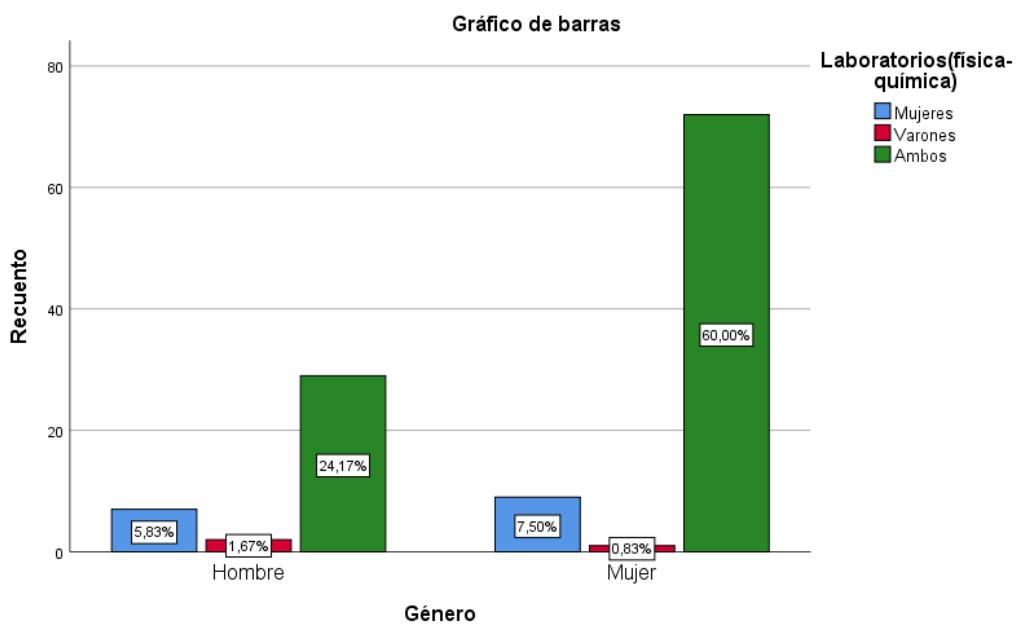
En el gráfico 39, relaciona la actividad de fuerza dentro del aula, y el 45% de las profesoras están convencidas que es exclusivo de los varones, igual criterio del 23,33% de los maestros; claro que en menor porcentaje; el 23,33% de maestras y 8,33% de maestros consideran que tanto mujeres como hombres hacen el trabajo de fuerza.

Este aspecto de muy importante porque nos deja claro el estereotipo de fuerza, vigor, fortaleza como exclusivo de la masculinidad. Ser hombre o mujer implica haber interiorizado una realidad que se concreta en creencias, valores y comportamientos dominantes que ya está dada en el entorno cultural, lo que nos conduce a desarrollar una serie de actitudes frente a los exigido, como comportamiento, sentimiento y pensamientos propiamente femeninos o masculinos, proceso de aprendizaje que conocemos como socialización de género. (Monreal Gimeno, Cárdenas Rodríguez, & Martínez Ferrer , 2019, pág. 85)



**Gráfico 40. Género. De decoración del aula**

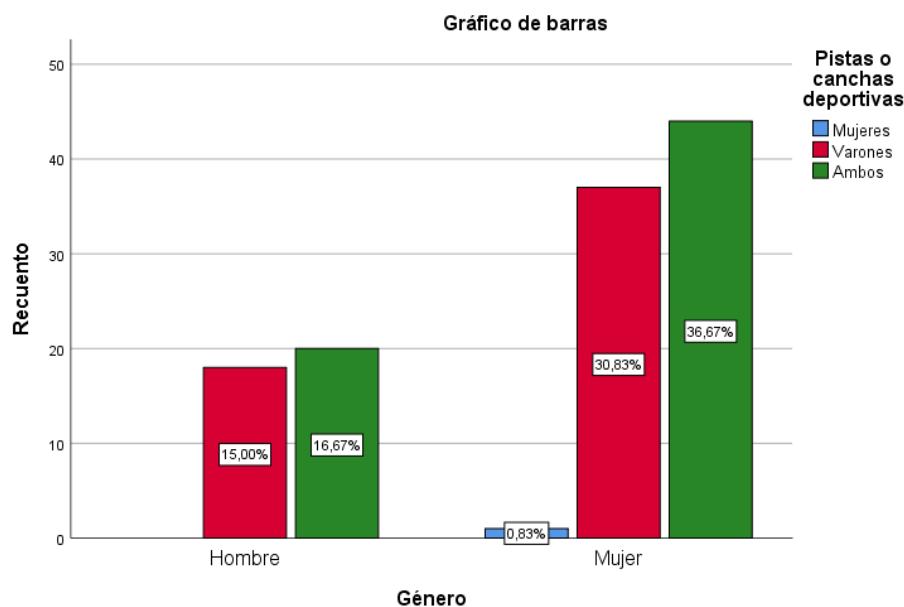
El gráfico 40, el 34.17% de las maestras piensan que tanto hombres como mujeres realizan esta actividad, a diferencia de los profesores 10%; sin embargo, con un porcentaje similar de las maestras, 34,17% cree que son las mujeres las que mejor realizan la tarea de decorar el aula, apreciación compartida con el 21,67% de los profesores. Es decir, el profesorado está muy naturalizado y convencido con estos roles que se le asigna a la mujer social y culturalmente.



**Gráfico 41. Género. Laboratorios (física-química)**

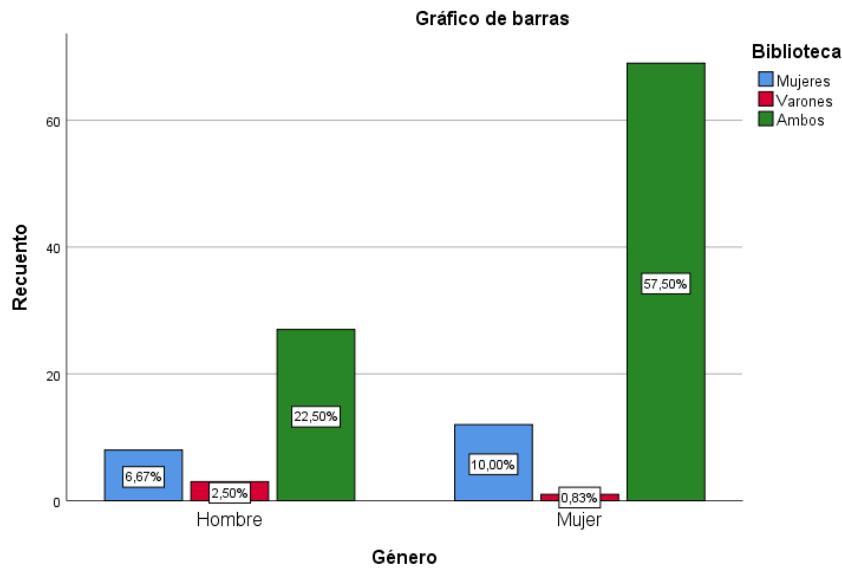


El gráfico 41, el 60% y 24,17% de maestras y maestros respectivamente señalan que tanto hombres como mujeres hacen uso de estos espacios, mientras que el 7,50% de maestras y 5,83% de maestros, consideran que la mujer frecuenta más los laboratorios. Un pequeño porcentaje de maestras (0,83%) y maestros (1,67%) consideran que los hombres ocupan los laboratorios.



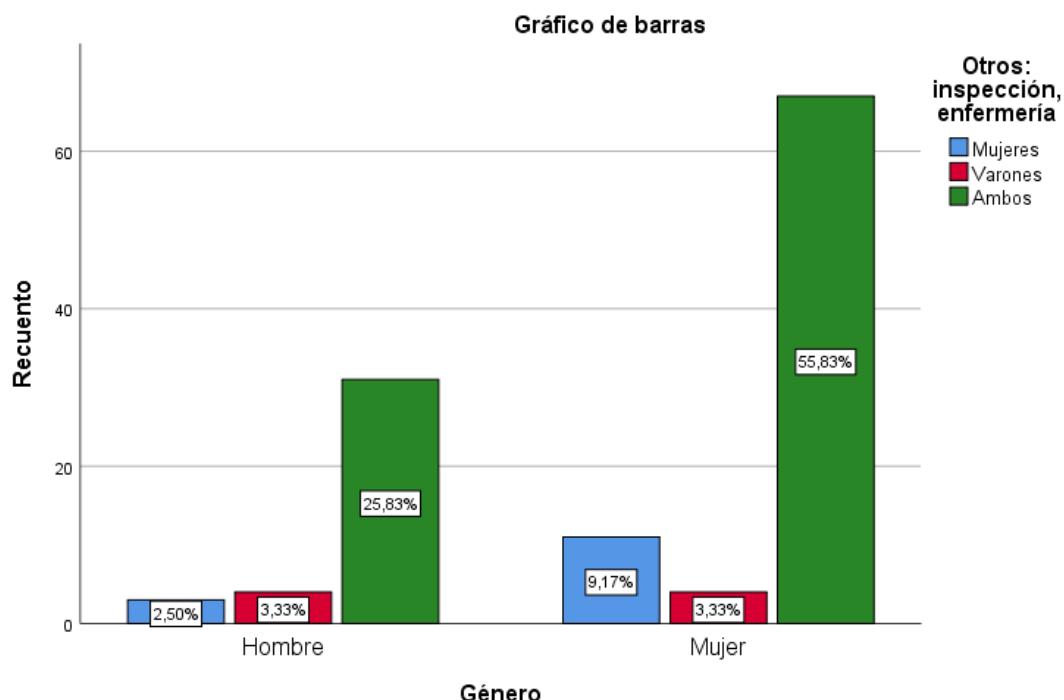
**Gráfico 42. Género. Pistas o canchas deportiva**

En el gráfico 42, el 36,67 y 16,67% de maestras y maestros respectivamente refieren que hombres y mujeres hacen uso de estos espacios, pero un 30,83% de profesoras y 15% de profesores destacan a los varones ocupando los espacios deportivos.



**Gráfico 43. Género. Biblioteca**

En el gráfico 43, el 57% de maestras y el 22,50% de maestros refieren que hombres y mujeres frecuentan por igual, mientras que el 10% y 6,67% de maestras y maestros respectivamente señalan que la mujer frecuenta más la biblioteca finalmente el 0,83% de las maestras y 2,5% de maestros consideran a los varones hacer uso de estos espacios.



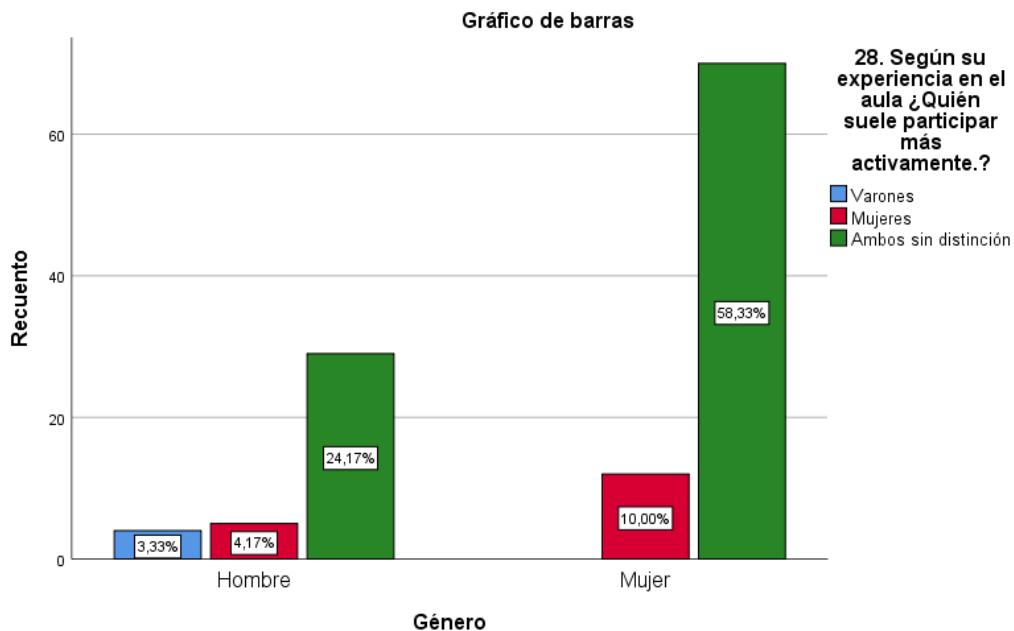
**Gráfico 44. Género. Otros: inspección, enfermería.**

En el gráfico 44, el 55,83% de maestras y el 25,83% de maestros señalan que mujeres y varones comparten por igual estos espacios, pero el 9,17% y 2,50% de maestras y maestros respectivamente señalan que las mujeres frecuentan más y finalmente un mínimo e igual porcentaje de maestras y de maestros (3,33%) indican que son los varones que más hacen uso de estos espacios.

Realizando un análisis crítico respecto a los espacios que ocupan alumnos y alumnas, la visión del profesorado educativo particular nos va enmarcando en la misma línea trazada desde tiempos remotos, dando a conocer o reconocer que los/as docentes no están preparados para impartir conocimientos con enfoque y perspectiva de género, mientras sus pensamientos naturalizados no den un giro racional de la percepción real que se viven en las aulas.

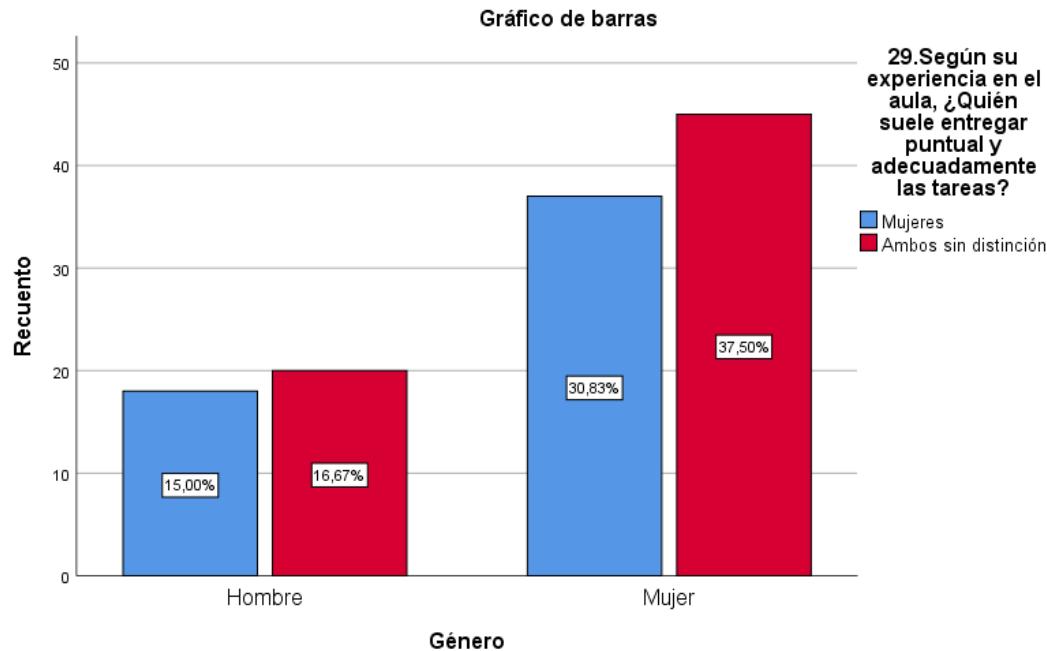
Desde este enfoque Caballero Vera (2019) nos señalan que todo maestro/a necesita iniciar un proceso de tutoría para preparar al alumnado en sus fases de transición, se debe instruir y

formar para lo mismo, puesto que deberá promover acciones y estrategias orientativas que favorezcan la toma de decisiones eficaces, de manera que promueva una mejor forma de realizar e implementar las potencialidades individuales y sociales de cada estudiante.



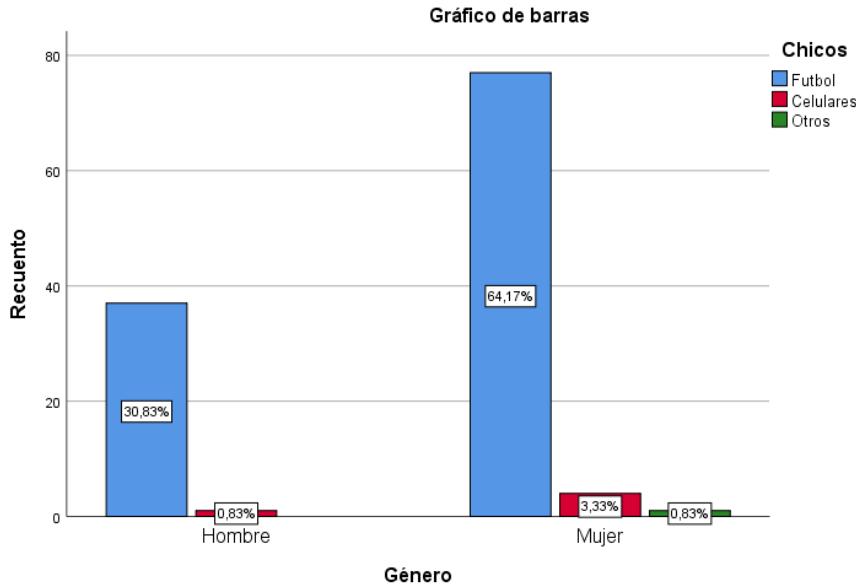
**Gráfico 45. Género. Segundo su experiencia en el aula ¿Quién suele participar más activamente?**

En el gráfico 45, el 58,33% y 24,17% de profesoras y profesores respectivamente consideran que alumnos y alumnas participan por igual, sin embargo, un 10% de maestras y el 4,17% de maestros dicen que son las mujeres las que más participan en el aula; un mínimo porcentaje de maestros (3,33%) refieren que los varones son más participativos.



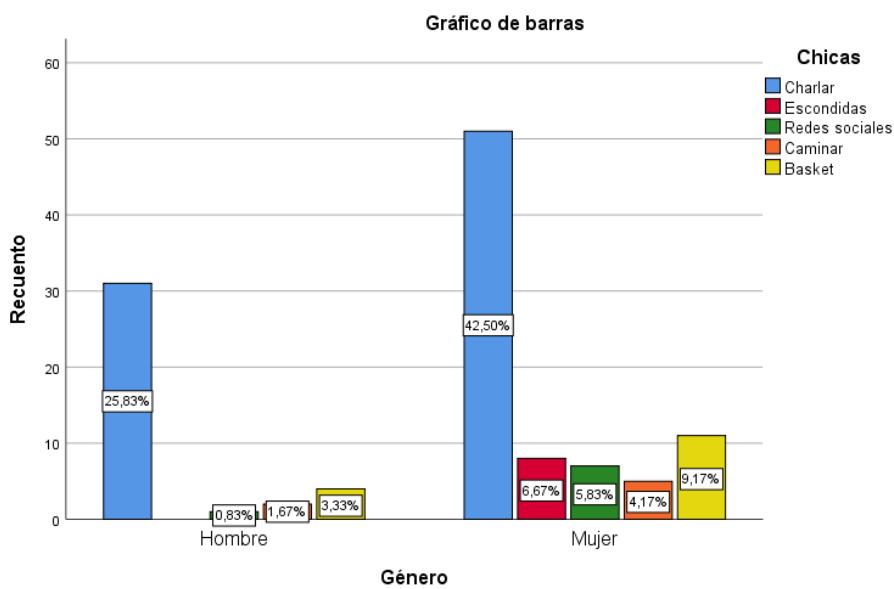
**Gráfico 46. Género. Segundo su experiencia en el aula, ¿Quién suele entregar puntual y adecuadamente las tareas?**

En el gráfico 46, tenemos que el 37,50% de maestras y el 16,67% de maestros indican que hombres y mujeres cumplen por igual estas tareas; sin embargo, un importante 30% de profesoras y 15% de profesores consideran que las alumnas son más responsables en entregar las tareas. El desarrollo y cumplimiento de las obligaciones dentro del entorno educativo señala a las mujeres como arraigadas y propias de estas responsabilidades.



**Gráfico 47. Género. Chicos.**

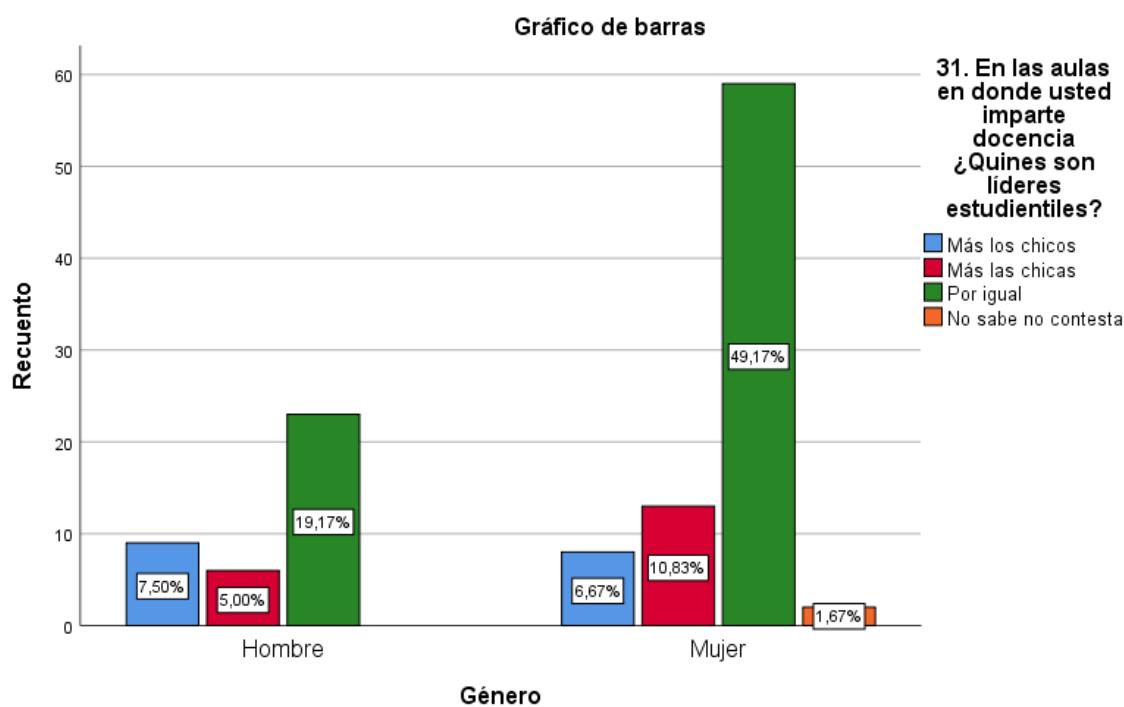
En el gráfico 47, el 64,17% y 30,83% de maestras y maestros respectivamente consideran a la actividad deportiva del fútbol como preferida de los varones, seguida de un 3,33% de maestras y 0,83% de maestros, señalan al uso del celular como actividad predilecta.



**Gráfico 48. Género. Chicas.**

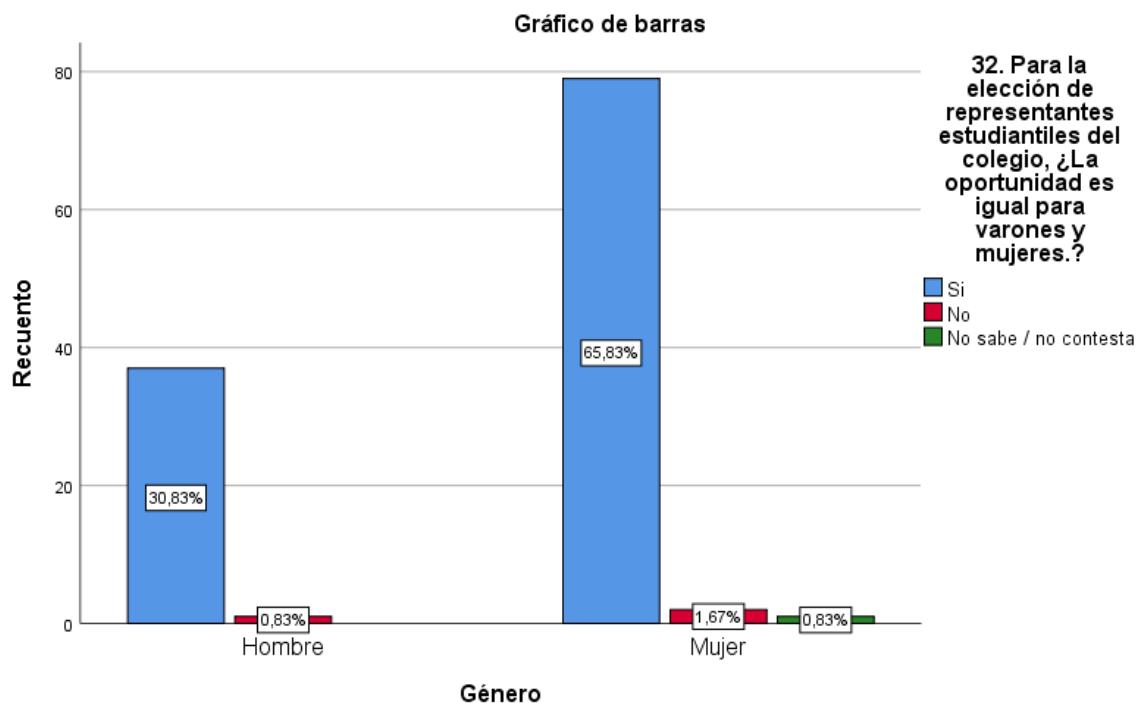
En el gráfico 48, el 42% de profesoras y 25,83% de profesores consideran que charlar es la actividad predilecta, seguido por el juego del básquet, 9,17% y 3,33% de maestras y

maestros respectivamente; caminar como una manera de relajarse de las chicas ha sido apreciado por el 4,17% de maestras y el 1,67% de maestros; el uso de las redes sociales a virilizado actualmente el espacio de la juventud, como un entretenimiento, así lo dejan ver el 5,83% y el 0,83% de profesoras y profesores respectivamente, y finalmente, un 6,67% de las maestras han visualizado que las alumnas juegan a las escondidas.



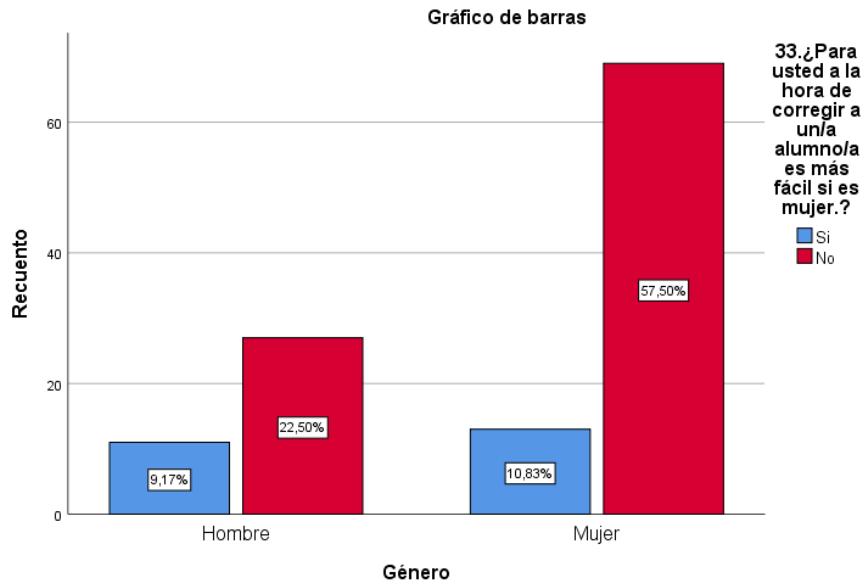
**Gráfico 49. Género. En las aulas en donde usted imparte docencia ¿Quiénes son líderes estudiantiles?**

En el gráfico, el 49,17% y 19,17% de profesoras y profesores respectivamente consideran que tanto hombres como mujeres hacen de líderes en sus aulas, sin embargo, un importante 10% de maestras han apreciado que son las mujeres las lideresas en relación al 6,67% de varones; en relación inversa los maestros en el 7,50% consideran a los varones como líderes en el aula y las mujeres en un 5%. Apenas un 1,67% de maestras no dan respuesta a esta pregunta.



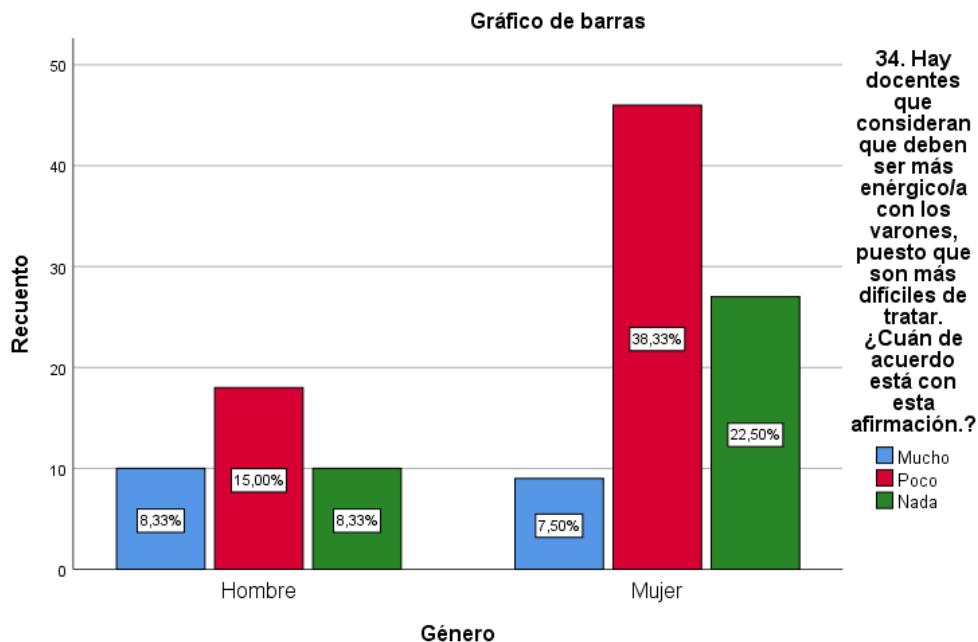
**Gráfico 50. Género. Para la elección de representantes estudiantiles del colegio, ¿La oportunidad es igual para varones y mujeres?**

En el gráfico 50, el 65,83% de maestras y el 30,83% de maestros señalan que esas oportunidades se dan por igual en hombres y mujeres; el 1,67% y 0,83% de maestras y maestros respectivamente indican que no son iguales las oportunidades.



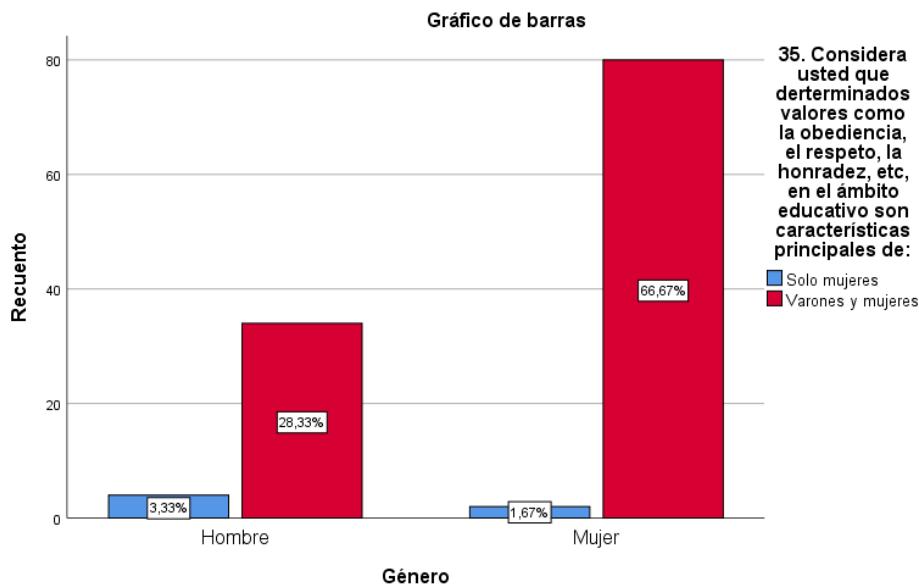
**Gráfico 51. Género. ¿Para usted a la hora de corregir a un/a alumno/a es más fácil si es mujer?**

En el gráfico 51, el 10,83% de las maestras y el 9,17% de los maestros señalan que es más fácil si es mujer, pero el 57,50% y 22,50% de maestras y maestros respectivamente no están de acuerdo con ésta aseveración, pues consideran que el trato es por igual.



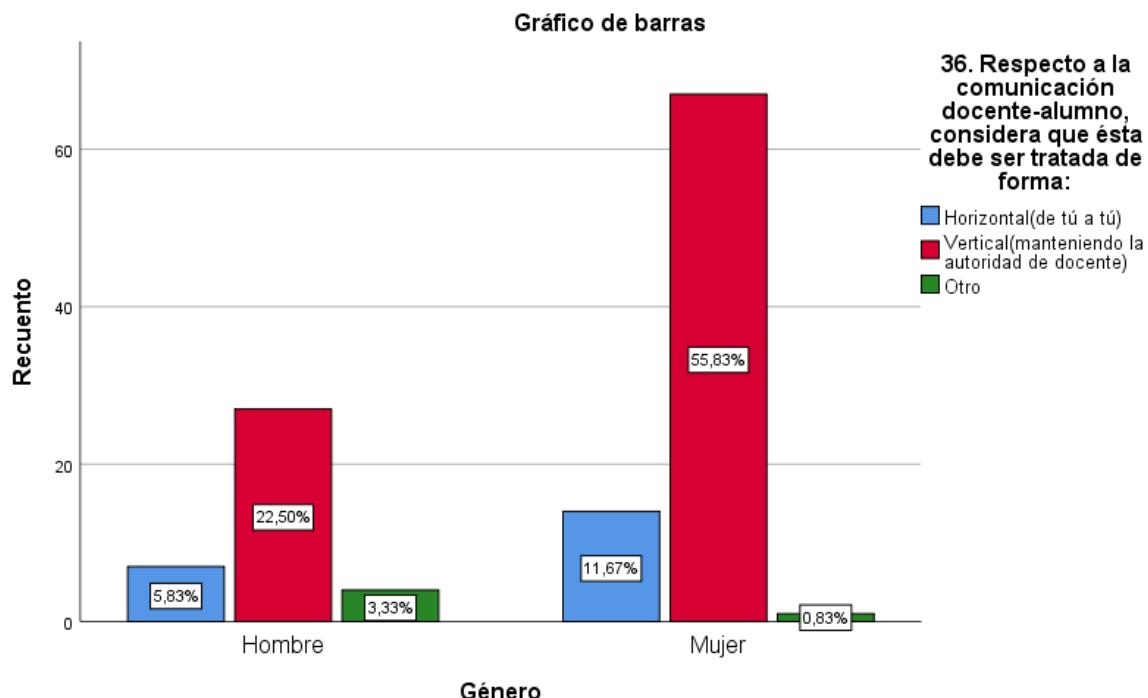
**Gráfico 52. Género. Hay docentes que consideran que deben ser más enérgico/a con los varones, puesto que son más difíciles de tratar. ¿Cuán de acuerdo está con esta afirmación?**

En el gráfico 52, se determina que el 7,50% de maestras y 8,33% de maestros están de acuerdo con esta afirmación; el 38,33% y 15% de maestras y maestros respectivamente están poco de acuerdo con esta aseveración, y por último en nada están de acuerdo el 22,50% de maestras y el 8,33% de maestros.



**Gráfico 53. Género. Considera usted que determinados valores como la obediencia, el respeto, la honradez, etc., en el ámbito educativo son características principales de.**

En el gráfico 53, el 66,67% de las maestras consideran que son características principales de varones y mujeres, piensan lo mismo el 28,33% de maestros; existe todavía un 1,67% de maestras y un 3,33% de maestros que estas características son exclusivas de las mujeres considerándolas como propias de la feminidad.

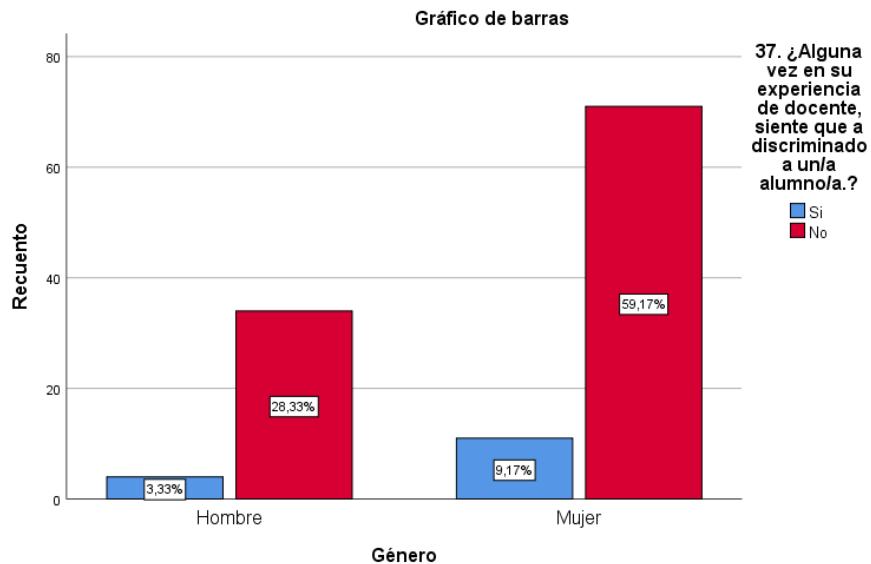


**Gráfico 54. Género. Respecto a la comunicación docente-alumno, considera que ésta debe ser tratada de forma:**

En el gráfico 54, el 55,83% de las maestras y el 22,50% de los maestros refieren que ésta debe ser de manera vertical, es decir manteniendo esa autoridad de docente frente al alumnado; el 11,67% y el 5,83% de maestras y maestros respectivamente indican que la relación con el alumnado debería ser de manera horizontal, es decir una comunicación más abierta de confianza guardando los parámetros de respeto y finalmente un pequeño porcentaje de maestras (0,83%) y maestros (3,33%) consideran otro tipo de relación.

La mayoría del profesorado refieren que la relación deber ser de manera vertical, es decir que el docente deber tomar su postura de autoridad. Es importante resaltar que en nuestro estudio tenemos un importante número de docentes con gran experiencia, que conservan aún esa imagen de superioridad y autoritarismo en relación a los/as alumnos/as. De ese 11.67% y 5.83% de maestras y maestros que prefieren una comunicación horizontal de tú a tú, un 50% corresponde a docentes jóvenes, es decir a los de menor experiencia (menos de 25años) que encuentran que las relaciones de más confianza permiten al

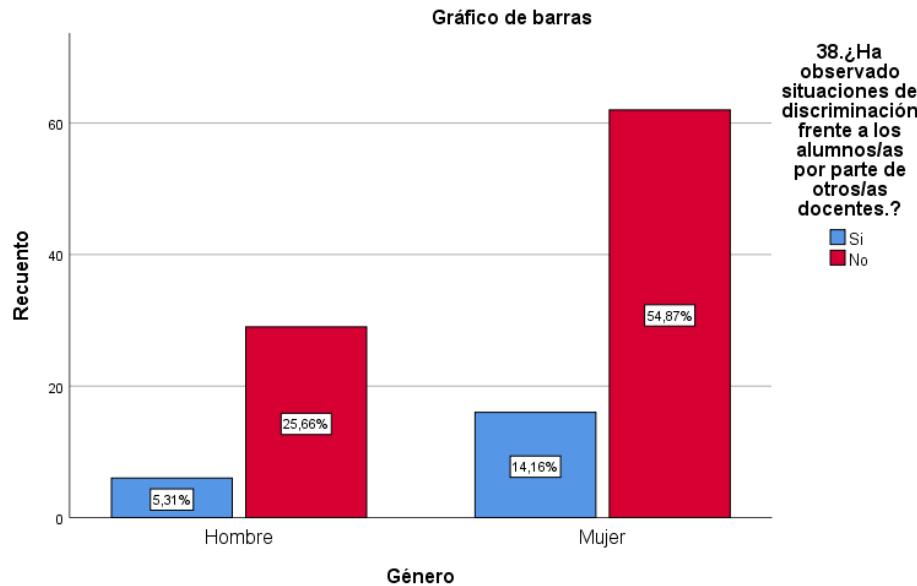
estudiantado motivarse, involucrarse y dar a conocer sus opiniones y conocimientos de acuerdo a su experiencia, perspectiva y retroalimentación grupal.



**Gráfico 55. Género. ¿Alguna vez en su experiencia de docente, siente que ha discriminado a un/a alumno/a?**

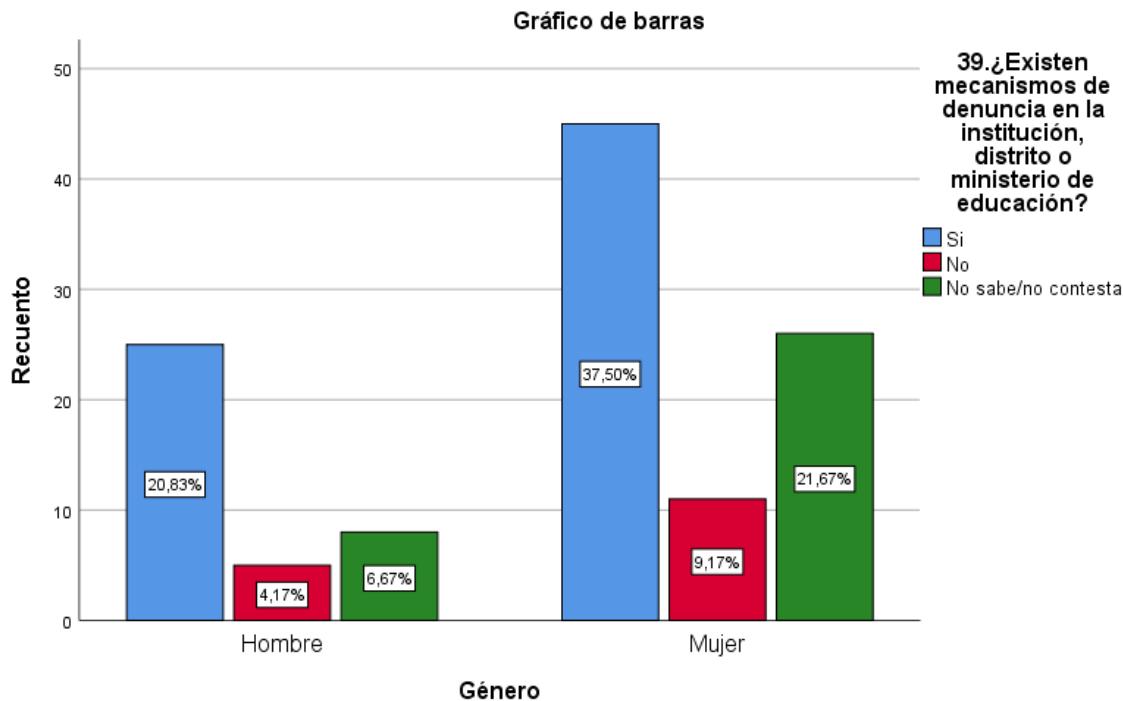
En el gráfico 55, el 9,17% de maestras y 3,33% de maestros, si lo han hecho, mientras que el 59,17% y 28,33% de maestras y maestros respectivamente no han discriminado. Las maestras y maestros consideran su discriminación por el hecho de tener que ser más enérgicos/as con los varones y a la vez, según Miguel, López & Chablé (2018) el liderazgo necesario para motivar a los estudiantes a convenir con el docente, es la formar de evaluar y calificar que emplean como herramientas a utilizarse de forma arbitraria para producir en los estudiantes miedo y angustia.

La autoridad en la escuela se relaciona al poder del docente para vigilar la disciplina y el cumplimiento de las tareas de los/as alumnos en aula o fuera de ella; por lo que él o la docente tiene un papel determinante al interior o fuera del aula, desde las diferentes funciones que ejerce en cada uno de los estudiantes, puesto que representa una figura que está investida por diversos parámetros sociales. (Miguel Reyes, López González , & Chablé Corona , 2018, pág. 755)



**Gráfico 56. Género. ¿Ha observado situaciones de discriminación frente a los alumnos/as por parte de otros/as docentes?**

En el gráfico 56, el 54,87% de maestras y 25,66% de maestros no han tenido esta experiencia, sin embargo el 14,16% de las profesoras si han presenciado discriminación frente a los alumnos por parte de otros docentes, al igual que los profesores en un 5,31%.

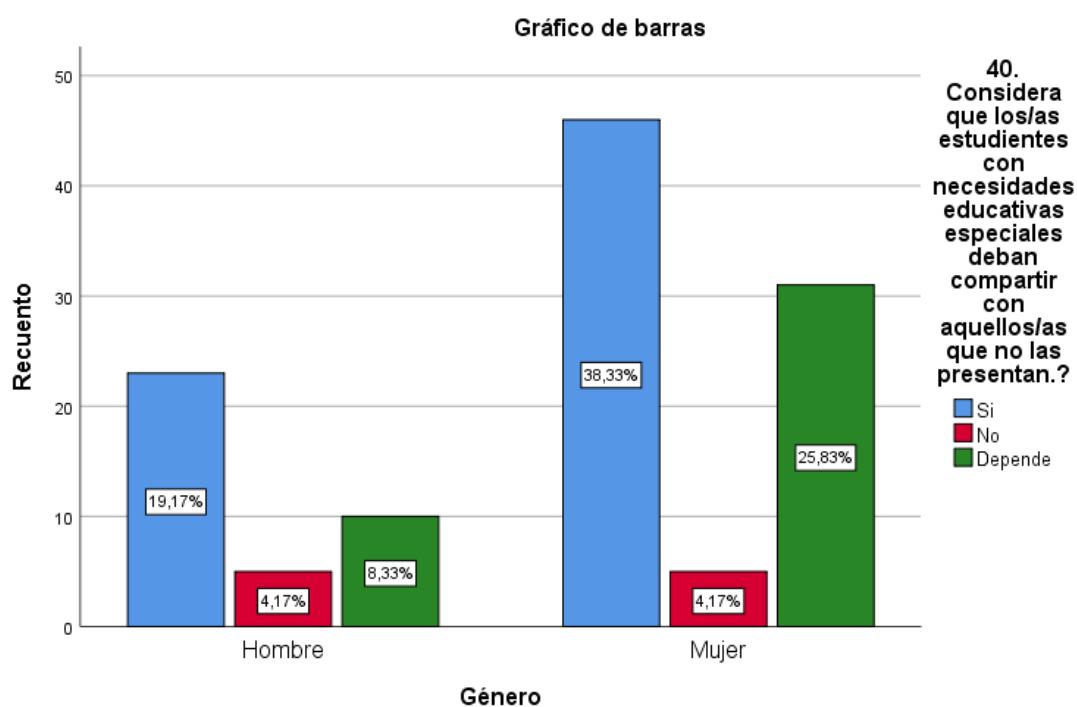


**Gráfico 57. Género. ¿Existen mecanismos de denuncia en la institución, distrito o ministerio de educación?**

*ministerio de educación?*

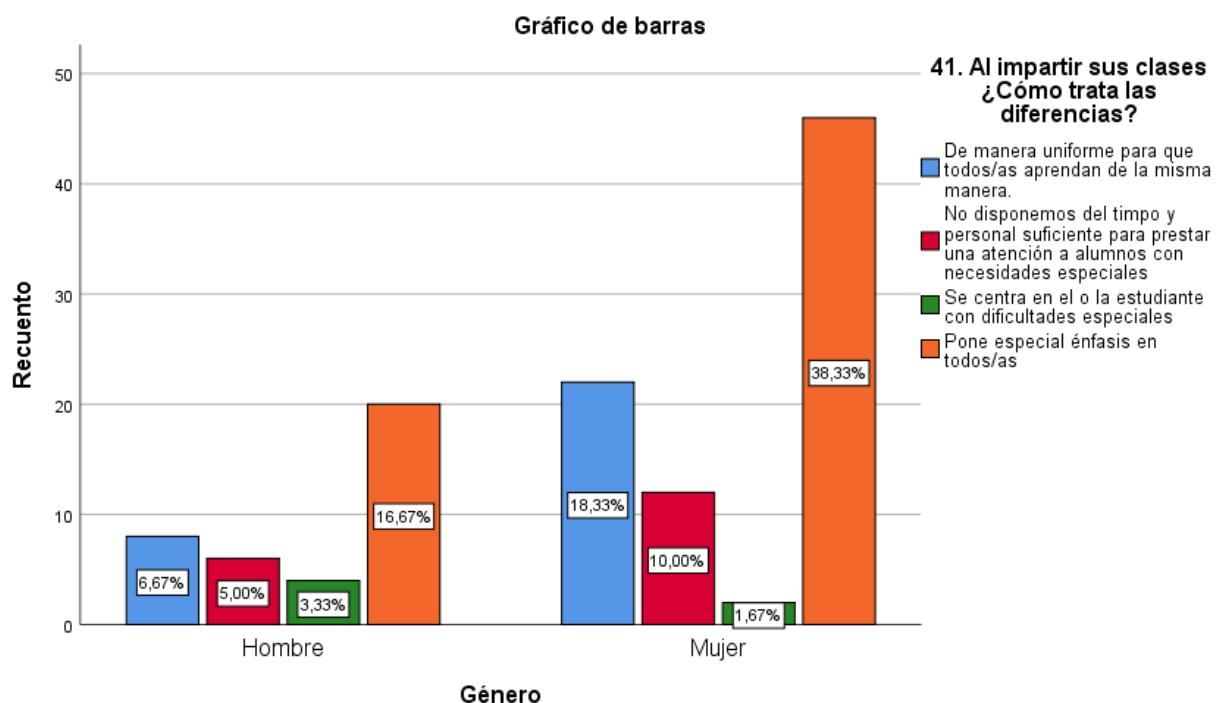
En el gráfico 57, el 37,50% de las maestras y 20,83% de maestros manifiestan que si hay mecanismos de denuncia ya sea a nivel institucional o del distrito educativo; el 9,17% y el 4,17% de maestras y maestros respectivamente indican que no existen mecanismos de denuncia en ninguna instancia, y finalmente un porcentaje importante de maestras y maestros (21,67% y 6,67% respectivamente) no saben o no dan respuesta a esta interrogante.

Este importante porcentaje de maestras que desconocen en absoluto sobre la existencia de mecanismos de denuncia (existiendo) o que no se atreven a dar respuesta sobre este aspecto, nos deja en claro el poco compromiso de ellas frente a situaciones de violencia y discriminación hacia el alumnado dejando vacíos de justicia e igualdad pendientes por resolver.



**Gráfico 58. Género. ¿Considera que los/as estudiantes con necesidades educativas especiales deban compartir con aquellos/as que no las presentan?**

En el gráfico 58, el 38,33% de maestras y el 19,17% de maestros manifiestan que si deberían compartir, en contraste con el 4,17% del profesorado masculino y femenino que refieren que no deberían compartir; finalmente un porcentaje considerable de maestras 25,83% y maestros 8,33% creen que dependen de algunos otros factores para considerar la participación de este alumnado.



**Gráfico 59. Género. Al impartir sus clases ¿Cómo trata las diferencias?**

En el gráfico 59, el 38,33% de maestras y 16,67% de maestros ponen especial énfasis en todos y todas; el 18,33% y 6,67% de maestras y maestros respectivamente tratan de manera uniforme para que todos y todas aprendan de igual manera; el 10% de maestras y 5% de maestros manifiestan que no disponen del tiempo ni el personal necesario para dar atención a este tipo de alumnos y finalmente un pequeño porcentaje de maestros y maestras (1,67% y 3,33% respectivamente), se centran en él o la estudiante con necesidades especiales.



## Capítulo VI

### 6. Discusión

En el contexto de la igualdad de género el profesorado desempeña un papel fundamental en el desarrollo y transmisión de conocimientos de género, tal como lo indica la autora Rocío Jiménez Cortez, quien manifiesta que los/as docentes vienen ya con una carga de género obtenido en sus propias experiencias y trayectorias personales, creando dinámicas educativas superadoras de la desigualdad. Graciela Messina replica que la igualdad de género pueda ser un camino para que la educación cumpla con el propósito asignado.

Sin embargo, no basta que los docentes sean los transmisores de género, hace falta un compromiso, pues una actitud negativa de las personas como lo manifiesta en la UNESCO puede obstaculizar o socavar las políticas, acciones y medidas públicas en favor de la igualdad de género. En nuestro estudio tenemos docentes que se han mantenido alejados de los contenidos de género.

La educación es considerada la puerta de entrada al conocimiento, saberes y cambios en las personas, que para Ma. Ángeles Rebollo la educación se convierte en un factor clave para garantizar la justicia y la cohesión social, pero para el autor Jesús Lechuga Montenegro encuentra en aspectos como las tradiciones y cultura un aspecto negativo para ésta problemática, donde la cultura etnográficamente incluye todo tipo de hábitos y capacidades adquiridas por el ser humano.

La cultura, las tradiciones o las costumbres han frenado el progreso y desarrollo de las mujeres, y han impedido que salgan de esa burbuja llena de prejuicios y yugo impuestos por una sociedad androcentrista, según el autor Jesús lechuga. Es por estas razones que Ma. Ángeles Rebollo propone a las leyes como potentes herramientas que ayudan a crear nuevos escenarios y oportunidades para la convivencia.



La discriminación es el resultado que se mantiene latente hasta nuestros días, y es la mujer la que ha tenido que enfrentar a lo largo de la historia etapas discriminatorias, relacionadas al aislamiento, encierro, violencia, capacitándolas para la vida privada, la maternidad, el cuidado de la familia, en tanto que los hombres se les ha considerado dotados para el mando, el gobierno y la ambición, según nos señala la autora Ma. Ángeles Rebollo.



## Capítulo VII

### 7.1 Conclusiones.

Con los resultados obtenidos y dando alcance a los objetivos planteados, establecemos las siguientes conclusiones:

- Según datos sociodemográficos la edad máxima de los y las docentes está en los 63 años y la edad mínima en los 25 años, prácticamente la mayoría procedentes de la sierra y es una profesión feminizada, en relación a la formación profesional hay un importante porcentaje de mujeres con tercero y cuarto nivel en relación a los varones. En cuanto a la experiencia la prevalencia de las mujeres la mayoría son de más experiencia en relación a los varones impartiendo sus conocimientos en más del 90% en centros religiosos. La afluencia de población extranjera en las instituciones educativas particulares es moderada.
- En relación a la discriminación laboral, aparentemente pareciese no existir discriminación por razón de género en las IE, entre mujeres y varones puesto que, en los cargos directivos educativos, tanto la rectoría, dirección, vicerrectorado y coordinación de estudios están a cargo de las mujeres. Sin embargo, en las direcciones distritales cuentan con más presencia de varones, que están a cargo de la inspección. Es decir, pese a que existe una feminización de la docencia hay una presencia importante de varones. El 70% de mujeres en puestos directivos no corre proporcional al número de cargos directivos. Los cargos superiores de la pirámide son varones. La presencia de la mujer en la educación continúa dando a ellas esa connotación de cuidadoras, sensibles, organizadoras, entregando mayor participación e intervención a la hora de toma de decisiones.



- El discurso dice una cosa, pero las actitudes y comportamientos otra. Partiendo de que la desigualdad y la discriminación comienza a partir de la división sexual del trabajo doméstico que asigna dichas tareas y de cuidado a las mujeres, y el trabajo productivo a los varones, y que después se lleva al ámbito público La igualdad de deberes entre hombres y mujeres no es evidente en nuestro trabajo investigativo, pues la mayoría de éstas actividades se sigue recargando hacia las mujeres, lo que les dificulta o les representa una carga en su desarrollo profesional y laboral. Los varones si se encuentran involucrados dentro de las tareas del hogar, pero son muy limitadas. El profesorado encuestado (mayoría mujeres), lo relacionan al hecho de que la mujer lleva el curso del embarazo con todos los cambios fisiológicos, psicológicos y emocionales considerando actividad exclusiva de las mujeres.
- Para conocer la igualdad de género el profesorado debe estar asesorado, capacitado y actualizado en la materia, sin embargo, el desconocimiento de la mayoría del profesorado de políticas o programas a nivel nacional nos deja una idea clara, como aún se mantienen ajenos a la igualdad de género, siendo las mujeres docentes en mayor proporción a los varones que conocen de esas políticas en el sistema educativo. En las instituciones educativas la realidad es distinta, pues la mayor parte del profesorado afirma que, si se está promoviendo la igualdad de género, pero a la hora de conocer si existe algún documento institucional respecto a la inclusión del enfoque de género, un grupo minúsculo de docentes manifiesta la existencia de esta documentación. En relación al grupo de docentes varones hay más de ellos que recibieron capacitación en algún momento que los que no recibieron; una relación inversa en las maestras donde hay menos profesoras que recibieron formación en género de las que no recibieron capacitación en género.



- El nivel de conocimientos del profesorado en relación a igualdad de deberes del estudiantado, está muy claro, ya que mantienen fijo los roles y estereotipos femeninos relacionados al cuidado, el orden, aseo, limpieza, mientras que las actividades de fuerza, poder competitividad, éxito y ciertos deportes (fútbol) son de exclusivo tinte masculino.
- La participación, puntualidad del alumnado en el aula de clases es más equitativo, pero un pequeño grupo de docentes indican que las mujeres son más participativas que los varones. La igualdad de oportunidades del alumnado en relación al liderazgo y representación estudiantil, el profesorado de bachillerato manifiesta una presencia igualitaria entre el alumnado.
- En relación a igualdad de derechos del alumnado, el buen trato es un derecho que los profesores/as dan con cierta prioridad a las mujeres, consideran que son más fáciles de tratar que a los varones, a quienes se les considera más complicado. Sin embargo, un importante grupo de docentes dan un trato igualitario a la hora de imponer un castigo, y consideran actualmente que los valores como el respeto, honradez, etc. deben formar parte tanto de chicas como de chicos.
- La relación entre el profesorado y el alumnado se mantiene mayoritariamente vertical, es decir los/as maestros/as son la autoridad. Los profesorados jóvenes prefieren una relación más abierta de confianza, es decir, horizontal eso sí guardando los parámetros de respeto.
- Las situaciones de discriminación es algo que no va a terminar, así lo deja palpar aquel profesorado discriminatorio de chicos y chicas y así como el profesorado que han presenciado actos de violencia hacia el alumnado. La mayoría del profesorado conoce mecanismos de denuncia frente a estos actos negativos, pero es impresionante



ver que los/as maestros/as prefieren callar y no responder a esta interrogante, concluyendo que son docentes pasivos/as ante estos actos.

- Finalmente, la discriminación hacia el alumnado con necesidades educativas especiales está todavía presente tanto en hombres como mujeres; pero el trabajo que ha venido realizando las instancias gubernamentales en políticas de inclusión e igualdad de género muestra efectos positivos al menos en el área educativa, donde el profesorado dan un mejor trato a estos alumnos/as. La realidad manifiesta del profesorado al menos en teoría, consideran dar un trato uniforme y ponen énfasis en todos y todas incluyendo aquel alumnado con necesidades especiales. Un grupo de docentes manifiestan que no disponen del tiempo ni el personal necesario para dar atención a este tipo de alumnos/as.

## 7.2 Recomendaciones

Trabajar y concientizarnos en materia de género es una tarea que debería apuntarse desde los primeros años de educación básica, donde los/as niños/as se encuentran todavía con vacíos de estos enfoques y perspectivas en igualdad y equidad de género.

El profesorado es un “instrumento” humano fundamental en impartir conocimientos, valores y carga de género, deberían recibir una mayor formación y capacitación, pero con un seguimiento permanente, para valorar sus prácticas, actitudes y comportamientos dentro y fuera de las aulas.

La educación con enfoque de género es una tarea de las entidades gubernamentales educativas de aplicar en todos los ámbitos pedagógicos, con evaluaciones tanto al estudiantado como al profesorado y autoridades educativas.



## Bibliografía

- Asociación Mexicana de Inteligencia de Mercado y Opinión (AMAI). (30 de Agosto de 2017). *Niveles Socioeconómicos AMAI.* Obtenido de <http://nse.amai.org/nseamai2/#nse-amai>
- Blat Gimeno, A. (1994). Informe sobre la igualdad de oportunidades educativas entre los sexos. *Revista Iberoamericana de educación*, 1-18.
- Blazquez, F. (2001). *La sociedad de la información y de la comunicación*. Merida: Espanha.
- Bleger, J. (1963). *Psicología de la conducta*. Buenos Aires: Eudeba.
- Bolaños Muñoz, L., & Jiménez Cortéz , R. (2007). LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO EN GÉNERO. *Revista de Investigación Educativa*, 77-95.
- Ceballos, G., Campo, A., & De Bedout, A. (2007). Relaciones sexuales en estudiantes de secundaria las zonas rurales del Distrito de Santa Marta, Colombia. *Pensamiento Psicológico*, 101-109.
- CEPAL. (2009). *Panorama social de América Latina*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Cieza, F. (2013). La observacion entre lo objetivo y lo subjetivo. *Red de revistas científicas de America Latina, el Caribe, España y Portugarl*, 23-40.
- Community-Embedded Reproductive Health Care for Adolescents. CERCA. (2011). *Cuidado de la Salud Reproductiva para Adolescentes Enmarcado en la Comunidad. Documento de referencia*. Ecuador. Cuenca.
- Condor, S., & Antaki, C. (2000). Cognición social y discurso. En T. Dijk, *El discurso como estructura y proceso* (págs. 453-489). Barcelona: Gedisa.
- Contreras Domingo , J. (1990). *Enseñanza, currículo y profesorado*. Madrid-España: Ediciones Akal, S:A.
- Coyotzin Torres, R. (2018). *Taller de sensibilización sobre igualdad de género y convivencia escolar armónica, dirigida a docentes de escuelas secundarias de la ciudad de Toluca*. Mexico: Unam.
- Díaz, S., Arrieta, K., & González, F. (2014). Prevalencia de actividad sexual y resultados no deseados en salud sexual y reproductiva en estudiantes universitarios en Cartagena, Colombia, 2012. *Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología*, 22-31.
- EXPLORA, P. (2007). Igualdad de oportunidades. *Ciencias Sociales*.
- Fernández, I., Ubillos, S., Zubieta, E., & Páez, D. (2004). *Psicología social, cultura y educación*. España: Pearson Educación.



Giraldo-Gil , E. (2014). Revisando las prácticas educativas: una mirada posmoderna a la relacion género-curriculo. *Revista Latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*, 211-223.

Gómez, D., Ochoa, M., Canchila, C., Ramos, E., Salguedo, G., & Malambo, D. (2014). Salud sexual y reproductiva en estudiantes universitarios de una institución de educación Superior en Colombia. *Revista de Salud Pública*, 660-672.

González, J. (2009). Conocimientos, Actitudes y Prácticas sobre la sexualidad en una Población Adolescente Escolar. *Revista de Salud Pública*, 14-26.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2011). *Encuesta de Estratificación del Nivel Socioeconómico*. Quito: INEC.

Jimenez Cortéz , R. (2007). Discurso de Género y practica docente. *Revista de investigación educativa*, 59-76.

Junta , A. (2006). GUIA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA FAVORECER LA IGUALDAD ENTRE HOMBRE Y MUJERES EN EDUCACIÓN. 20.

Laca Arocena , F. (2005). Actitudes y comportamiento en las situaciones de conflicto. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 117-126.

Lamas, M. (s.f.). El Enfoque de género en las políticas públicas. *Opinión y Debate*, 1-4.

Logroño, J. (2013). *CONSTRUYENDO LA EQUIDAD DE GÉNERO A PARTIR DE LA EDUCACION INICIAL BÁSICA*. QUITO.

Logroño, J. (s.f.). *Construyendo la equidad de género a partir de la educación inicial básica* . Quito: FLACSO.

Lopez Carretero, A., & Pérez de Lara , N. (1998). El silencio y la palabra: reflexiones en torno a función docente y género. *Educar*, 189-194.

López Romo, H. (2009). Los niveles socioeconómicos y la distribución del gasto. *Instituto de Investigaciones Sociales*, 1-44.

Lopez Valero, A., & Encabo Fernández , E. (2002). Competencia comunicativa, identidad de género y formación del profesorado. *Revista Interuniversitaria de formacion de profesorado*, 113-122.

Maia Bortolozzi, A. C. (2006). *Las relaciones entre los géneros y la escuela en el discurso de los profesores de la escuela primaria*. Sao Paulo Brazil .



- Messina, G. (2001). Estado del Arte de la Igualdad de Género en la Educación Básica de América Latina. *Messina, G. (2001). Estado del arte de la igualdad de género en la educación* De: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001616/161666s.pdf>. UNESCO, 1-32.
- Ministerio de Salud Pública. (2017). *Plan Nacional de Salud Sexual y Reproductiva*. Quito: MSP-Ecuador.
- Molina Rodas , M., & Ordoñez Mora , S. (2010). *Diagnóstico sobre la transversalización de la equidad de género en la escuela doce de abril de la ciudad de Cuenca*. Cuenca.
- Mosquera, J., & Mateus, J. C. (2003). Conocimientos, actitudes y prácticas sobre métodos de planificación familiar, VIH-SIDA y el uso de los medios de comunicación en jóvenes. *Colombia Médica*, 206-212.
- Mujer, L. (2015). *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer*. Lima Perú.
- Naciones Unidas. (1994). *Informe de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo*. Nueva York: Naciones Unidas.
- ONU, M. (2015). *La igualdad de género*. Mexico.
- Palao Tarrero, F. (2012). *La coeducación en españA*. España.
- Pérez, A. (2000). *La cultura escolar en la sociedad neoliberal*. España : Ediciones Morata, S.L.
- Piedra, J., García-Pérez, R., Fernández-García, E., & Rebollo, M. (2011). Brecha de género en educación física: actitudes del profesorado hacia la igualdad. *Rev.int.med.cienc.act.fis.deporte*.
- Pilar, Colás Bravo, P., & Jiménez Cortéz , R. (2006). Tipos de conciencia de género del profesorado en los contextos escolares. *Revista de Educación*, 415-444.
- Protecting Throught Education , R. (2012). *DErechos de la infancia y la adolescencia*. Colombia.
- Rico de Alonso, A., Rodriguez, A., & Alonso , J. C. (2000). Equidad de Género en la educación en Colombia: Políticas y prácticas. *Papel político*, 9-50.
- Rodríguez Menéndez , M., & Torío Lopez , S. (2005). El discurso de género del profesorado de educación infantil: hablando acerca de la ética del cuidado. *Revista Complutense de educación* , 471-487.
- Rodriguez Menéndez, M., & Peña Calvo , J. (2005). La investigación sobre el género en la escuela: Nuevas perspectivas teóricas. *Teor.Educ*, 25-48.



- Rodríguez, A., Sanabria, G., Contreras, M., & Perdomo, B. (2013). Estrategia educativa sobre promoción en salud sexual y reproductiva para adolescentes y jóvenes universitarios. *Revista Cubana de Salud Pública*, 161-174.
- Rubio Sáiz, M. (2013). Estudio sobre la percepción del profesorado en educación secundaria obligatoria del acoso escolar. *Revista de Educación Social*, 3.
- Ruiz, Á., Beltrán, J., Latorre, C., & Ruiz, J. (2010). ¿Existe asociación entre los comportamientos de riesgo en salud sexual y reproductiva y el ser estudiante de Medicina? Estudio de corte transversal. Bogotá (Colombia). *Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología*, 121-128.
- Schmelkes, S. (2010). *Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas*. Mexico: El gusano de papel.
- Schüssler, R. (2007). *Género y educación*. Peru: Editorial y Gráfica EBRA E.I.R.L.
- Talavera Simoni, M. L. (2014). Feminización de la enseñanza y construcción de identidades de género en la escuela primaria. *Estudios Bolivianos*, 49-55.
- Uribe Zúñiga, P. (2014). Salud sexual y reproductiva. En T. Corona, M. E. Medina, P. Ostrosky, E. Sarti, & P. Uribe, *La mujer y la salud en México* (págs. 225-240). México: Intersistemas, S.A.
- Vargas Jimenes, I. (2011). Reflexiones en torno a la vinculación de la educación y el género. *Revista Electrónica Educare Vol. XV, N° 1*, 137-147.
- Vargas Ruiz, R. (2007). *Proyecto integrado "La salud sexual y la salud reproductiva de la población estudiantil de la Universidad Nacional"*. Costa Rica: Heredia.
- Venegas , M. (2010). La igualdad de género en la escuela. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, 388-402.
- Vera Romero, O., & Vera Romero, F. (2013). Evaluación del nivel socioeconómico: presentación de una escala adaptada en una población de Lambayeque. *Rev. cuerpo méd.* , 41-45.
- Zaldumbide Espinoza, M. (2015). *Equidad de género en el ecuador: mecanismos para la implementación de las políticas de inclusión en el gobierno de Rafael Correa (2008-2013)*. Quito.



ANEXOS



UNIVERSIDAD DE CUENCA  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
MAESTRIA EN GÉNERO, DESARROLLO, SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

Azogues a 17 de abril de 2019

Asunto: Autorización

Ing. John Peñaloza

**RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR INTERNACIONAL AZOGUES**

Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba un saludo cordial y afectuoso de quien suscribe; deseándole éxitos en sus funciones laborables que viene desempeñando en tan noble institución.

Pongo en su conocimiento que me encuentro realizando mi proyecto de titulación con el tema: "**CONOCIMIENTO SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO DE LOS/AS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES DE LA CIUDAD DE AZOGUES**", mismo que se encuentra bajo la tutoría de la PhD. Isabel Gil Gesto docente de la maestría de la Universidad de Cuenca por lo que es necesario que se apliquen encuestas dirigido a todos los docentes de educación media. En tal virtud acudo a su autoridad para solicitar el permiso y la autorización correspondiente para que los docentes puedan realizar dicha encuesta y obtener el resultado acorde a la realidad.

Por la favorable acogida que se sirva dar a la presente antícpo mi sincero agradecimiento.

ATENTAMENTE

Dr. Pedro Faicán Rocano

ALUMNO DE LA MAESTRÍA DE GÉNERO, DESARROLLO, SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

17-04-2019  
Unidad Educativa Particular  
"Internacional"  
RECTORADO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

UNIVERSIDAD DE CUENCA  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
MAESTRIA EN GÉNERO, DESARROLLO, SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

Azogues a 10 de abril de 2019

Asunto: Autorización

Ing. Rolando Cajamarca

**RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA SAN DIEGO DE ALCALA AZOGUES**

Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba un saludo cordial y afectuoso de quien suscribe; deseándole éxitos en sus funciones laborables que viene desempeñando en tan noble institución.

Pongo en su conocimiento que me encuentro realizando mi proyecto de titulación con el tema: "**CONOCIMIENTO SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO DE LOS/AS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES DE LA CIUDAD DE AZOGUES**", mismo que se encuentra bajo la tutoría de la PhD. Isabel Gil Gesto docente de la maestría de la Universidad de Cuenca por lo que es necesario que se apliquen encuestas dirigido a todos los docentes de educación media. En tal virtud acudo a su autoridad para solicitar el permiso y la autorización correspondiente para que los docentes puedan realizar dicha encuesta y obtener el resultado acorde a la realidad.

Por la favorable acogida que se sirva dar a la presente anticipo mi sincero agradecimiento.

ATENTAMENTE

Dr. Pedro Faicán Rocano

ALUMNO DE LA MAESTRÍA DE GÉNERO, DESARROLLO, SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA



## UNIVERSIDAD DE CUENCA

### UNIVERSIDAD DE CUENCA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA MAESTRIA EN GÉNERO, DESARROLLO, SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

Azogues a 10 de abril de 2019

Asunto: Autorización

Mgs. Mercy Idrovo

RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL LA SALLE AZOGUES

Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba un saludo cordial y afectuoso de quien suscribe; deseándole éxitos en sus funciones laborables que viene desempeñando en tan noble institución.

Pongo en su conocimiento que me encuentro realizando mi proyecto de titulación con el tema: "**CONOCIMIENTO SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO DE LOS/AS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES DE LA CIUDAD DE AZOGUES**", mismo que se encuentra bajo la tutoría de la PhD. Isabel Gil Gesto docente de la maestría de la Universidad de Cuenca por lo que es necesario que se apliquen encuestas dirigido a todos los docentes de educación media. En tal virtud acudo a su autoridad para solicitar el permiso y la autorización correspondiente para que los docentes puedan realizar dicha encuesta y obtener el resultado acorde a la realidad.

Por la favorable acogida que se sirva dar a la presente antícpo mi sincero agradecimiento.

ATENTAMENTE

Dr. Pedro Fajcán Rocano

ALUMNO DE LA MAESTRÍA DE GÉNERO, DESARROLLO, SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

	UNIDAD EDUCATIVA LA SALLE
Certifico que la presente comunicación fue recibida	
Fecha:	10/04/2019
Hora:	11:11:10
SECRETARÍA	

**UNIVERSIDAD DE CUENCA**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES  
CENTRO DE POSGRADOS**

**MAESTRÍA EN GÉNERO, DESARROLLO, SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA**

**Cuestionario para determinar el nivel de conocimientos en igualdad de género de los/as docentes de bachillerato de las instituciones particulares de la ciudad de Azogues.**

La aplicación de este cuestionario tiene como objetivo identificar cuanto sabe usted del tema igualdad de género, y como lo aplican en diferentes ámbitos como la docencia, plano personal, su relación con los/as estudiantes, sus colegas y como la educación ha dado un giro con la incorporación de la perspectiva de género.

La información obtenida será utilizada únicamente con fines académicos y me servirán como parte de mi proyecto de titulación. El cuestionario es anónimo lo que garantiza la confidencialidad, por lo tanto, sea lo más honesto posible en cada una de sus respuestas, esto me ayudara a tener una visión más clara hacia nuestra realidad. De antemano le quedo agradecido por su valiosa colaboración.

**ENCUESTA ANÓNIMA APLICADA A DOCENTES:**

**DATOS GENERALES**

**Año de nacimiento: .....**

**Procedencia: Costa..... Sierra.....**

**Oriente.....Otros.....Cual.....**

**Género: hombre..... Mujer..... Otro.....**

**Formación Académica: Secundaria..... Tercer Nivel.....Cuarto Nivel.....**

**Años De Experiencia: .....**

**Datos del centro donde imparte clases:**

**Particular: Laico..... Religioso..... Cuál.....**

**Costo.....**

**Cuenta con alumnos/as extranjeros/as: si..... No.....**

¿Qué nacionalidades? .....

## PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

BLOQUE I.- La discriminación laboral.

**1. Considera que la convivencia en su centro educativo es:**

- a. Muy buena
- b. Buena
- c. Regular
- d. Mala
- e. Muy mala

¿Por qué? .....

**2. ¿Se ha sentido alguna vez discriminado/a por algún/a compañero/a en el centro educativo en la que usted labora?**

- a. Si
- b. No
- c. No sabe/ no contesta

**3. ¿Están las mujeres presentes en cargos directivos en el centro educativo?**

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca
- d. No sabe/no contesta

**4. ¿Y en el distrito educativo?**

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca
- d. No sabe/no contesta

**5. ¿Quiénes ocupan según género los siguientes cargos directivos en la institución educativa que usted trabaja?**

Cargo	Mujer	Varón
Rector/a director/a		
Vicerrector/a subdirector/a		
Coordinador/a de estudios		
Inspección		

**6. ¿Si trabaja en un centro educativo o ha trabajado en centros donde la dirección estaba a cargo de una mujer. En base a su experiencia la dirección de un centro educativo funciona mejor con?**

- a. Una mujer al frente
- b. Un varón al frente
- c. No importa el género

¿Porqué?.....

**7. ¿En una sesión ordinaria o extraordinaria del centro docente, las mujeres intervienen de la misma medida que lo hacen varones?**

- a. Si
- b. No
- c. A veces
- d. No sabe/no contesta

**8. ¿Sus opiniones son tomadas en cuenta independientemente del género?**

- a. Si
- b. No
- c. A veces
- d. No sabe/no contesta.

**9. En una situación de extrema urgencia, usted como docente necesita ausentarse de sus actividades, ¿a quién delega para dichas funciones?**

- a. Una mujer
- b. Un varón
- c. No importa el género

¿Por qué? .....

**10. ¿Considera usted que en la institución educativa en la que trabaja se trata de igual manera a mujeres y hombres?**

- a. Si.....
- b. No..... ¿Porqué?.....

**11. ¿Considera que los permisos de maternidad causan dificultad en el funcionamiento de la institución educativa?**

- a. Si..... ¿Porqué?.....
- b. No.....

**12. ¿Si alguna vez ha sentido algún tipo de discriminación especifique el motivo?**

- a. Por razón de género
- b. Por orientación sexual
- c. Por pertenencia étnica
- d. Por clase social
- e. Por nacionalidad
- f. Otra.....

#### **BLOQUE II.- Reparto igualitario de las tareas domésticas.**

**13. Está usted de acuerdo que en el matrimonio la mujer pierde inevitablemente la independencia más que los hombres ya que de ellas depende el nacimiento, apego y crecimiento de los/as hijos/as.**

- a.- Si.....¿Porqué?.....
- .....
- b.- No.....¿Porqué?.....
- .....

**14.- Usted está de acuerdo con la siguiente frase: “cuando el hombre y la mujer trabajan fuera del hogar”**

- a.- ambos compartan por igual las tareas domésticas y cuidados.
- b.- las mujeres tienen que hacer el trabajo doméstico y extra doméstico.
- c.- los hombres hacen la mayor parte del trabajo doméstico y extra doméstico.
- d.- No sabe/no contesta.

**15. ¿Las responsabilidades del cuidado de los miembros de la familia (niñas/os, abuelas/os, personas con discapacidad) representan una carga para las mujeres en su desarrollo profesional?**

Si..... No.....

Si la respuesta es Si porque lo considera  
.....  
.....

**16. ¿Ha sentido que las tareas de cuidado en su hogar han supuesto un freno a su desarrollo profesional?**

Si..... No.....

Si la respuesta es Sí, porque lo considera  
.....  
.....

**17. ¿Están los hombres peor dotados que las mujeres para el cuidado de los niños, ancianos y enfermos?**

Si..... No.....

¿Por qué? .....

### **BLOQUE III.- Capacitación en género de docentes**

**18. ¿Conoce programas y/o políticas en el país que promuevan la igualdad de género en el sistema educativo?**

- a. Si ¿Cuáles?.....
- b. No

**19. ¿Considera que la actual legislación educativa promueve la igualdad de género en el interior de las instituciones educativas?**

a. Si

b. No

¿Por qué? .....

**20. En la institución educativa en la que usted trabaja ¿existe algún documento institucional respecto a la inclusión del enfoque de género?**

a. Si      ¿Cuál?.....

b. No

c. No sabe/no contesta

**21. ¿Ha recibido algún tipo de capacitación y/o formación sobre género?**

a. Si..... ¿Qué tipo?:

- curso corto.....

- seminario.....

- conferencias.....

- curso de especialización.....

- maestría.....

- Doctorado.....

¿Cuántas veces?.....

b. No.....

**22. Si ha recibido formación/capacitación, ¿fue una actividad obligatoria de la institución educativa?**

a. Si..... No.....

**23. Si ha recibido algún tipo de formación/capacitación ¿estos contenidos le ha parecido un buen punto de partida para acometer el fomento de la igualdad de género en los centros educativos entre pares docentes y con los alumnos/as?**

a. Si.....

b. No.....

c. No sabe/no contesta

¿Por qué? .....

**24. ¿En el aula ha implementado alguno de los contenidos recibidos?**

- a. Si.....
- b. No.....

**25. Si ha implementado los contenidos aprendidos en los cursos sobre igualdad de género en el aula ¿Se encuentra satisfecho/a con el resultado?**

Si..... No.....

¿Porque?.....

---

#### **BLOQUE IV.- Estereotipos y discriminación de género en las aulas.**

**26. En relación a las funciones que realizan en el aula los chicos y las chicas, ¿Qué actividad considera que son realizadas de mejor manera por ellos/as?**

Actividad	Hombre	Mujer	Ambos
Aseo del aula			
Ordenar el aula			
Organizar el trabajo en grupos			
De fuerza			
De decoración del aula			

**27. En la institución que usted labora ¿Quién frecuenta más los siguientes espacios?**

	Mujeres	Varones	Ambos
Laboratorios (física química)			
Gimnasio			
Pistas o canchas deportivas			
Bibliotecas			
Otros: inspección, enfermería			

**28. Según su experiencia en el aula ¿Quién suele participar más activamente?**

- a. Los varones
- b. Las mujeres
- c. Ambos sin distinción.

**29. Según su experiencia en el aula ¿Quién suele entregar puntual y adecuadamente las tareas?**

- a. Las mujeres
- b. Los varones
- c. ambos sin distinción

**30. En los recreos ¿qué actividad hacen los chicos y las chicas?**

- a. Chicos.....
- b. Chicas.....

**31. En las aulas donde usted imparte docencia ¿Quiénes son líderes estudiantiles?**

- a. Más los chicos
- b. Más las chicas
- c. Por igual
- d. No sabe/no contesta

**32. Para la elección de representantes estudiantiles del colegio, ¿la oportunidad es igual para varones y mujeres?**

- a. Si
- b. No
- c. No sabe, no contesta

**33. ¿Para usted a la hora de corregir a un/a alumno/a es más fácil si es mujer?**

- a. Si
  - b. No
- ¿Por qué?.....

**34. Hay docentes que consideran que deben ser más enérgico/a con los varones, puesto que son más difíciles de tratar. ¿Cuán de acuerdo está con ésta afirmación?**

- a. mucho.....
- b. poco.....
- c. nada.....

¿Por qué?.....

**35. Considera usted que determinados valores como la obediencia, el respeto, la honradez, etc., en el ámbito educativo son características principalmente de:**

- a. solo mujeres.....
- b. solo varones.....
- c. varones y mujeres.....

Explique su respuesta.....

**36. Respecto a la comunicación docente-alumno, considera que ésta deba ser tratada de forma:**

- a. Horizontal (de tú a tú)
- b. vertical (manteniendo cierta autoridad como docente)
- c. Otra.....

**37. ¿Alguna vez en su experiencia de docente, siente que ha discriminado a un/a alumno/a?**

- a. Si.....
- b. No.....

¿Por qué?.....

**38. ¿Ha observado situaciones de discriminación frente a los/as alumnos/as por parte de otros/as docentes?**

- a. Si.....¿Cuáles considera los motivos?  
.....
- b. No.....
- c. No sabe/no contesta

**39. ¿Existen mecanismos de denuncia en la institución, distrito o ministerio de educación?**

- a. Si
- b. No
- c. No sabe/no contesta

**40. ¿Considera que los/as estudiantes con necesidades educativas especiales deban compartir con aquellos/as que no las presentan?**

- a. Si
- b. No
- c. Depende

**41. Al impartir sus clases ¿Cómo trata las diferencias?**

- a. De manera uniforme para que todos/as aprendan de la misma manera
- b. Desgraciadamente no disponemos del tiempo ni del personal suficiente para prestar una atención específica al alumnado con necesidades educativas especiales.
- c. se centra en el o la estudiante con dificultades especiales
- d. pone especial énfasis en todos y todas.