

# Revista de Ciencias Sociales

# Docencia universitaria en el Ecuador: Desafíos desde el enfoque de género

Reyes Reinoso, Johanna Rosalí\*  
Aguirre Ullauri, María del Cisne\*\*  
Ordóñez Gavilánes, Magdalena Emilia\*\*\*  
Useche Aguirre, María Cristina\*\*\*\*

## Resumen

Los procesos articulados de la educación superior con perspectiva de género constituyen un importante aporte a la comunidad y conducen a la valoración de todas las personas, sin distinción de naturaleza alguna; sin embargo, las estructuras patriarcales todavía prevalecen provocando diferencias claras. Este pensamiento hegemónico, androcéntrico en los espacios universitarios, provoca dificultades en la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género, motivando a analizar el enfoque de género en la docencia de la Universidad Católica de Cuenca-Ecuador. Esta investigación fue de tipo mixta, con una técnica de investigación de tipo campo, siendo la población finita, conformada por 15.975 agentes informantes, a saber: Docentes, personal administrativo directivo, así como estudiantes, a los cuales se aplicó un muestreo probabilístico estratificado. Las técnicas de análisis de la data empleadas, fueron: Análisis de impacto, exploratorio-descriptivo de datos históricos, factorial confirmatoria del instrumento psicométrico aplicado y, finalmente, pruebas de discriminación de la escala total y subescalas obtenidas. Se concluye que existe una diferencia entre géneros en la docencia, mientras que, en el personal administrativo y de servicios, esta tendencia se torna de manera opuesta; asimismo, en el claustro docente en áreas específicas la presencia masculina es mayor que la femenina, quienes se encuentran infrarrepresentadas.

**Palabras clave:** Enfoque de género; educación, docencia; mujer; Universidad.

---

\* Doctora en Ciencias Sociales mención Gerencia. Magister en Auditoría Integral. Ingeniera en Marketing y Negociación Comercial Internacional. Docente Investigadora de la Carrera de Odontología en la Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Ecuador. E-mail: [jreyesr@ucacue.edu.ec](mailto:jreyesr@ucacue.edu.ec) ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8238-4367>

\*\* Doctora con mención Internacional en Patrimonio Arquitectónico. Docente Investigadora Titular y Jefa de Investigación en la Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Ecuador. E-mail: [maguirreu@ucacue.edu.ec](mailto:maguirreu@ucacue.edu.ec) ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3179-7839>

\*\*\* Doctora en Ciencias Sociales, mención Gerencia. Magister en Gestión Empresarial. Docente Titular e Investigadora de la Carrera de Administración de Empresas en la Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Ecuador. E-mail: [meordonezg@ucacue.edu.ec](mailto:meordonezg@ucacue.edu.ec) ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7860-1314>

\*\*\*\* Doctora en Ciencias Económicas. Docente Titular de la Escuela de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales en la Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela. E-mail: [mariauseche@yahoo.es](mailto:mariauseche@yahoo.es) ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5057-0034>

# University teaching in Ecuador: Challenges from the gender perspective

## Abstract

The articulated processes of higher education with a gender perspective constitute an important contribution to the community and lead to the appreciation of all people, without distinction of any kind; however, patriarchal structures still prevail, causing clear differences. This hegemonic, androcentric thought in university spaces causes difficulties in the institutionalization and mainstreaming of the gender perspective, motivating to analyze the gender approach in teaching at the Catholic University of Cuenca-Ecuador. This research was of a mixed type, with a field-type research technique, the population being finite, made up of 15,975 informant agents, namely: Teachers, managerial administrative staff, as well as students, to whom a stratified probabilistic sampling was applied. The data analysis techniques used were: Impact analysis, exploratory-descriptive analysis of historical data, confirmatory factor analysis of the applied psychometric instrument and, finally, discrimination tests of the total scale and subscales obtained. It is concluded that, in the university, there is a difference between genders in teaching, while, in administrative and service personnel, this trend turns in the opposite way; likewise, in the teaching staff in specific areas the male presence is greater than the female, who are underrepresented.

**Keywords:** Gender approach; education, teaching; women; University.

## Introducción

Si se tiene en cuenta el déficit de derechos que caracteriza la vida de las mujeres durante varios milenios, toda reivindicación que signifique avance en la igualdad es significativa. No obstante, existe un derecho humano que es significativo dado su disposición “a convertirse en el eje alrededor del cual surgen, se consolidan, se dinamizan todos los demás derechos, ya sean civiles o de libertad, económicos, sociales o políticos o sexuales y reproductivos, ese derecho es el de la educación” (Goyes, Izquierdo e Idrobo, 2020, p.45), a través de la cual es posible el empoderamiento de las mujeres, así como el de los distintos sectores, en función de la igualdad real y material.

Uno de los retos más importantes que enfrentan las Instituciones de Educación Superior (IES) en casi todo el mundo, es el de erradicar la desigualdad de género que todavía se manifiesta y se reproduce en su interior. Desde sus orígenes, las universidades han sido espacios históricamente desfavorables para las mujeres, quienes durante siglos ni

siquiera tuvieron derecho a acceder a este nivel educativo.

Por medio de exigencias e incesantes luchas, a partir del siglo XIX, las mujeres consiguieron ingresar a la educación superior, aumentando de forma progresiva su participación (Alvarado, 2004; Ordorika, 2015). Sin embargo, muchas desigualdades aún persisten; son notables en el ámbito de la profesión académica (nombramientos y promociones), en las evaluaciones y en el otorgamiento de reconocimientos, en atribución de características y trato diferenciado por parte de los docentes, en el acceso y la permanencia por áreas y disciplinas, así como en ciertas regiones del país (García, 2004, Ordorika, 2015; Ruiz-Ruiz, Noriega-Aranibar y Pease-Dreibelbis, 2021).

Una perspectiva de largo plazo permite afirmar que estamos atravesando un periodo de intensificación de las desigualdades sociales, en situaciones como ésta la historia muestra que es factible que se puedan producir procesos de involución que podrían comportar retrocesos en valores, en avances en temas de igualdad y en comportamientos democráticos. La

educación es un elemento decisivo, con gran potencialidad, para contrarrestar dicho proceso involutivo. Además, y dado que la enseñanza universitaria debe velar para crear pensamiento crítico y transmitir valores democráticos entre la ciudadanía, la introducción de la perspectiva de género en las aulas, a través de su programación en los planes docentes y otras estrategias de aprendizaje, es totalmente pertinente. (Carbonell-Esteller et al., 2018, p.93)

La introducción de la llamada “perspectiva de género” y de las pedagogías feministas es en la actualidad una necesidad ineludible para poder dar respuesta a los retos sociales con respecto a la igualdad de género. Esta imperiosa necesidad de cambio se refleja en el aumento de políticas y de legislación educativa a nivel transnacional, nacional y regional en los últimos años que interpela a las instituciones a trabajar hacia una transformación feminista de la educación. Las pedagogías feministas enuncian nuevos paradigmas educativos, invitando a transformar las dimensiones educativas del cómo (metodologías), dónde (espacios), qué (epistemologías y competencias), y quiénes (subjetividades y agencias) (Agud et al., 2020; Agud-Morell y Breull-Arancibia, 2023).

Por su parte, Garcés (2016), conciben la pedagogía feminista “como una crítica y una superación a la lógica metafísica que opera en las relaciones de enseñanza-aprendizaje” (p.266), así como en las presunciones de universalidad, tanto de las epistemologías como de los sujetos de la educación.

A su vez, la investigación con enfoque de género implica mirar la realidad desde el punto de vista de las desigualdades, colocando en manifiesto las razones en las que se sostienen para contribuir a mejorarlas a través del diseño y la promoción de programas y políticas a favor de la igualdad de género.

En consecuencia, los procesos articulados de la educación superior con perspectiva de género constituyen un importante aporte a la comunidad y conducen a la valoración de todas las personas sin distinción de naturaleza alguna. De allí que, el objetivo del presente estudio sea analizar

el enfoque de género en la docencia de la Universidad Católica de Cuenca-Ecuador, el cual se aborda desde la percepción de agentes informantes del contexto institucional: Personal directivo, docente, administrativo, y estudiantes.

Luego de hacer las precisiones metodológicas, se diserta sobre el enfoque de género en la educación superior ecuatoriana; seguidamente, se presenta a la mujer en la docencia universitaria en el marco de la equidad de género y desafíos visibles en el Ecuador. Con estas precisiones se exponen los resultados, los cuales se discuten, dando cabida a las conclusiones del estudio.

## 1. Enfoque de Género en la Educación Superior en Ecuador

En concordancia con los organismos internacionales, Ecuador sienta las bases de la institucionalización del enfoque de género en la educación universitaria, a través de la Constitución de la República de Ecuador de 2008, al expresar en el Artículo 27 que la “educación se centrará en el ser humano (...) impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz”.

A partir de este precepto constitucional, el Consejo de Educación Superior (CES) creó en el año 2018 el reglamento para garantizar la igualdad de todos los actores en el sistema de educación superior, en el cual se contempla una serie de artículos que dan base jurídica a los procesos de inclusión y promoción de la igualdad. Desde una perspectiva orgánica, los avances institucionales del país en materia de igualdad de género aplicado al ámbito educativo no solo se ubican en la educación superior, también se orientan a la educación a nivel escolar, bachillerato y su personal docente.

Datos aportados por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) indican que, hasta el segundo semestre del año 2020, la matrícula de Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos por financiamiento fue de 113.745 estudiantes, de ellos el 50,82% lo representan hombres y

el 49,18% mujeres. En cuanto a la matrícula de docentes de Universidades y Escuelas Politécnicas por financiamiento hasta el año 2018 fue de 35.324, de ellos el 60,27% lo representan hombres y el 39,73% mujeres (SENESCYT, 2020). Para el año 2020 había 31.350 docentes, una reducción con respecto al año 2018 de 11,25%, de los cuales 12.685 son mujeres (40,46%) y 18. 665 hombres (59,54%).

Estas estadísticas reflejan dos cosas, la primera, que se ha cerrado la brecha entre hombres y mujeres en cuando a la matrícula estudiantil, puesto que el porcentaje de estudiantes de sexo masculino es escasamente superior con una diferencia de 1,4% (Chávez et al., 2020), lo que indica una apertura importante a la educación superior al sexo femenino. No así en cuanto a la matrícula docente, donde todavía el predominio de docentes de sexo masculino es muy superior a docentes de sexo femenino por un 20,54% hasta el año 2018 y 19,08% hasta el año 2020.

De acuerdo con el artículo publicado por La Universidad en Internet (UNIR, 2020), acerca de que cada vez más mujeres estudian carreras universitarias para progresar en Ecuador, se evidencia que seis de cada diez de los estudiantes universitarios en Ecuador son mujeres; además, menciona que hace apenas tres décadas eran solo el 40% del total. Este proceso de mayor participación femenina en las universidades no se presenta en la docencia, que ha incrementado su número, pero no en forma proporcional a las estudiantes, y es aún menor en cargos de dirección.

Para entender las razones es necesario realizar un análisis tomando en cuenta una serie de implicaciones y/o elementos como: “La cultura androcéntrica, la falta de referentes históricos, la feminización de los espacios privados, los ámbitos organizativos mínimos para mujeres al interior de las universidades, la falta de conciencia de género, las diferencias en los estilos de liderazgo (prototipos)” (Almeida-Guzmán y Barroso-González, 2020, p.102), el ámbito universitario como espacio en el cual se reproducen las desigualdades, entre otros.

Hay un patrón común entonces, de las desigualdades que todavía existen en el ámbito de la docencia y en puestos de importancia en la educación superior, las brechas en cuanto a admisión o matrícula de mujeres dentro de las universidades, equipara e incluso en muchos casos supera a los hombres. Y los datos proporcionados por el SENESCYT lo confirman aún más.

Sobre este particular, Sánchez (2019) infiere que los retos que debe afrontar la mujer son variados, implican una discriminación por su estado civil, si tiene hijos o la maternidad como tal, el éxito profesional y personal, entre otros; suponen que al cumplirse algunas de las discriminaciones (laberintos de cristal) mencionadas, la mujer no tiene la capacidad laboral para enfrentar cargos dentro del ámbito universitario por un tema de tiempo y capacidad (Useche et al., 2022). Privilegiando al hombre por el hecho de nacer como tal, imponiéndole a la mujer las tareas de cuidado maternal, conyugal y familiar, que genera que la mujer se esfuerce y trabaje más que el hombre.

Según Mantilla, Galarza y Zamora (2017), existe limitación en el acceso a cargos directivos, situación que se extrapola a los cargos docentes como consecuencia de conductas sexistas, representando un desafío para la autoestima de la mujer, así como la elección de su área de estudios, y el rol que ellas elijan desempeñar al interior de la sociedad.

Otro de los desafíos que deben afrontar las mujeres, dentro del ámbito laboral en donde se desempeñen es la continua demostración de que son capaces de llevar un trabajo al igual que el hogar. Para algunos autores como Tobío (2005):

Más que de conciliación, puede hablarse de contradicción entre un “nuevo mundo laboral” -caracterizado por la incorporación de las mujeres- y un “viejo modelo familiar”, -en gran medida vigente todavía, basado en la división del trabajo según el género-. La superposición de estos dos modelos (y no su integración) configura una relación contradictoria, e incluso conflictiva, que marca la cotidianidad. (p.124)

## 2. Metodología

En esta investigación realizada en la Universidad Católica de Cuenca, se enmarca dentro de una metodología de tipo mixta, utilizando una técnica de estudio de campo. Es mixta, puesto que dentro de las técnicas de recolección de datos se encuentran las entrevistas, encuestas con preguntas tipo escala de Likert (cualitativa), utilizando la plataforma de *Google Forms*, mediante correo electrónico institucional masivo, enviado desde la Jefatura de Comunicación de la Universidad; y de campo (cuantitativa), debido a que se realiza dentro de un área específica, como es la Universidad Católica de Cuenca en Ecuador.

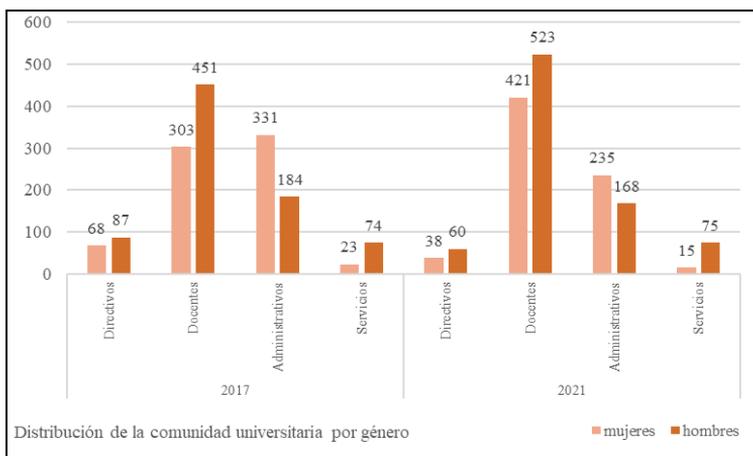
La población estuvo comprendida por 15.975 personas que pertenecen a la Universidad Católica de Cuenca (2021), razón por la cual se considera una población finita. Se aplicó un muestreo probabilístico estratificado, y la muestra quedó estructurada por: 904 participantes, distribuidos en 24 directivos, 355 docentes, 187 administrativos

y 338 estudiantes.

## 3. Resultados y discusión

### 3.1. El ejercicio de la docencia en el presente estudio

Entre el 2017 y el 2021, el número de docentes se incrementó el 20% (ver Gráfico I). El 12,5% corresponde a mujeres, es decir, el número de docentes mujeres crece significativamente en relación al de docentes hombres. Esto evidencia dos condiciones; 1) el incremento de perfiles con vocación docente; y, 2) el incremento de perfiles de cuarto nivel, requisito que faculta el acceso a la docencia universitaria. En conjunto, la situación se traduce en el incremento del mérito y la oportunidad para que las mujeres accedan con mayor facilidad al ejercicio de la docencia. No obstante, y a pesar de este escenario favorable, el porcentaje de docentes varones (55%) es mayor al de docentes mujeres (45%).

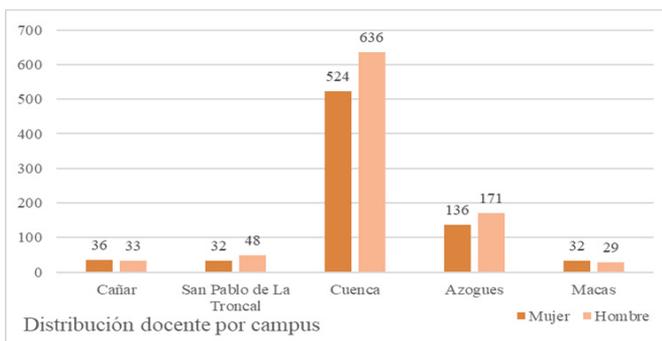


Fuente: Elaboración propia, 2023 a partir de los datos de Universidad Católica de Cuenca (2021).

**Gráfico I: Distribución del género en actividades de Educación Superior**

El Gráfico II, muestra diferencias entre el 9% y el 20% a favor del género masculino para los casos de los campus Cuenca, Azogues y San Pablo de La Troncal, respectivamente. Contrariamente, en los casos de Cañar y

Macas, apenas existe una diferencia del 5% a favor de las mujeres docentes. Asimismo, al considerar la distribución por unidad académica el desequilibrio se mantiene.

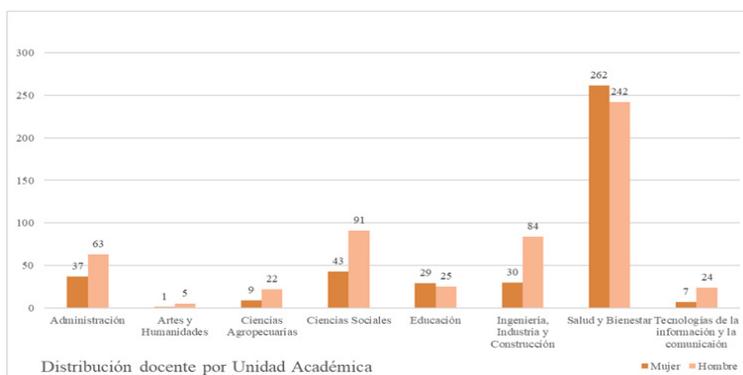


**Fuente:** Elaboración propia, 2023 a partir de los datos de Universidad Católica de Cuenca (2021).

### Gráfico II: Distribución de docentes por campus

El Gráfico III, destaca que, salvo en las unidades académicas de Educación y Salud y Bienestar, en las cuales el ingreso y permanencia ha sido masivo, existe diferencia entre el 7% y el 4% a favor de las mujeres docentes. El resto de casos presentan diferencias significativas a favor de los

docentes varones; esto es, predominio entre el 26% y 67%. Los casos más acentuados son las unidades académicas de Artes y Humanidades, TIC e Ingeniería, Industria y Construcción; esto ratifica el histórico predominio del hombre en las áreas técnicas, tecnológicas y de innovación.



**Fuente:** Elaboración propia, 2023 a partir de los datos de Universidad Católica de Cuenca (2021).

### Gráfico III: Distribución de docentes por Unidad Académica

Como queda claro, pese a las limitaciones y a los indiscutibles esfuerzos realizados, persisten la necesidad y orientación hacia la institucionalización del género para la construcción del bienestar de la comunidad desde sus actores fundamentales, los docentes, y con ello, la construcción de la excelencia en la academia. Además, es fundamental ampliar la visión presentada a través de variables como la diversidad étnica, etaria, estado civil, entre otras, las cuales no solo implica

institucionalizar el enfoque de género, sino llegar a la transversalidad e interseccionalidad.

En la Tabla 1, se identifica una diferencia significativa ( $p < 0.05$ ) en la escala total promedio que mide la percepción sobre la influencia del género en las actividades y procesos del presente estudio a partir del grupo de docentes, según su opinión en los grupos de género masculino y femenino ( $M=4.17$ ,  $DT=0.69$  y  $M=4.03$ ,  $SD=0.67$ ).

**Tabla 1**  
**Resultados de significancia pruebas de contraste realizadas a escalas totales de estudiantes y docentes**

		Docentes (N=355)			Significancia	Estadístico	Valor-p	Intervalo de confianza de la media al 95%	
		N	M	DT				Li	Ls
Género	Femenino	180	4,03	0,67	Si	U=13618	0,027	3,95	4,10
	Masculino	175	4,17	0,69				4,08	4,26
	Otro	NA							
Edad	18 a 25	NA			No	H=4.53, gl=4	0,338		
	26 a 35	83	4,01	0,76				3,87	4,15
	36 a 45	118	4,1	0,61				4,00	4,19
	46 a 55	100	4,09	0,71				3,97	4,20
	56 a 65	48	4,23	0,66				4,07	4,39
	>65	6	4,37	0,61				3,96	4,78
E. Civil	Soltero	65	3,96	0,81	No	H=2.30, gl=3	0,513	3,79	4,13
	Unión Libre	5	4,27	0,64				3,80	4,74
	Casado	237	4,13	0,64				4,06	4,20
	Divorciado	47	4,16	0,69				4,00	4,33
	Viudo	1	3,43	NA				NA	
GAmax	Bachiller	NA			No	H=1.90, gl=3	0,594		
	Tecnólogo	1	2,19	NA				NA	
	Licenciado	15	4,25	0,77				3,92	4,58
	Especialista	57	4,2	0,49				4,09	4,31
	Magister	264	4,08	0,71				4,00	4,15
	Doctor	18	4,05	0,66				3,79	4,30

Cont... Tabla 1

Procedencia	E. Cañar	15	4,06	0,55	No	H=5.63, gl=4	0,229	3,82	4,29
	E. Troncal	16	4,45	0,26				4,34	4,56
	M.Cuenca	245	4,04	0,73				3,96	4,12
	S. Azogues	63	4,19	0,58				4,07	4,31
	S. Macas	16	4,29	0,49				4,09	4,49
Tiempo de servicio	<3	64	4,2	0,62	No	H=3.24, gl=3	0,356	4,07	4,33
	3 a 10	193	4,05	0,69				3,97	4,13
	11 a 20	70	4,09	0,74				3,94	4,24
	21 a 30	27	4,21	0,62				4,01	4,41
	>30	1	5	NA				NA	

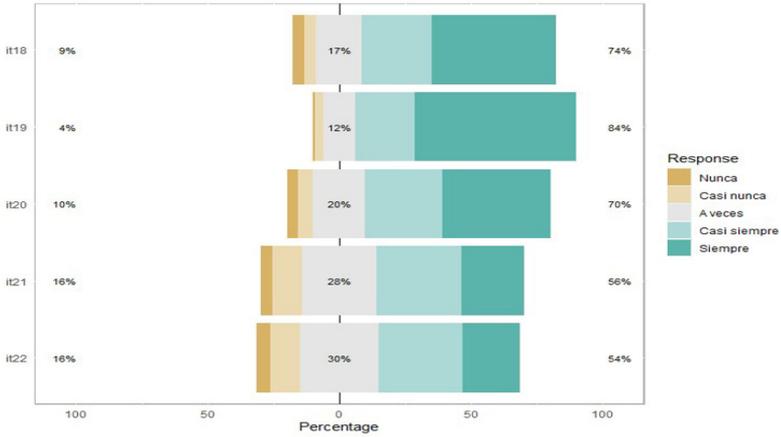
Fuente: Elaboración propia, 2023.

### 3.2. Percepción, trascendencia e impacto

Según las respuestas de los agentes informantes (50,70% del universo de docentes) existe correlación positiva (siempre y casi siempre) entre la independencia en el desarrollo de las actividades de género, la apertura de tales actividades a la diversidad de género y la inclusión educativa con perspectiva de género. Lo propio sucede para el caso del equilibrio de tiempo y el equilibrio en la cantidad del dedicado a actividades académicas y tareas de cuidado en el hogar.

La percepción es mayoritariamente

positiva a favor de la vinculación del género en las actividades de docencia, y, por tanto, la percepción de inexistencia de discriminación debido a él; sin embargo, el rango de duda, negación o indiferencia (entre el 46% y el 26%) (ver Gráfico IV), refleja prácticas patriarcales prevalentes que, escasas o naturalizadas siguen limitando la actividad de la mujer. En primera instancia, el predominio de docentes hombres lo ratifica (ver Gráfico I), así como el hecho de que, en la función sustantiva de vinculación con la sociedad prima el liderazgo femenino en los ámbitos de la salud, la administración y el cuidado, más no en el técnico y tecnológico.

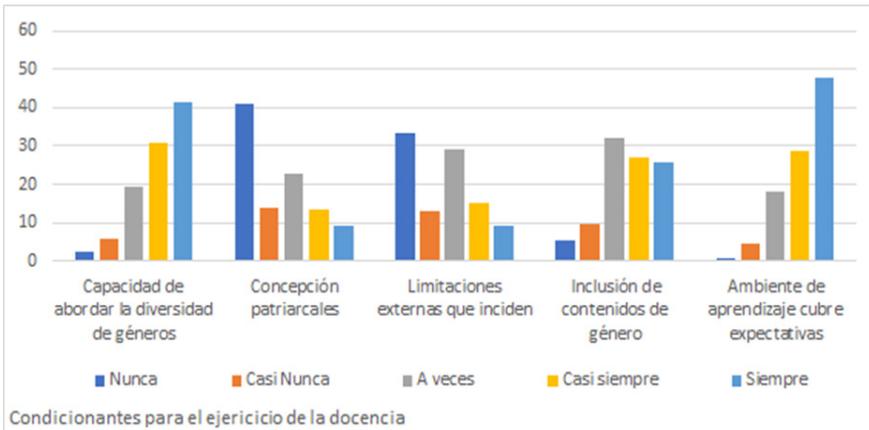


Fuente: Elaboración propia, 2023.

**Gráfico IV: Resultados acumulados según la escala de Likert para los cuestionamientos aplicados**

En esta ruta, es posible identificar particulares de interés. Se reconoce en el Gráfico V, que: 1) el ambiente de aprendizaje cubre mayoritariamente las expectativas de género (76,4%), aunque exista duda (18%) y contradicción (5,7%); 2) los contenidos

favorecen el abordaje del género (52,9%); no obstante, al generar duda significativa (32%) o incluso negativa (15,1%), se cuestiona la eficacia de las políticas vigentes, y en sí, la incorporación explícita.



Fuente: Elaboración propia, 2023.

**Gráfico V: Percepciones agentes informantes función sustantiva de docencia en cuanto a su ejercicio**

Asimismo, 3) existe buena capacidad de abordar la diversidad de géneros en las actividades (72,4%), aunque existen limitaciones (19,6%) y negativa (8%); 4) las limitaciones externas en el desarrollo de actividades académicas reportan incidencia variable, aunque predomina la significativa (24,6%), se ahonda en la duda (29%) y en la negatividad (46,3%), a diferencia de otros cuestionamientos; y, 5) se mantienen concepciones patriarcales (22,2%), se evidencia disminución de ellas (22,7%), aunque mayoritariamente no han desaparecido (55%) (ver Gráfico V).

De acuerdo con los resultados presentados, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2021), incluso existiendo incremento de docentes mujeres, siguen encontrándose con obstáculos cuando intentan ejercer puestos académicos clave en las universidades, por lo que, el abandono de la carrera también es posible. Por su parte, la institución en estudio ha realizado esfuerzos claros a través de la implementación de diferentes políticas institucionales y la aplicación de aquellas creadas para el contexto ecuatoriano para combatir la desigualdad existente.

En el año 2018, se incluyen ocho políticas, como instrumentos para el ejercicio de los derechos. Dos de ellas en concreto (tercera y séptima) promueven que, en toda actividad y proceso institucional se incorpore la perspectiva de género, para alcanzar el respeto de los derechos, libertades fundamentales e igualdad entre hombres y mujeres, y reconoce como grupos históricamente excluidos a aquellos asociados a la discapacidad, interculturalidad y género (Universidad Católica de Cuenca, 2021; Delgado et al., 2022).

Entre los años 2018 y 2021, la Unidad de Bienestar Universitario desde la Unidad de Igualdad, vigila la aplicación de las políticas para garantizar su cumplimiento. Y, en el año 2020, con miras a un mayor ejercicio de derechos, se reforman tales políticas pasando de 8 a 12. Los aportes

fundamentales y explícitos en materia de género asociados a la Reforma de las Políticas para Garantizar la Igualdad en la Universidad Católica de Cuenca (2018), vinculadas al ejercicio de la docencia son: 1) Ratificar la incorporación de la perspectiva de género en las actividades y procesos institucionales, así como participación equitativa; 2) igualdad de derechos, deberes y oportunidades entre hombres y mujeres; y, 3) adoptar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer y los estereotipos de género.

Según Baute, Pérez y Espinoza (2017), la situación descrita en los Gráficos II y III, exponen desventaja de las mujeres frente a los hombres; la UNESCO (2021), la denomina segregación vertical, las mujeres están sobre representadas entre el personal docente de los niveles educativos inferiores, mientras que su presencia es notablemente menor en la enseñanza superior; pero, además, están infrarrepresentadas en áreas específicas, lo cual incluye otro tipo de segregación, la horizontal (UNESCO, 2021); en conjunto, los dos tipos de segregación definen el primer techo de cristal para la mujer en la academia.

Aunque la institución promueva, difunda y capacite a sus miembros de manera constante en cuanto al respeto a todos los grupos históricamente excluidos, especialmente en los ejes de discapacidad, interculturalidad y género (I\_08\_2021\_J., comunicación personal, 10 de mayo de 2021; Cisneros, comunicación personal, 15 de mayo de 2021); no es menos cierto que trasladar a la práctica, sigue siendo una necesidad, puesto que, el sistema educativo universitario tiene el rol protagónico en la transmisión de modelos sociales, en la reproducción de valores, normas, creencias o actitudes que se expresan de modo implícito y explícito en las nociones culturales que se transmite por medio del currículo (Merma, Ávalos y Martínez, 2018).

Así, la aplicación de temas sobre el enfoque de género en él, mediante el diseño curricular, es sin duda, un gran reto para las carreras (I\_08\_2021\_J., comunicación personal, 10 de mayo de 2021). Ambos escenarios aportan a la conformación de una

cultura docente institucional acorde a las demandas, necesidades y proyecciones de la contemporaneidad (Perez-Poch et al., 2018).

Por un lado, puede creerse que la representatividad cuantitativa no es relevante para la mujer, puesto que cuenta con iguales oportunidades que el hombre (Cisneros, comunicación personal, 15 de mayo de 2021); sin embargo, sigue sin beneficiarse plenamente de una participación justa (UNESCO, 2021). Por otro lado, y aunque en el caso que ocupa del presente estudio, no existen otras desventajas comunes, como diferencia salarial entre hombres y mujeres (Pozo, comunicación personal, 10 de mayo de 2021), atribuibles a la discriminación (Bucaram et al., 2023); la obtención del empleo puede estar atravesada por las implicaciones de la economía del cuidado (Cisneros, comunicación personal, 15 de mayo de 2021), y, por tanto, demanden mayor tiempo.

De otro lado, los docentes que integran la igualdad de género en la docencia o están a favor de ello, arguyen que no requieren formación específica, aunque contradictoriamente destacan la existencia de factores limitantes como la complejidad y el desconocimiento del tema y la falta de referentes femeninas en su ámbito de conocimiento (Merma et al., 2018). Además, en la práctica el marco legislativo no ha tenido resultados efectivos ni funcionales, tal vez, por reciente e influenciado por la emergencia sanitaria del COVID-19.

En consecuencia, la trascendencia y el impacto de la función sustantiva de docencia, como eje articulador de la vinculación con la sociedad y la investigación, y evidentemente, en la formación de ciudadanos, así como profesionales, en calidad de agentes de cambio activo, capaces de prevenir o enfrentar con éxito problemas como la discriminación o la violencia de género; en suma, hace falta una profesionalización en género de la Educación Superior que se efectúe tanto en los grados como en los postgrados (Merma et al., 2018). Solo así se podrá garantizar la integración de diferentes sectores poblacionales que de otra manera se verían vulnerados a recibir una educación eficiente y de calidad (Guzmán y Jones, 2021).

## **Conclusiones**

En la práctica docente existe diversidad de percepciones y de posibilidades de mejora. Si bien el panorama no es desalentador, existen remanentes de androcentrismo y prácticas patriarcales vigentes, que opacan las acciones de mejora y desvirtúan la capacidad de una planificación integrada e integradora.

Conforme los resultados cuantitativos, es necesario recalcar que las diferencias que se encontraron en la puntuación del grupo de mujeres docentes ( $M=4.03$ ), los cuales se ubican ligeramente por debajo del valor promedio referencial de la escala ( $M=4.10$ ); mientras el puntaje del grupo de hombres docentes ( $M=4.17$ ) está ligeramente por arriba. Es decir, el grupo de mujeres opina que sí hay una afectación en los procesos debido al género y los hombres docentes lo contradicen.

Finalmente, se puede decir que, es innegable la desigualdad que en mayor o menor medida experimentan las mujeres docentes en la educación superior, lo que denota la importancia de incorporar la perspectiva de género en una gestión de institucionalización y transversalización en las políticas institucionales. Solo así será posible impulsar los procesos de igualdad en la búsqueda de sociedades e instituciones justas y democráticas, que generen espacios de oportunidad y equidad entre géneros.

Entonces, procurar cambios sociales desde la academia, vista como estrategia de género, es hacer de las preocupaciones y experiencias de hombres y mujeres una dimensión integral de las políticas y programas, de modo que el beneficio sea general, vigente y creciente.

## **Referencias bibliográficas**

Agud, I., Amat, M., Bertran, M., Caravaca, A., Chamorro, C. J., Corbella, L., Empain, J., Flores, C., Foradada, M., Gavaldà, X., Llos, B., López, S., Macià, S., Marbà, A., Prat, M., Puente, S., Rifà,

- M., y Sánchez, A. (2020). *Perspectiva de gènere en l'educació: Marc conceptual*. Universitat Autònoma de Barcelona. <https://ddd.uab.cat/record/226865>
- Agud-Morell, I., y Breull-Arancibia, V. (2023). Presentación. Educación y género: Experiencias desde las pedagogías feministas en el campo de la educación. *Educar*, 59(1), 7-17. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.1702>
- Almeida-Guzmán, S., y Barroso-González, M. D. O. (2020). Equidad de género en docentes líderes de la Universidad Central del Ecuador, en el contexto del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5. *Estudios de la Gestión. Revista Internacional de Administración*, (8), 98-126. <https://doi.org/10.32719/25506641.2020.8.4>
- Alvarado, M. D. L. (2004). *La educación "superior" femenina en el México del siglo XIX. Demanda social y reto gubernamental*. CESU/ Plaza y Valdés Editores.
- Baute, M., Pérez, V. B., y Espinoza, M. L. (2017). Estrategia de equidad de género en el entorno universitario. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(4), 50-57.
- Bucaram, R., Quinde, V., Quinde, F., y Vera, P. (2023). Discriminación de género en el mercado laboral: Una mirada desde los egresados de la Universidad Agraria-Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(E-7), 101-112. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40450>
- Carbonell-Esteller, M., Carreras-Marín, A., Colomé-Ferrer, J., Turmo-Garuz, J., y Bartual, M. T. (2018). La perspectiva de género en la docencia universitaria de Economía e Historia. *Revista d'Innovació Docent Universitària*, (10), 92-101. <https://doi.org/10.1344/RIDU2018.10.9>
- Chávez, V. A., Reyes, J. R., Carrillo, M. V., y Rodríguez, A. F. (2020). Diferencias de género en unidades educativas rurales de Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(1), 203-218. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i1.31320>
- Consejo de Educación Superior – CES (2018). Reglamento para garantizar la igualdad en la educación superior. Registro Oficial Edición Especial 497. 24 de julio de 2018.
- Constitución de la República de Ecuador de 2008. 20 de octubre de 2008.
- Delgado, K. E., Vivas, D. A., Carrión, C. B., y Reyes, B. D. C. (2022). Educación inclusiva en América Latina: Trayectorias de una educación segmentada. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(E-5), 18-35. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38142>
- Garcés, M. (2016). *Filosofía inacabada*. Galaxia Gutenberg.
- García, P. (2004). *Mujeres académicas: El caso de una universidad estatal mexicana*. Plaza y Valdés.
- Goyes, I., Izquierdo, Z. L., e Idrobo, X. (2020). Educación superior con enfoque de género. Una visión desde la realidad regional. *Academia & Derecho*, 11(21), 43-82. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/academia/article/view/8064>
- Guzmán, J. E., y Jones, C. V. (2021). Equidad de género en la educación superior en Ecuador: Aproximación a su conceptualización. *Revista Científica*, 6(20), 327-339. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.18.327-339>
- La Universidad en Internet - UNIR (4 de marzo de 2020). Cada vez más mujeres estudian carreras universitarias para progresar en Ecuador. *UNIR*. <https://>

- [ecuador.unir.net/actualidad-unir/cada-vez-mas-mujeres-estudian-carreras-universitarias-para-progresar-en-el-ecuador/](https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/cada-vez-mas-mujeres-estudian-carreras-universitarias-para-progresar-en-el-ecuador/)
- Mantilla, L. M., Galarza, J. C., y Zamora, R. A. (2017). La inserción de la mujer en la educación superior ecuatoriana: Caso Universidad Técnica de Ambato. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 13(2), 12-29. <https://doi.org/10.17151/rlee.2017.13.2.2>
- Merma, G., Ávalos, M. A., y Martínez, M. A. (2018). La igualdad de género en la docencia universitaria: Transitando de la universalidad a la especificidad. *Entorno*, (66), 184-195. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i66.6738>
- Ordorika, I. (2015). Editorial. Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la Educación Superior*, 44(174), 7-17. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2015.06.001>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura - UNESCO. (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿La ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377183>
- Perez-Poch, A., Domingo, J., Sanz, M., y López, D. (2018). La cultura docente universitaria. En S. Carrasco e I. De Corral (Coords.), *Docencia universitaria e innovación. Evolución y retos a través de los CIDUI* (pp. 73-102). Ediciones Octaedro, S.L.
- Ruiz-Ruiz, M. F., Noriega-Aranibar, M. T., y Pease-Dreibelbis, M. A. (2021). Brecha de género en la graduación de ingenieras industriales peruanas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(4), 341-360. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i4.37277>
- Sánchez, H. B. (2019). *Laberintos de cristal y el acceso de la mujer a puestos docentes universitarios en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/29680>
- Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación – SENESCYT (2020). *Boletín Anual. Estadísticas de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación*. SENESCYT. <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/Boletin-Anual-Educacion-Superior-Ciencia-Tecnologia-Innovacion-Agosto2020.pdf>
- Tobío, C. (2005). *Madres que trabajan: Dilemas y estrategias*. Ediciones Cátedra.
- Universidad Católica de Cuenca (2018). *Políticas para garantizar la igualdad en la Universidad Católica de Cuenca*. Universidad Católica de Cuenca. <https://documentacion.ucacue.edu.ec/items/show/1297>
- Universidad Católica de Cuenca (2021). *Informe de Base de Datos del personal docente, administrativo y estudiantil de la Universidad Católica de Cuenca*.
- Useche, M. C., Reyes, J. R., Ordoñez, M. E., Aguirre, M. D. C., y Espinosa, E. A. (2022). Vinculación con la sociedad desde la perspectiva de género: Un estudio en la universidad ecuatoriana. *Praxis Educativa*, 17, 1-21. <https://doi.org/10.5212/praxeduc.v.17.19241.043>