PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO

"ANÁLISIS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL ADMINISTRATIVO EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA CIUDAD DE IBARRA"

Carol Lisbeth Pineda López

ASESORA: Ph.D. Magdalia Hermoza

IBARRA-ECUADOR

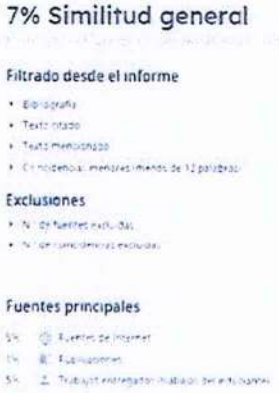
ENERO – 2025

CERTIFICACIÓN TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación titulado: ANÁLISIS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL ADMINISTRATIVO EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA CIUDAD DE IBARRA presentado por el estudiante Carol Lisbeth Pineda López con cédula de ciudadanía N° 1004592646, para obtener el Título de Abogado.

Certifico que el trabajo cumple con todos los parámetros establecidos, mediante el cual el estudiante demuestra el desarrollo de competencias en el campo de conocimiento de su profesión con un nivel de argumentación coherente, para ser sometido a la evaluación por parte de los lectores.

Adicionalmente, se adjunta el certificado de porcentaje de originalidad de TURNITIN.


7% Similitud general

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 12 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas
- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

5% Fuentes de Internet
1% Publicaciones
5% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

(f:) .....

PhD Magdalia Hermoza

C.C.: 1001699162

PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El jurado examinador, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI):

(f): .....

PhD. Magdalia Maribel Hermoza Vinueza

C.C.: 100169916-2

(f): .....

Dr. Nelson Joaquin Lalama Proaño

C.C.: 1001772308

(f): .....

Dra. Amparo del Carmen Erazo Clerque

C.C.: 1001787777

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Yo Carol Lisbeth Pineda López, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 165 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, que manifiesta textualmente: "Se reconoce facultad de los autores y demás titulares de derechos de disponer de sus derechos o autorizar las utilizaciones de sus obras o prestaciones, a título gratuito u oneroso, según las condiciones que determinen. Esta facultad podrá ejercerse mediante licencias libres, abiertas y otros modelos alternativos de licenciamiento o la renuncia".

Ibarra, enero de 2025



f): .....

Carol Lisbeth Pineda López

C.C.:1004592646

AUTORÍA

Yo, Carol Lisbeth Pineda López, portador de la cédula de ciudadanía N°1004592646, declaro que la presente investigación es de total responsabilidad del (los) autor (es), y eximo expresamente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra de posibles reclamos o acciones legales.



f): .....

Carol Lisbeth Pineda López

C.C.: 1004592646

DECLARACIÓN y AUTORIZACIÓN

Yo: Carol Lisbeth Pineda López, con CC: (número de ciudadanía del estudiante), autor del trabajo de grado intitulado: ("Análisis de la desigualdad de género en el ámbito laboral administrativo en instituciones de educación superior en la ciudad de Ibarra"), previo a la obtención del título profesional de ("Abogada"), en la Escuela de Jurisprudencia.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede- Ibarra, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra a difundir a través del Repositorio Digital de la PUCESI el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ibarra, enero de 2025



(f).....

Carol Lisbeth Pineda López

C.C. 1004592646

ÍNDICE

RESUMEN 9

ABSTRACT 10

1 INTRODUCCIÓN 11

2 ESTADO DEL ARTE 14

3 MATERIALES Y MÉTODOS 23

4 RESULTADOS Y DISCUSIÓN 26

4.1 Resultados 26

4.1.1 Según el objetivo general 26

4.1.2 Objetivo 1 31

4.1.3 Objetivo 2 35

4.1.4 Objetivo 3 41

4.1.5 Objetivo 4 51

4.2 Discusión 53

5 CONCLUSIONES 56

6 RECOMENDACIONES 58

7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 59

8 ANEXOS 65

8.1 Entrevistas semiestructuradas 65

8.2 Entrevistas aplicadas a docentes 67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1Direcciones y Rectorías en la IES Ibarra 33
Tabla 2Principios adoptados por la IES Ibarra del Reglamento para Garantizar la Igualdad en la Educación Superior 51
Tabla 3 Análisis de las preguntas y respuestas de las entrevistas 41

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 2 Tasa de empleo adecuado por sexo 29
Ilustración 3 Promedio de ingreso laboral mujeres (2019-2024) 30
Ilustración 1 Distribución por género en puestos jerárquicos 40

RESUMEN

Históricamente es evidenciada la desigualdad entre preferencia de contratación laboral de hombres y mujeres con prioridad al generó masculino, fueron necesarias las luchas sociales para buscar igualdad de oportunidades en el derecho al trabajo. Esta investigación realiza un análisis de carácter exploratorito a la desigualdad de género en el ámbito laboral administrativo. El estudio abarca instituciones de educación superior de la ciudad de Ibarra: UTN, UTPL, PUCE-I, UNIANDES. Su línea de investigación fue inequidades y derechos humanos, su objetivo fue realizar un análisis de la desigualdad de género en el ámbito laboral, puestos de toma de decisión en docentes o de las instituciones de educación superior de Ibarra, se identificó y evaluó las desigualdades y factores que contribuyen a su existencia, respetando el principio de igualdad y no discriminación en el contexto educativo. La pregunta de investigación es ¿Cuáles son los factores que contribuyen a la desigualdad de género en el ámbito laboral del personal docente análisis de la desigualdad de género en el ámbito laboral, puestos de toma de decisión en docentes de las IES en la ciudad además cómo afectan estos factores las oportunidades de desarrollo profesional y condiciones laborales entre hombres y mujeres? Se utilizó un enfoque cualitativo con un diseño descriptivo-exploratorio. Mediante los métodos hermenéutico y socio-jurídico, se analizó la normativa vigente, su aplicación en la realidad social con un análisis temático. En conclusión se obtuvo que, a nivel nacional e internacional distintos órganos colegiados y organizaciones poseen normativa que responde al principio de igualdad y no discriminación; en las universidades focalizadas de esta investigación se detectó una minoritaria designación de mujeres como autoridades; las entrevistas aplicadas a docentes participantes detectó incomodidad por la minoritaria participación de las mujeres que ostentan puestos administrativos de alto nivel jerárquico; tres de las cuatro instituciones educativas no cumplen con órganos colegiados compuestos en igualdad de hombres y mujeres.

Palabras claves: equidad de género, derechos de la mujer, ámbito laboral en el sistema de educación superior, políticas institucionales en IES con enfoque de género

ABSTRACT

Historically, the inequality between the preference for labor hiring of men and women with priority to the male gender is evidenced, social struggles were necessary to seek equal opportunities in the right to work. This research carries out an exploratory analysis of gender inequality in the administrative workplace. The study covers higher education institutions in the city of Ibarra: UTN, UTPL, PUCE-I, UNIANDES. Her line of research was inequities and human rights, her objective was to carry out an analysis of gender inequality in the workplace, decision-making positions in teachers or higher education institutions in Ibarra, the inequalities and factors that contribute to their existence were identified and evaluated, respecting the principle of equality and non-discrimination in the educational context. Key words: gender equity, women's rights, labor environment in the higher education system, institutional policies in HEIs with a gender perspective. The research question is: What are the factors that contribute to gender inequality in the workplace of teaching staff, analysis of gender inequality in the workplace, decision-making positions in teachers of HEIs in the city, and how do these factors affect professional development opportunities and working conditions between men and women? A qualitative approach with a descriptive-exploratory design was used. Through hermeneutical and socio-legal methods, the current regulations were analyzed, their application in social reality with a thematic analysis. In conclusion, it was found that, at the national and international level, different collegiate bodies and organizations have regulations that respond to the principle of equality and non-discrimination; In the universities focused on this research, a minority designation of women as authorities was detected; the interviews applied to participating teachers detected discomfort with the minority participation of women who hold high-level administrative positions; Three of the four educational institutions do not comply with collegiate bodies composed of equal men and women.

Keywords: gender equity, women's rights, work environment in the higher education system, institutional policies in HEIs with a gender focus

1 INTRODUCCIÓN

La discriminación de género en el ámbito laboral educativo refleja barreras históricas y estructurales que persisten en las universidades, las cuales limitan el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo y a condiciones de trabajo equitativas. Guzmán (2016) destaca que las universidades, lejos de ser espacios neutrales, han replicado las desigualdades de género existentes en la sociedad, relegando a las mujeres a roles secundarios y manteniéndolas fuera de cargos decisivos. Esta estructura jerárquica, influenciada por un sistema patriarcal, contrasta con la misión educativa de formar a los futuros líderes y agentes de cambio, lo cual subraya la paradoja de las instituciones educativas como reproductoras de inequidades sociales. Transformar esta dinámica implica no solo reconocer la discriminación, sino también adoptar políticas inclusivas que permitan a las mujeres participar plenamente en todos los niveles jerárquicos de las instituciones.

Además, estudios como los de la CEPAL y la Cooperación Española (2017) revelan que, en América Latina, las mujeres enfrentan barreras ocupacionales y salariales que restringen su desarrollo laboral, fenómeno visible también en el ámbito administrativo de las universidades. Estas limitaciones suelen colocar a las mujeres en áreas de menor remuneración y con escasas oportunidades de ascenso, perpetuando la segregación ocupacional y afectando su representación en cargos de liderazgo. A pesar de los avances legislativos en la región, como las políticas de igualdad y los programas de empoderamiento femenino, la implementación efectiva de estos esfuerzos continúa siendo un desafío. La situación se agrava en sectores como el educativo, donde el liderazgo femenino no alcanza a reflejarse en la jerarquía administrativa, perpetuando así un entorno laboral desigual y poco inclusivo.

En Ecuador, Almeida y Barroso (2020) subrayan que, aunque la participación femenina en la educación superior ha aumentado, el limitado acceso a las áreas jerárquicas administartivas aún frena el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo en instituciones como la Universidad Central del Ecuador. Este fenómeno está relacionado con prácticas institucionales y culturales que siguen privilegiando a los hombres en los cargos de toma de decisiones. D'Antoni (2022) señala además que las mujeres en el ámbito académico enfrentan violencia simbólica y cargas no remuneradas que limitan su competitividad, factores que impiden una equidad real en el trabajo. Estas situaciones reflejan una disonancia entre el marco legal ecuatoriano, que prohíbe la discriminación por género, y su aplicación en la práctica, evidenciando la urgencia de revisar y reforzar las políticas de

género en el ámbito educativo para cerrar las brechas de desigualdad en las instituciones de educación superior.

La desigualdad de género en el ámbito laboral administrativo directivo de las instituciones de educación superior en la ciudad de Ibarra es un fenómeno persistente que, a pesar de los avances legales y políticas para promover la equidad, continúa limitando las oportunidades de las mujeres en términos de acceso a puestos de liderazgo, igualdad salarial y desarrollo profesional. Este estudio se enmarca en un contexto en el cual, a nivel mundial y regional, la equidad de género ha sido una prioridad, respaldada por iniciativas como el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de la Agenda 2030 y del Plan Nacional del Nuevo Ecuador del eje social en el objetivo 2, que busca eliminar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres. Sin embargo, en Ecuador, y en específico en Ibarra, el ámbito administrativo universitario refleja aún una marcada brecha de género. Esta desigualdad se manifiesta en una menor representación de las mujeres en posiciones de decisión y en una disparidad en las oportunidades de promoción y reconocimiento, lo cual contribuye a perpetuar una desigualdad difícil de romper.

La pregunta de investigación que guía este trabajo se centró en comprender los factores que contribuyen a esta desigualdad de género en el ámbito administrativo universitario en Ibarra y analizar cómo estos factores afectan las oportunidades de desarrollo y condiciones laborales de mujeres y hombres en este contexto. El objetivo general fue realizar un análisis de la desigualdad de género en el ámbito laboral administrativo de las instituciones de educación superior en la ciudad de Ibarra, a través la identificación y evaluación de las manifestaciones de esta desigualdad y los factores que contribuyen a su existencia, con el fin de evaluar si efectivamente se está respetando el principio de igualdad y no discriminación en el contexto educativo. Y se establecieron cuatro objetivos específicos; Analizar el principio de igualdad y no discriminación con enfoque de género en el contexto educativo del Ecuador, específicamente en el ámbito laboral administrativo; Identificar y describir las manifestaciones de desigualdad de género en el ámbito laboral administrativo de las instituciones de educación superior en Ibarra, considerando factores como las oportunidades de ascenso, brechas salariales y distribución de responsabilidades; Investigar las experiencias y percepciones de las docentes en gestión administrativa en relación con la igualdad de oportunidades y trato en sus lugares de trabajo; Evaluar el grado de cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral administrativo de las instituciones de educación

superior en Ibarra, mediante la revisión de políticas, normas internas y prácticas actuales que impactan a ambos géneros en este contexto educativo.

De manera específica, el estudio tiene como propósito examinar el principio de igualdad en el contexto administrativo universitario, describir las manifestaciones de desigualdad de género, y evaluar las políticas institucionales en relación con la equidad de género. La investigación se justifica en la necesidad de visibilizar las barreras estructurales que enfrentan las mujeres y de contribuir al desarrollo de soluciones efectivas para garantizar un entorno laboral inclusivo y justo en las instituciones de educación superior. Alineándose con los objetivos de justicia social y desarrollo igualitario promovidos tanto a nivel nacional como internacional. Este análisis no solo permitió conocer la realidad local en Ibarra, sino que aporta al debate sobre la equidad de género en el ámbito educativo en América Latina, promoviendo el empoderamiento femenino y el fortalecimiento de la justicia social en entornos académicos.

La investigación sobre la desigualdad de género en el ámbito laboral administrativo en instituciones de educación superior en Ibarra se enmarca en la línea de investigación "Inequidades, exclusiones, desigualdades y derechos humanos", ya que aborda las disparidades de género que limitan el acceso y el desarrollo profesional de las mujeres en espacios educativos. Este análisis busca visibilizar las barreras estructurales que perpetúan la exclusión y la inequidad en roles administrativos, aspectos vinculados con la participación y gobernanza dentro de las instituciones. Asimismo, examina cómo los derechos laborales y de igualdad de oportunidades para las mujeres están condicionados por regímenes y prácticas institucionales que requieren una revisión desde la perspectiva de los derechos humanos y la institucionalidad inclusiva.

2 ESTADO DEL ARTE

Los estudios relevantes que aportan un marco de análisis a esta investigación se dividen en tres grupos que se analizan desde la equidad de género y no discriminación, docentes líderes en las IES y la participación equitativa de la mujer en ámbito laboral.

En América Latina, las cifras de mujeres en posiciones directivas en universidades muestran mejoras graduales, pero las disparidades persisten. Un estudio del Instituto Internacional para la Educación Superior de América Latina y el Caribe (UNESCO IESALC) indica que en la región solo alrededor del 30-35% de los cargos directivos universitarios son ocupados por mujeres (UNESCO, 2022). Las brechas de género se acentuaron durante la pandemia, ya que muchas mujeres en la academia enfrentaron cargas adicionales de trabajo doméstico, afectando su capacidad para avanzar en investigaciones y otros compromisos laborales

Huerta (2024) habla de una perspectiva de empoderamiento de las mujeres en la academia, lo cual en este año es algo que aún es muy novedoso. resalta el notable crecimiento de la participación femenina en la educación superior, tanto como estudiantes como en roles académicos y administrativos. Este incremento es un reflejo de los esfuerzos globales y regionales para promover el acceso de las mujeres a la educación, así como de los cambios culturales que han favorecido una mayor equidad en diversos sectores de la sociedad (Huerta, 2024). Las mujeres han logrado ocupar un espacio significativo en carreras que históricamente estuvieron dominadas por hombres, lo que representa un cambio en las dinámicas de poder en el ámbito educativo.

Sin embargo, Huerta también señala que, a pesar de estos avances, aún persisten desafíos importantes, sobre todo en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), donde la representación femenina sigue siendo relativamente baja. Además, las mujeres enfrentan dificultades para acceder a posiciones de liderazgo en las universidades, lo que refleja la permanencia de techos de cristal y otras barreras estructurales.

El autor subraya cómo las mujeres no solo están ocupando espacios en la educación superior, sino que están transformando las narrativas y agendas académicas. A través de su presencia y liderazgo, las mujeres están impulsando debates sobre temas cruciales como la equidad de género, la diversidad y la inclusión, además de cuestionar las estructuras patriarcales que tradicionalmente han caracterizado las instituciones

académicas (Huerta, 2024). Este empoderamiento también se refleja en la creación de redes de académicas y la consolidación de espacios de investigación que abordan desde una perspectiva crítica las problemáticas de género. El artículo destaca cómo las mujeres están utilizando estos espacios para generar conocimientos que tienen un impacto directo en la transformación de las sociedades, contribuyendo a la construcción de un sistema educativo más inclusivo y equitativo.

Pacheco, Navarro y Cayeros (2023) en el artículo "El difícil acceso de las mujeres al poder en universidades mexicanas" analiza cómo las estructuras y dinámicas institucionales en las universidades de México limitan el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo (Pacheco et al., 2023). La investigación plantea que, a pesar de los avances en igualdad de género, las mujeres siguen representando una minoría en puestos directivos universitarios, una situación que refleja los mismos patrones de exclusión observados en otros países, especialmente en América Latina y Europa (Pacheco et al., 2023). Uno de los temas clave discutidos en el artículo son las barreras invisibles que impiden que las mujeres ocupen altos cargos, como la rectoría o la dirección de facultades. Otro aspecto relevante que el artículo explora es la diferencia en las expectativas y la percepción de liderazgo.

Las cualidades tradicionales asociadas con el liderazgo, como la competitividad y la asertividad, suelen considerarse atributos "masculinos," mientras que las mujeres enfrentan mayores presiones para adaptarse o "masculinizarse" si desean avanzar en sus carreras académicas (Pacheco et al., 2023). Esto no solo implica un desafío profesional, sino que también tiene efectos personales y emocionales para las mujeres, quienes deben navegar entre cumplir con los atributos esperados de los roles de género y las demandas del liderazgo académico. El artículo sugiere que las universidades en México requieren reformas estructurales profundas que favorezcan la paridad de género en el liderazgo (Pacheco et al., 2023). Estas reformas podrían incluir políticas de equidad en los procesos de selección y promoción, así como programas de mentoría y apoyo que preparen a las mujeres para roles de liderazgo desde etapas tempranas de sus carreras académicas.

Ponce (2022), en la investigación "El rol de la mujer en espacios de docencia y cargos directivos en instituciones de educación superior: Estudio de caso de la Universidad Central del Ecuador (2010-2020)" analiza la participación de mujeres en la docencia y en puestos de liderazgo en la Universidad Central del Ecuador (UCE) en el periodo mencionado. La investigación se sitúa en un contexto de reformas educativas y de equidad

de género en Ecuador, influenciado por la promulgación de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) en 2010, que impulsó la inclusión de mujeres en roles académicos y administrativos de alto nivel (Ponce, 2022). Esta investigación tiene como resultados que se identificó un incremento significativo en las facultades de Ciencias Médicas y Filosofía, donde las mujeres llegaron a representar hasta el 43% del cuerpo docente, aunque la paridad sigue siendo insuficiente en algunas áreas (Ponce, 2022). En la Facultad de Jurisprudencia, las mujeres apenas representan entre el 5% y el 22% de los docentes, reflejando barreras en sectores tradicionalmente dominados por hombres (Ponce, 2022). La mayoría de las mujeres en cargos directivos se encontraban en posiciones temporales o de contrato, mientras que los nombramientos permanentes eran más comunes entre los hombres.

El estudio de Ponce (2022) subraya tanto los avances como los desafíos persistentes en la inclusión de las mujeres en la educación superior en Ecuador. A pesar de los esfuerzos legislativos y de política educativa, persisten desigualdades en la participación de las mujeres en diversas disciplinas y en los puestos de liderazgo, especialmente en áreas donde históricamente los hombres han dominado. Esto indica que, aunque las reformas han tenido un impacto positivo, es necesario seguir trabajando en la creación de un entorno verdaderamente inclusivo y equitativo para las mujeres en el ámbito académico y administrativo.

Borbón (2022) en su tesis titulada "(De)colonialidad (contra)hegemónica de género en la política exterior de desarrollo: relaciones desiguales entre clases políticas y mujeres guaraníes avá y mbya en los tratados de Itaipú y Yacyretá", aborda cómo los megaproyectos hidroeléctricos de Itaipú y Yacyretá, impulsados por Brasil, Paraguay y Argentina, afectaron de manera desproporcionada a las comunidades guaraníes, especialmente a las mujeres (Bombón, 2022). La investigación expone las dinámicas de exclusión y subordinación que operaron bajo un esquema hegemónico patriarcal, colonial y capitalista, profundizando las desigualdades de género y marginando a estas comunidades.

Uno de los aspectos centrales del estudio es cómo las mujeres guaraníes fueron particularmente afectadas por los procesos de desalojo e inundación de sus territorios ancestrales debido a estos megaproyectos (Bombón, 2022). Estos eventos no solo devastaron las tierras de los pueblos avá y mbya, sino que también destruyeron sus formas tradicionales de organización comunitaria, exacerbando las desigualdades de género al

privar a las mujeres de sus roles dentro de estas estructuras (Bombón, 2022). Además, las políticas de desarrollo en torno a estos proyectos ignoraron sistemáticamente los derechos y necesidades de las mujeres guaraníes, lo que resultó en una forma de colonialidad hegemónica de género que las relegó aún más a los márgenes de la sociedad (Bombón, 2022). Es así pues que la hegemónica del género es una forma irrefutable de la persistencia de la discriminación de género relegando a las mujeres y más a las mujeres indígenas al hogar nada más.

Bonder (2022) en su investigación recoge los avances y las propuestas en la educación superior. La obra de Gloria Bonder probablemente ofrece un análisis riguroso y reflexivo sobre los avances y desafíos en la incorporación de la perspectiva de género en la educación superior en América Latina. A través de su enfoque, llama a la acción para que las universidades se conviertan en espacios de cambio social, capaces de promover una verdadera igualdad y equidad de género en todos los niveles.

El enfoque de la autora también subraya la importancia de la resistencia de las mujeres guaraníes frente a estas formas de dominación. A pesar de las condiciones adversas, las mujeres jugaron un papel crucial en la reconfiguración de sus comunidades y en la búsqueda de la recuperación de sus territorios ancestrales (Bonder, 2022). La tesis propone un concepto novedoso de "(de)colonialidad (contra)hegemónica de género" para analizar cómo las mujeres guaraníes han resistido y rearticulado sus relaciones sociales y de género, desafiando las estructuras coloniales, patriarcales y capitalistas impuestas por las clases políticas de estos países.

Este es un aporte significativo al estudio de la intersección entre género, colonialismo y políticas de desarrollo. A través de un análisis detallado de los casos de Itaipú y Yacyretá, la autora evidencia cómo los megaproyectos energéticos, diseñados para el "progreso" de las naciones, tuvieron efectos devastadores sobre las comunidades indígenas y, en particular, sobre las mujeres, quienes a su vez han liderado importantes formas de resistencia y lucha por sus derechos y territorios.

D'Antoni (2022) analiza la brecha de género en varios países latinoamericanos y cuáles son los desafíos que enfrenta el poder ejecutar la paridad de género en el ámbito laboral académico. La desigualdad de género en la academia latinoamericana refleja una problemática estructural en la que las mujeres, a pesar de haber incrementado su participación en la educación superior, siguen enfrentando obstáculos para acceder a

posiciones de liderazgo y altos cargos académicos (D'Antoni, 2022). El sistema meritocrático dentro de las universidades no ha logrado eliminar estas brechas, ya que factores como el trabajo de cuidado no remunerado, históricamente asignado a las mujeres, limita su tiempo y capacidad para competir en igualdad de condiciones con sus colegas hombres (D'Antoni, 2022). Esto se traduce en una menor representación de mujeres en los escalafones más altos de la jerarquía académica, lo que evidencia la persistencia de barreras sistémicas que las excluyen de los espacios de poder.

Además, la autora señala que la cultura patriarcal y el sexismo continúan afectando el desarrollo de las mujeres académicas, no solo a través de barreras formales en términos de acceso a cargos, sino también mediante prácticas de violencia simbólica y material (D'Antoni, 2022). Estas incluyen acoso laboral y sexual, además de la desvalorización de su trabajo intelectual. La falta de reconocimiento y apoyo institucional profundiza la marginación de las mujeres en la academia, lo que perpetúa la desigualdad de género y afecta tanto su bienestar personal como su carrera profesional.

Para abordar estas inequidades la autora concluye que es fundamental que las universidades implementen políticas que promuevan condiciones laborales equitativas y faciliten la conciliación entre la vida profesional y familiar (D'Antoni, 2022). Asimismo, es necesario fomentar un cambio cultural dentro de la academia, donde se reconozca el valor del trabajo de las mujeres y se erradique el sexismo que aún domina muchos de estos espacios. Solo mediante un enfoque integral que combine medidas estructurales y un cambio en las dinámicas de poder se podrá cerrar la brecha de género en la academia latinoamericana.

Moreano (2021) en su artículo sobre la equidad de género en las instituciones de educación superior en Colombia ofrece una visión crítica de las brechas de género que persisten en las universidades colombianas y analiza los esfuerzos institucionales para cerrarlas. A través de datos del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), el estudio muestra cómo, aunque ha habido un crecimiento sostenido en la participación de mujeres en niveles avanzados de formación académica (especialmente en doctorados), las brechas siguen siendo significativas, especialmente en áreas de liderazgo académico y científico (Moreano, 2021). Uno de los hallazgos clave es el crecimiento en la cantidad de mujeres graduadas en doctorado a lo largo de los años, lo que refleja una mejora en el acceso y la inclusión de las mujeres en niveles más altos de la educación superior. Sin embargo, esta tendencia positiva se ve contrarrestada por

desigualdades en las áreas de poder y toma de decisiones dentro de las instituciones, donde las mujeres siguen estando subrepresentadas en cargos directivos, académicos y administrativos (Moreano, 2021).

El estudio también subraya la importancia de transversalizar la equidad de género en los currículos universitarios y en la formación integral de los estudiantes, no solo como un tema a tratar en el aula, sino como parte esencial de la cultura institucional. Además, la autora hace un llamado a deconstruir las jerarquías de género en las universidades para garantizar que las mujeres no solo accedan, sino que se mantengan y avancen en el ámbito académico y profesional. Moreano (2021) muestra que, si bien se han dado pasos hacia la equidad, el camino hacia una verdadera igualdad de género en la educación superior colombiana aún enfrenta desafíos estructurales y culturales que deben ser abordados de manera integral y con el compromiso de toda la comunidad universitaria.

En el ámbito laboral, por otro lado, Almeida y Barroso (2020) hacen un análisis que se centra en la evaluación del liderazgo de los docentes de la UCE en términos de equidad de género, vinculando este ámbito educativo con los compromisos establecidos en el ODS 5. El Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas establece como meta lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas (Almeida & Barroso, 2020). Este objetivo abarca diversas áreas, incluyendo el acceso equitativo a oportunidades laborales, la representación en roles de liderazgo y la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres. Dentro de este marco, la educación es vista como un pilar clave para alcanzar la equidad de género. En el contexto universitario, la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo, como directores de departamentos, decanas o rectoras, es fundamental para garantizar una representación equitativa en los procesos de toma de decisiones y para servir como modelo de empoderamiento a las nuevas generaciones de estudiantes (Almeida & Barroso, 2020).

La equidad de género en los docentes líderes de la Universidad Central del Ecuador, en el marco del ODS 5, es un tema crucial para el desarrollo sostenible y la justicia social. Aunque ha habido avances en el acceso de las mujeres a la educación superior y en su participación como docentes, los cargos de liderazgo siguen estando mayoritariamente ocupados por hombres, lo que refleja desigualdades de género estructurales (Almeida & Barroso, 2020). El análisis muestra la necesidad de una transformación más profunda en la cultura organizacional y en las políticas institucionales, para que las mujeres puedan

ocupar roles de liderazgo en igualdad de condiciones. Cumplir con el ODS 5 en este contexto implica no solo abrir más oportunidades para las mujeres, sino también eliminar las barreras que han perpetuado su subrepresentación en roles de poder y toma de decisiones.

El libro Brechas de género en América Latina: Un estado de situación de Marchionni, Gasparini y Edo (2018) examina las disparidades de género en el contexto socioeconómico de América Latina, particularmente en los mercados laborales. A pesar de los avances logrados en las últimas décadas, las mujeres en la región siguen enfrentando barreras significativas, como su subrepresentación en puestos de liderazgo y su tendencia a ocupar trabajos informales y de menor remuneración, lo que refleja una brecha persistente en términos de oportunidades y salarios entre hombres y mujeres.

La obra destaca que estas disparidades son más marcadas en América Latina que en otras regiones del mundo desarrollado. Las autoras explican que las brechas de género provienen de distorsiones que afectan las decisiones de formación y empleo a lo largo de la vida, tanto en el ámbito laboral como en las esferas familiares y educativas (Marchionni et al., 2018). Para reducir estas brechas, proponen políticas públicas específicas que se enfoquen en eliminar las barreras que impiden el progreso de las mujeres en el mercado laboral. Las políticas deben abordar la inequidad no solo por razones de justicia social, sino también por eficiencia económica, dado el potencial de las mujeres para contribuir al desarrollo regional si se les brindan las mismas oportunidades que a los hombres (Marchionni et al., 2018). Este diagnóstico pone de relieve la necesidad urgente de una agenda de políticas de género que permita reducir las brechas de desigualdad, promoviendo la inclusión y la equidad en todas las esferas de la vida laboral y social.

El artículo "La inserción de la mujer en la educación superior ecuatoriana: Caso Universidad Técnica de Ambato" de Mantilla, Zamora y Galarza (2017) analiza la participación de las mujeres en la educación superior en Ecuador, específicamente en la Universidad Técnica de Ambato (UTA) entre 2011 y 2015. El estudio busca caracterizar el acceso de las mujeres a la universidad y examina los estereotipos de género que influyen en su elección de carreras y en su inserción en distintas facultades. Los autores destacan que, a pesar de que las políticas públicas ecuatorianas promueven la equidad de género en la educación, persisten barreras socioculturales que afectan a las mujeres en el acceso a ciertas áreas académicas (Mantilla et al., 2017). Además, el estudio resalta que, aunque ha habido un aumento significativo en la matriculación de mujeres, especialmente

en áreas como ciencias sociales y salud, la presencia femenina en cargos de liderazgo y toma de decisiones dentro de la universidad sigue siendo baja. Las mujeres, generalmente, ocupan roles de menor jerarquía y enfrentan una "brecha de cristal", que dificulta su ascenso a posiciones de mayor responsabilidad (Mantilla et al., 2017). Este artículo muestra cómo las estructuras sociales y culturales todavía influyen en las decisiones académicas de las mujeres, limitando su desarrollo profesional y su inserción en campos académicos y laborales más amplios.

La CEPAL y la Cooperación Española en (2017), referente su investigación sobre los Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe Mapas de ruta para el desarrollo. El análisis de la perspectiva de género en el ámbito laboral revela que, a pesar de los avances legislativos y de las políticas públicas en América Latina y el Caribe, las mujeres continúan enfrentando importantes barreras estructurales que limitan su inclusión y desarrollo económico (CEPAL & Cooperación Española, 2017). Entre estos desafíos se destacan la segregación ocupacional y la persistente brecha salarial. A menudo, las mujeres se concentran en sectores laborales de menor remuneración y con menos oportunidades de ascenso, lo que refleja estereotipos de género que siguen asignando roles tradicionales (CEPAL & Cooperación Española, 2017). Estos factores perpetúan una desigualdad económica que impide que las mujeres alcancen la misma posición que los hombres en el mercado laboral.

Los planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe incluyen iniciativas orientadas al empoderamiento económico de las mujeres. Estas políticas buscan asegurar que las mujeres tengan acceso equitativo a empleos de calidad, al mismo tiempo que proponen medidas como las cuotas de género, la mejora en las condiciones laborales y el fomento de políticas de conciliación laboral y familiar (CEPAL & Cooperación Española, 2017). Sin embargo, los avances en estas áreas aún son limitados, y se requiere de un compromiso más fuerte por parte de los gobiernos y las empresas para implementar medidas efectivas que reduzcan las brechas de género en el trabajo.

A nivel global, la situación presenta similitudes. Según datos de la UNESCO, menos del 30% de las posiciones de liderazgo en instituciones educativas superiores son ocupadas por mujeres, una cifra que refleja barreras estructurales y culturales comunes en diversas regiones del mundo (UNESCO, 2022). En países con políticas más avanzadas en igualdad de género, como los nórdicos, la representación femenina en estos roles puede superar el 40%, pero en América Latina, la media suele rondar entre el 20% y el 30% (UNESCO,

2022). Esto resalta la necesidad de políticas institucionales más robustas y efectivas en Ecuador para promover el acceso equitativo de las mujeres a roles de alta dirección en las IES.

Concluye entonces que, la igualdad de género en el ámbito laboral sigue siendo un desafío crítico en la región. Aunque se han implementado políticas importantes, las desigualdades estructurales persisten, afectando principalmente a las mujeres (CEPAL & Cooperación Española, 2017). Para lograr una verdadera transformación, es necesario seguir promoviendo políticas que eliminen las barreras en el mercado laboral, fomenten la equidad salarial y fortalezcan la participación femenina en posiciones de liderazgo. Solo mediante un enfoque integral y sostenido se podrá alcanzar una igualdad efectiva en el entorno laboral.

En conclusión, la presente investigación aporta al estado del arte al ofrecer un análisis detallado de las brechas de género en las instituciones de educación superior que se encuentran en la ciudad de Ibarra, con un enfoque particular en el acceso de las mujeres a cargos de liderazgo académico. A través de un enfoque multidisciplinario, que abarca desde la equidad de género hasta la participación en el ámbito laboral, esta investigación resalta las disparidades persistentes y cómo, a pesar de los avances legislativos y educativos, las mujeres continúan enfrentando barreras estructurales, tanto en las universidades como en el mercado laboral. Asimismo, el trabajo destaca las iniciativas actuales y propone acciones clave para cerrar estas brechas, como la implementación de políticas de paridad de género, la creación de espacios de liderazgo inclusivo y el cambio cultural dentro de las instituciones. A través de estos elementos, la investigación ofrece un aporte significativo a la discusión sobre la igualdad de género en el ámbito académico y su impacto en el desarrollo de políticas públicas más inclusivas y equitativas.

3 MATERIALES Y MÉTODOS

En la presente investigación titulada "Análisis de la desigualdad de género en el ámbito laboral administrativo en instituciones de educación superior en la ciudad de Ibarra", se empleó un enfoque cualitativo, ya que se busca comprender y analizar las percepciones, experiencias y prácticas relacionadas con la desigualdad de género en el contexto laboral. Este enfoque permite explorar las dinámicas sociales y culturales que influyen en las desigualdades de género desde una perspectiva interpretativa y profunda.

El nivel de investigación es descriptivo, dado que se centra en detallar y caracterizar los fenómenos relacionados con la desigualdad de género en el ámbito administrativo. Se pretendió identificar cómo se manifiestan estas desigualdades y cómo son percibidas por los actores involucrados, proporcionando un panorama detallado de la situación. En cuanto al alcance, esta investigación es exploratoria-descriptiva. En la fase exploratoria, se indagó en la literatura existente y en los contextos específicos de las instituciones de educación superior en la ciudad de Ibarra para identificar factores relevantes relacionados con la desigualdad de género. En la fase descriptiva, se buscó plasmar con claridad las características del fenómeno estudiado a través del análisis de los datos recolectados.

Los métodos utilizados dentro de esta investigación fueron el hermenéutico y el socio jurídico. El método hermenéutico se utilizó para interpretar y analizar documentos normativos, legislativos, y discursos relacionados con la equidad de género en el ámbito administrativo universitario. Este enfoque permite comprender el significado de los textos legales y normativos desde una perspectiva contextual y crítica. El método socio-jurídico se utilizó para combinar el análisis legal con un enfoque social para estudiar cómo las normas jurídicas influyen y son influenciadas por la realidad social. De esta forma al relacionar las leyes con las dinámicas sociales se ayuda a analizar la implementación de políticas de género e identificar barreras estructurales y culturales.

Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de entrevistas semiestructuradas, lo que permitió obtener información detallada y flexible sobre las experiencias y percepciones de los participantes. Estas entrevistas se realizaron a empleados administrativos de diferentes niveles jerárquicos en varias instituciones de educación superior en la ciudad de Ibarra en dos instituciones de Educación Superior que son la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Ibarra y la Universidad Técnica del Norte. La selección de los participantes se realizó mediante un muestreo intencional, considerando criterios como el género, la antigüedad laboral y el cargo desempeñado.

Como instrumento principal, se diseñó una guía de entrevista basada en los objetivos de la investigación. Esta guía incluyó preguntas abiertas relacionadas con la percepción de la desigualdad de género, las barreras y oportunidades laborales, y las estrategias implementadas para promover la equidad de género en las instituciones. Además, se llevaron a cabo observaciones no participantes en el entorno laboral para complementar la información obtenida en las entrevistas.

La selección de los entrevistados consistió en determinar a las y los docentes que han permanecido en las Instituciones de Educación Superior de la ciudad de Ibarra, Universidad Técnica del Norte y Pontificia Universidad Católica del Ecuador-Ibarra por más tiempo. Esto nos permite analizar un enfoque relacionado a la percepción de las barreras de género, oportunidades laborales en distintos ámbitos ya sea el administrativo directivo o el docente. Las y los entrevistados fueron la PhD Marilena Asprino, PhD Sandra Ruíz, Phd Bartolomé Osuna, Msg Gabriela Rivadeneira de la PUCE-I y de la UTN las Msg Belén Zambrano y Msg María Elena Romo.

Dentro de las dificultades existentes al momento de la recolección de información mediante la aplicación de las entrevistas se encontró un particular, que el personal administrativo de las universidades antes mencionadas se vio renuente a la cooperación con las respuestas de la entrevista en virtud que es un tema controversial, algunos de los actores prefirieron mantenerse en el anonimato con el afán de cuidar su puesto de trabajo, por lo tanto pidieron que se mantenga en sigilo sus datos, tomando en consideración que al momento del debate sus aportaciones fueron de gran valía para el desarrollo de esta investigación.

Con respecto a la obtención de datos necesarios para el desarrollo de la presente investigación, la Universidad Técnica del Norte y la Universidad Técnica Particular de Loja poseen en sus respectivas paginas web oficiales subida toda información pertinente en tanto a la estructura organizacional de los directivos, siendo su recolección rápida; en tanto que, para la Pontificia Universidad Católica del Ecuador-Ibarra la información fue obtenida de primera mano, es decir acercándonos de forma personal a cada una de las escuelas que la conforman pidiendo los datos de quienes ejercen como personal administrativo de alto rango jerárquico, como lo son los directores de dichas escuelas, datos que fueron entregados sin ningún tipo de inconveniente; por otro lado también era necesario recabar información de la Universidad Autónoma Regional de los Andes, misma que de forma completa no se pudo incorporar a esta investigación en vista de que,

tratándose de información que no es de carácter reservado por ley, fue negada por parte de secretaria de dicha casona universitaria, dejándonos nada mas con los datos pertenecientes a la pagina web de la matriz ubicada en la provincia de Ambato, datos que se anexan pues al ser una extensión ubicada en la ciudad de Ibarra se rigen por el mismo consejo superior.

El análisis de los datos se realizó mediante la técnica de análisis temático, lo que permitió identificar patrones, categorías y temas emergentes en las narrativas de los participantes. Este proceso incluyó la transcripción, codificación y organización de los datos, asegurando la validez y confiabilidad mediante la triangulación de información.

4 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

El presente apartado aborda los principales hallazgos obtenidos en el análisis de la desigualdad de género en el ámbito laboral administrativo de las instituciones de educación superior en la ciudad de Ibarra. A partir de los datos recolectados mediante entrevistas semiestructuradas, observaciones no participantes y revisión documental, se examinan aspectos clave como la representación femenina en cargos de liderazgo, la brecha salarial, y las políticas institucionales implementadas para promover la equidad de género.

Los resultados obtenidos permiten identificar patrones de desigualdad que, aunque sutiles en algunos casos, evidencian barreras estructurales y culturales persistentes que limitan el desarrollo profesional de las mujeres. Estos hallazgos son discutidos a la luz del marco normativo ecuatoriano e internacional, considerando el contexto socioeconómico y cultural de la región. Además, se contrastan con estudios previos para resaltar similitudes y diferencias en la dinámica de género dentro del ámbito educativo.

El análisis crítico de los datos busca no solo describir la situación actual, sino también generar un debate sobre la efectividad de las políticas de igualdad existentes y las acciones necesarias para cerrar las brechas de género. Este enfoque permite visibilizar los desafíos que enfrentan las mujeres en el ámbito administrativo universitario y plantea recomendaciones para transformar las instituciones en espacios más inclusivos y equitativos.

4.1.1 Según el objetivo general

4.1.1.1 Políticas institucionales y los ODS sobre la desigualdad de género

En Ecuador, las instituciones de educación superior han implementado diversas políticas para abordar la desigualdad de género, alineándose con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS 5) de las Naciones Unidas, que busca lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas (CIESPAL, 2017). Estas políticas incluyen la creación de observatorios de género, la implementación de políticas de cuotas y la promoción de la participación equitativa en todos los niveles e instancias académicas.

El Consejo de Educación Superior (CES) de Ecuador ha establecido reglamentos para garantizar la igualdad de oportunidades en el sistema de educación superior (Escobar, 2022). Estos reglamentos promueven la no discriminación por razones de género, etnia,

orientación sexual u otras condiciones, asegurando el acceso, permanencia y egreso de todos los actores del sistema en condiciones de equidad. El Reglamento para garantizar la igualdad en la educación superior del CES establece un marco normativo orientado a promover la equidad de género en todos los niveles de gestión y participación en las instituciones de educación superior (IES). El reglamento establece un compromiso claro para las instituciones de educación superior (IES) en la promoción de la igualdad de género y la participación equitativa en cargos directivos.

Según el artículo 6, las IES tienen la obligación de garantizar la representación paritaria de todos los actores en los niveles de gestión y toma de decisiones (Consejo de Educación Superior, 2018). Esto incluye el desarrollo de políticas específicas que eliminen las barreras estructurales y sociales que limitan el acceso de las mujeres a roles de liderazgo. Además, los artículos 13 y 14 refuerzan el derecho del personal académico y administrativo a acceder, permanecer y ascender en cargos directivos sin discriminación, asegurando condiciones laborales justas y adecuadas que fomenten la igualdad material y formal (Consejo de Educación Superior, 2018).

Para cumplir con estas disposiciones, las IES deben implementar medidas afirmativas como la aplicación de cuotas de género y la elaboración de diagnósticos institucionales, tal como se indica en los artículos 10 y 16 (Consejo de Educación Superior, 2018). Estas acciones buscan cerrar las brechas históricas de desigualdad que han afectado a mujeres y otros grupos marginados. Asimismo, el reglamento exige la evaluación periódica y la rendición de cuentas (artículos 19 y 20) sobre los avances en la implementación de estas medidas, promoviendo una supervisión constante que garantice la efectividad de las políticas adoptadas. En conjunto, estas disposiciones constituyen un marco integral para transformar las estructuras de poder en las IES hacia un modelo más inclusivo y equitativo.

Además, se promueve la participación activa de las mujeres en el diseño y evaluación de estas políticas, garantizando que respondan a sus necesidades y perspectivas. Este reglamento representa un paso significativo hacia la igualdad de género en el sistema de educación superior (Escobar, 2022). Sin embargo, su éxito dependerá de la voluntad de las IES para implementar estas disposiciones de manera efectiva y sostenible. Es fundamental que se destinen los recursos necesarios, se monitoreen los avances y se promueva una cultura institucional comprometida con la equidad (Bonder, 2022). Solo

así será posible garantizar una representación justa de mujeres y hombres en los cargos directivos y en todos los niveles de la gestión educativa.

A pesar de estos avances, persisten desafíos significativos. Estudios señalan que las mujeres en Ecuador enfrentan barreras en su desarrollo académico y profesional, incluyendo una menor representación en posiciones de liderazgo dentro de las instituciones de educación superior (Escobar, 2022). Además, existen brechas en la participación de mujeres en áreas de estudio tradicionalmente dominadas por hombres, lo que refleja estereotipos de género aún presentes en la sociedad.

Para enfrentar estos desafíos, algunas universidades ecuatorianas han desarrollado programas específicos orientados a promover la equidad de género. Por ejemplo, la Universidad Tecnológica Equinoccial (UTE) ha establecido un Observatorio de Género que busca obtener evidencia empírica sobre la situación de las mujeres, identificar brechas de género y abordar problemáticas relacionadas con desigualdades, sesgos y estereotipos de género.

Evaluar el grado de cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral administrativo en las instituciones de educación

4.1.1.2 Brecha salarial por género

En Ecuador, la brecha salarial de género persiste en diversos sectores laborales, incluyendo las instituciones de educación superior (IES). Según un estudio del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en el sector formal privado, las mujeres ganan en promedio un 15% menos que los hombres en ocupaciones similares (INEC, 2022). Aunque este dato se refiere al sector privado en general, es indicativo de una tendencia que también puede estar presente en las IES, donde las mujeres ocupan puestos administrativos con remuneraciones inferiores a las de sus pares masculinos, incluso cuando desempeñan funciones equivalentes.

A nivel regional, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe Estadísticas (CEPALSTAT) reporta que, en 2020, existía una diferencia salarial de 12.8 puntos porcentuales a favor de los hombres en áreas urbanas (CEPALSTAT, 2020). Esta disparidad se mantiene incluso cuando se consideran factores como el nivel educativo y la experiencia laboral, lo que sugiere la presencia de discriminación estructural y sesgos de género en la valoración del trabajo femenino (Escobar, 2022). En Ecuador, estudios han encontrado que, a pesar de que las mujeres poseen niveles de escolaridad y

experiencia laboral comparables o superiores a los de los hombres, sus ingresos no reflejan estas cualificaciones, indicando la existencia de una brecha salarial no explicada (Almeida & Barroso, 2020).

En Ecuador, según los datos de "la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Enemdu), las mujeres ganan $ 69 menos que los hombres. Los hombres perciben un ingreso laboral de $ 608, mientras que las mujeres $ 539" (INEC, 2023). La tasa de empleo adecuado en 2023 era del 35.8% y en 2024 se redujo al 33% (ENEMDU, 2024). En la ilustración número 1 se puede evidenciar que la tasa de empleo adecuado por sexo muestra una clara ventaja en relación a los hombres representando un 58.2% a nivel nacional y un 41.8% de mujeres con relación ala misma variable.

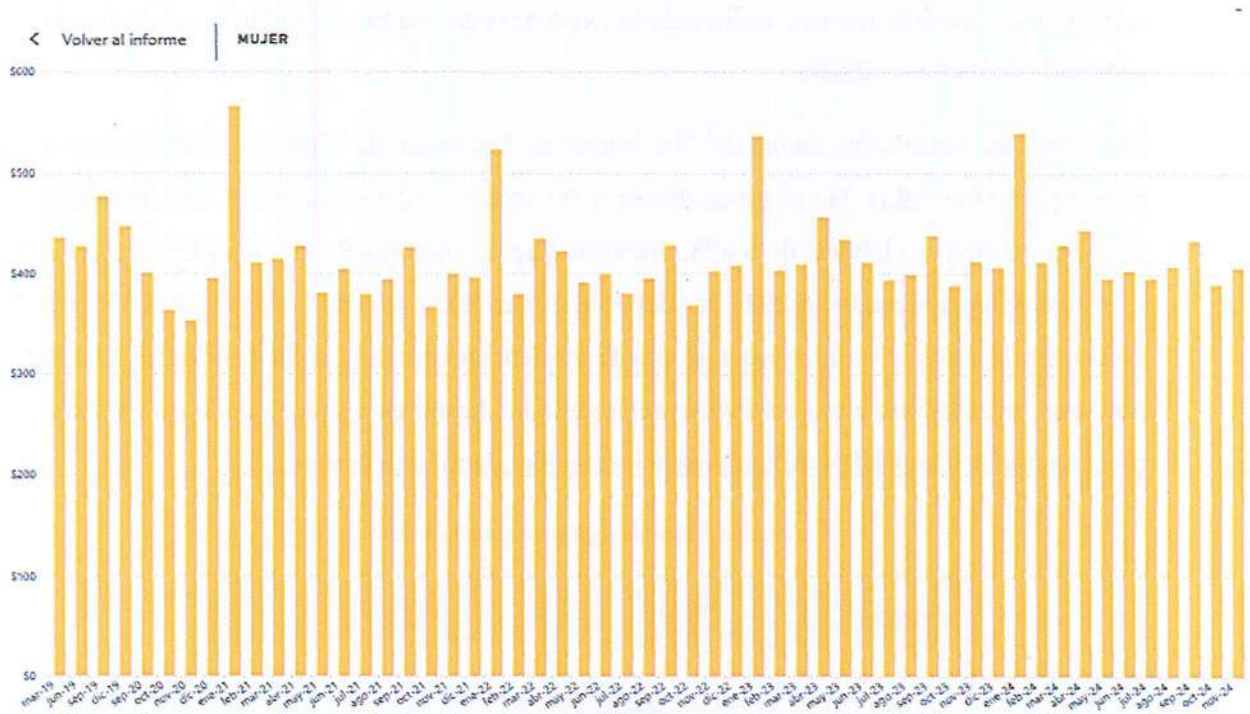
Ilustración 1 Tasa de empleo adecuado por sexo



Nota: Fuente Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2024)

La brecha salarial de género tiene implicaciones significativas en la percepción de equidad dentro del ámbito laboral. El promedio de los ingresos mensuales con relación al sexo tiende a desfavorecer los índices en las mujeres que no rebasa los 600 dólares mensuales.

Ilustración 2 Promedio de ingreso laboral mujeres (2019-2024)



Sin embargo, en el caso de los hombres los ingresos de acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo el promedio de ingreso laboral supera los 600 mensuales en el mismo periodo comprendido desde 2019-2024.

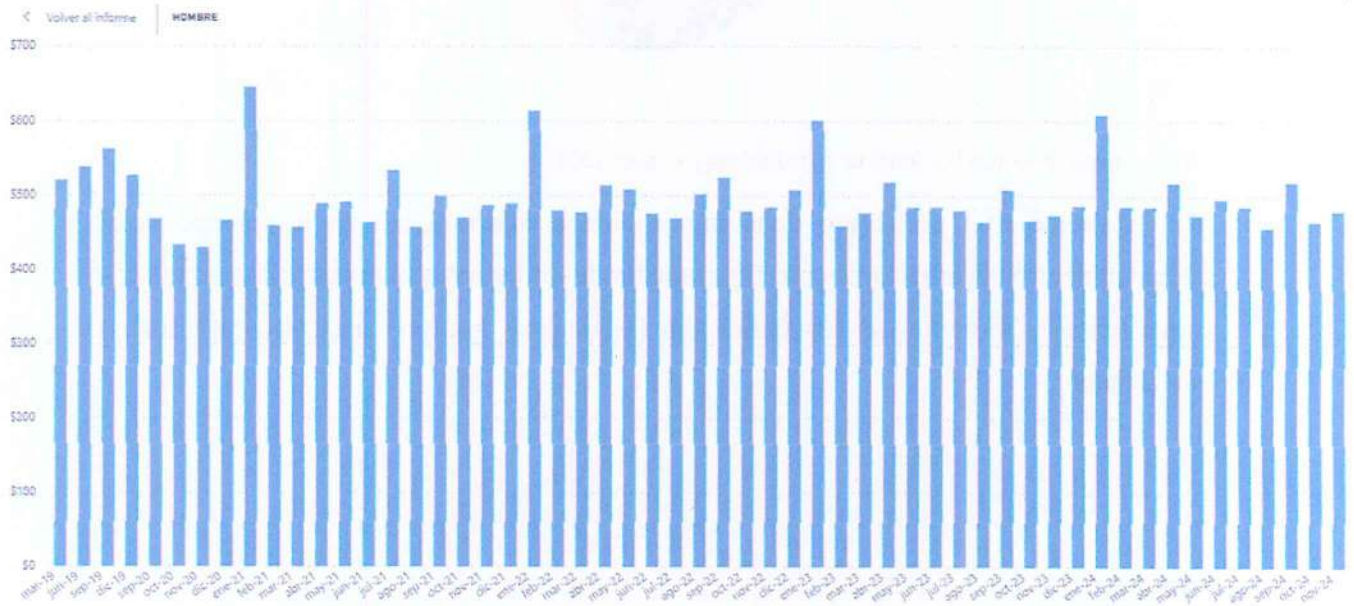


Ilustración 4 Promedio de ingreso laboral hombres (2019-2024)

4.1.2 Objetivo 1

Para analizar el principio de igualdad y no discriminación con un enfoque de genero de docentes en el contexto educativo del ecuador, específicamente en el área laboral de gestión administrativa, es indispensable revisar la normativa legal vigente en el ecuador que haga mención al tema a tratarse donde encontramos una estrecha relación entre la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en su art. 11, numeral 2, principio de igualdad y no discriminación establece que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, además que se prohíbe toda forma de discriminación por razones de género, identidad de género, orientación sexual, entre otras. Así como también "El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad." En su art. 66, numeral 3 reconoce y garantiza el derecho a la igualdad formal, entendida esta como la igualdad ante la ley positivizada, igualdad material, es decir la implementación de políticas públicas y medidas de acción afirmativa encaminadas y no discriminación, por tal motivo en su art. 70 ibidem se establece la obligatoriedad del estado ecuatoriano a desarrollar mecanismos especializados en la ejecución de estas políticas. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

De manera específica el Estado ecuatoriano se obliga a formular e implementar políticas públicas para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, en el art. 326, numeral 4: Igualdad en el Trabajo Consagra la igualdad de trato y oportunidades para hombres y mujeres en el ámbito laboral, incluido el derecho a igual remuneración por igual trabajo. En el art. 333 el Estado ecuatoriano tiene que eliminar las inequidades en el acceso al empleo y a la producción, priorizando políticas que beneficien a mujeres y sectores vulnerables. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Se destaca entre las normas supletorias que desarrollan a nuestro marco jurídico en razón del tema a tratarse siendo esta la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres publicada en el Registro Oficial el 19 de enero de 2024, que tiene por objetivo garantizar la igualdad de género indistintamente de su sexo biológico, que las personas reciban igual remuneración por trabajos realizados de igual valor, eliminando de esta manera prácticas que pueden resultar discriminatorias en el desarrollo laboral, siendo esta de aplicación obligatoria para empleadores públicos como privados en todo el territorio nacional.

El 17 de enero de 2025, se expide por parte del Ministerio de Trabajo un reglamento mediante el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-006 con la finalidad asegurar el cumplimiento del principio de no discriminación que emana de la constitución del Ecuador con la intención de promulgar la igualdad salarial entre mujeres y hombres estableciendo como deberes de los empleadores a realizar capacitaciones continuas con temas de derechos laborales, igualdad de género y no discriminación, promover una cultura organizacional sin discriminación, es decir que exista paridad de género en tanto a la contratación de personal de orden jerárquico superior con cargos directivos, así como se establece el deber de presentar un reporte anual de las acciones realizadas para alcanzar la igualdad de remuneración, es importante destacar que se establece un procedimiento para atender denuncias relacionadas con discriminación salarial (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-006).

Estas normas reflejan el ánimo que presenta el Estado ecuatoriano en promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, buscando eliminar las brechas de género en diversos ámbitos laborales y sociales, mas es necesario vislumbrar si todas estas leyes son aplicadas de forma correcta para la contratación de personal administrativo en las instituciones de educación superior de la ciudad de Ibarra, la Universidad Técnica del Norte y Pontificia Universidad Católica del Ecuador Ibarra si en verdad existe paridad de género dentro del personal administrativo de dichas instituciones.

Siendo el objetivo específico que alimenta esta investigación el de realizar un análisis de la desigualdad de género en el ámbito laboral administrativo de las instituciones de educación superior en la ciudad de Ibarra, a través de la identificación y evaluación de las manifestaciones de esta desigualdad y los factores que contribuyen a su existencia, con el fin de determinar si se respeta el principio de igualdad y no discriminación en el contexto educativo, se realizó la recolección de toda la información referente al personal administrativo de alto rango jerárquico de las cuatro universidades que brindad sus servicios educativos en esta ciudad, pudiendo notar que existe una mayor cantidad de hombres contratados para dichos cargos que mujeres.

Las instituciones analizadas son la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE-I) Universidad Autónoma de los Andes (UNIANDES), la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) y la Universidad Técnica del Norte (UTN) comparten un compromiso claro hacia la equidad de género y la no discriminación en sus políticas institucionales. Son instituciones promueven la igualdad de oportunidades para estudiantes, docentes y

personal administrativo, garantizando el acceso sin distinción de género, orientación sexual, etnia, religión, condición socioeconómica u otras características. Estas políticas reflejan la alineación con principios constitucionales y legales que buscan eliminar toda forma de discriminación en el ámbito educativo, fomentando un entorno inclusivo y respetuoso.

Para realizar el análisis referente a la paridad de género como garantía de la no discriminación en la contratación de personal docente en el área administrativa de las cuatro instituciones de educación superior que se encuentran en la cabecera cantonal de la ciudad de Ibarra se realizó la recolección de datos a través de los portales web pertenecientes a cada una de las universidades con el afán de observar y obtener la información respecto a la estructura organizacional de cada institución en tanto a las autoridades administrativas. Es así que se tomó como base para este análisis de datos los Planes Operativos Anuales (POA) los que contienen la información de quienes, y en qué cargo se desempeñan, por lo que se elaboró el siguiente cuadro explicativo:

Tabla 1Direcciones y Rectorías en la IES Ibarra

Universidad	Hombres	Mujeres	
UTN	4	2	70/30
PUCE-I	6	1	90/10
UNIANDES	5	1	90/10
UTPL	4	4	50/50

Nota: creación personal realizada con base a la investigación por universidades del personal docente administrativo

Las instituciones analizadas presentan una clara variabilidad en la representación de género en los cargos administrativos de liderazgo. Por un lado, la UTPL destaca con una distribución equitativa (50/50) entre hombres y mujeres en los puestos de dirección de escuela, lo cual es un ejemplo alentador de paridad en el ámbito laboral administrativo. Esto podría ser resultado de políticas inclusivas o de procesos de selección orientados a garantizar igualdad de oportunidades. Sin embargo, es importante analizar si esta distribución equitativa se refleja también en otros niveles administrativos de la universidad y si ha sido sostenida en el tiempo, ya que alcanzar y mantener la igualdad requiere un esfuerzo continuo.

En contraste, instituciones como la UTN y la PUCE I evidencian una brecha considerable en la distribución de género en cargos administrativos. En la UTN, con un 66.6% de los decanatos ocupados por hombres, y la PUCE I, donde el 85.7% de los directores de escuela son hombres, queda en evidencia una disparidad que podría estar influenciada por factores estructurales y culturales. Estas diferencias podrían estar relacionadas con criterios de selección que favorecen indirectamente a los hombres, o con barreras que limitan la participación de las mujeres, como la falta de programas de mentoría, redes de apoyo o políticas de conciliación entre vida laboral y personal.

Respecto a la organización de las autoridades de la UTN, se encuentra encabezada por cuatro autoridades máximas que son el rector, vicerrectora académica, vicerrectora de investigación, vicerrector administrativo, se encentran nombrados en sus respectivos cargos dos hombres y dos mujeres. Con respecto a los decanos y subdecanos se encuentran seis mujeres y seis hombres, por lo tanto, si atienden a la paridad de género, contratando a personal de ambos sexos sin ninguna distinción. (UTN, 2022) Las políticas de la UTN también resaltan la importancia de la inclusión y equidad, aunque con menor detalle en cuanto a la operacionalización de estas políticas. Se enfatiza la promoción de espacios seguros, la igualdad de género y la interculturalidad, lo que refleja una visión amplia de inclusión (UTN, 2015).

La PUCE a nivel nacional en su consejo superior mismo que dirige a la matriz tanto a las sedes en las diferentes provincias se encuentra conformado por catorce hombres y cuatro mujeres, siendo esta la institución con la mayor brecha diferencial entre los hombres y mujeres que cumplen funciones en altos cargos administrativos (PUCE, 2024). Ahora bien, en la Sede ubicada en la ciudad de Ibarra encontramos como personal administrativo de alto rango jerárquico a tres directores de escuela de sexo masculino en tanto que son dos las directoras mujeres que pertenecen a dicha estructura organizacional. (PUCE, 2024)

En tanto a la estructura jerárquica superior de la UTPL al ser una institución a distancia cuya matriz se encuentra en la ciudad de Loja cuanta con autoridades máximas que rigen a todas las sedes que son denominados el consejo tutelar que se encuentra conformado por cuatro hombres y cuatro mujeres, reflejando una contratación equitativa tanto para hombres como para mujeres; y una clasificación aparte de sus autoridades pertenecientes a la educación a distancia, siendo esta modalidad el servicio educativo que dicha institución presta en la ciudad de Ibarra, entre las que se encuentran una vicerrectora de

la modalidad abierta y a distancia, tres directoras por departamentos y un director, encontrándose aquí la mayor cantidad de mujeres en cargos jerárquicos superiores, dando una preferencia en la contratación de personal femenino. (UTPL, 2024)

La UNIANDES tiene su matriz en la ciudad de Ambato, con un consejo superior que rige a todas las extensiones de dicha universidad, entre ellas la perteneciente a la ciudad de Ibarra misma que es parte de esta investigación, su máximo órgano administrativo se encuentra conformado por dos mujeres y seis hombres, siendo un caso particular el que se encuentre conformado por una amplia mayoría de hombres en donde no existe la contratación bajo las normas de paridad de género. Lamentablemente no se pudo obtener la información específica de quienes son los decanos de las facultades de dicha institución ya que se recibió una negativa por parte de la institución al momento de acercarnos a solicitar los datos necesarios pertenecientes a la extensión de la ciudad de Ibarra.

Estas instituciones comparten un marco de principios, normas y valores positivizado que prioriza la justicia social, la equidad y el respeto a la diversidad. Sin embargo, en tres de las cuatro universidades no se aplica de forma íntegra la asignación de sus autoridades administrativas, tan solo la UTN guarda estricto control y aplica de forma tácita lo escrito en su normativa interna.

4.1.3 Objetivo 2

Dentro del segundo objetivo que es identificar y describir las manifestaciones de igualdad de género en el ámbito laboral administrativo de las instituciones de educación superior en Ibarra, en tal virtud se parte con definiciones que engloben los términos requeridos para la comprensión del tema tratado, por lo tanto, se debe comprender que:

> La igualdad y la no discriminación son principios básicos y generales de la protección de los derechos humanos. Son el fundamento del Estado de Derecho y de la construcción de sociedades democráticas, más justas e igualitarias. Están consagrados en diversas normas internacionales de derechos humanos. (ONU Mujeres , 2018)

Al tratarse de principios nos referimos a que son mandatos de optimización, por excelencia los principios con normas pétreas que deben cumplirse en la mayor medida de lo posible según Zagrebelski, en tal virtud el marco jurídico que rige a un país debe encargarse de desarrollarlos en todo ámbito para garantizar normas idóneas para el avance de la sociedad. Así mismo la igualdad es entendida por el enfoque que tiene:

> En cuanto a una definición de igualdad, el derecho internacional se ha centrado especialmente en cuatro áreas de importancia: (1) los métodos estructurales para prohibir la discriminación o proteger la igualdad; (2) el asunto de si la intención discriminatoria es un elemento necesario de la discriminación; (3) la fijación de un límite entre distinciones justificadas e injustificadas; y (4) la coherencia entre las medidas especiales de protección y la no discriminación. Analizaré cada una de estas áreas por turno. (Bayefsky, Anne, 2020)

Son diversos los instrumentos normativos a nivel internacional de los que emana la igualdad entre los más importantes está:

> La Carta de las Naciones Unidas (1945) reafirma, en su preámbulo, "la fe en los derechos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y de las naciones grandes y pequeñas". La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) proclama el principio de igualdad y la prohibición de todas las formas de discriminación basada en el sexo (art. 2). La Convención de los Derechos Políticos de las Mujeres (1954) propone poner en práctica el principio de igualdad de derechos de hombres y mujeres, enunciado en la Carta de las Naciones Unidas. El Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (PIDCP, 1966) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, 1966) establecen, en su artículo tercero, la obligación de los Estados Parte de garantizar, a hombres y mujeres, la igualdad en el goce de todos los derechos consagrados en ellos. (ONU Mujeres , 2018)

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer mas conocido por sus siglas en inglés como CEDAW determina diversos factores por los que niñas y mujeres son discriminadas es así como:

> La CEDAW reconoce que las mujeres y las niñas han sido y siguen siendo objeto de diversas formas de discriminación por el simple hecho de ser mujeres. De acuerdo con la CEDAW, la discriminación contra las mujeres: viola los principios de igualdad de derechos y respeto de la dignidad humana; dificulta la participación de las mujeres, en las mismas condiciones que los hombres, en la vida política, social, económica y cultural de su país; constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la

> familia; entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de las mujeres para prestar servicio a su país y a la humanidad. (ONU Mujeres , 2018)

La discriminación se convierte en una condición de limitación para mujeres en su entorno social, educativo y profesional que impide el correcto desarrollo de sus capacidades.

Para mayor comprensión se debe entender la igualdad en su doble dimensión axiológica explicada de la siguiente forma:

> Igualdad formal o de jure. La igualdad de todas las personas ante la ley (y en la ley) está establecida en distintos instrumentos jurídicos nacionales e internacionales, los cuales proveen una base fundamental para la exigibilidad y el logro de la igualdad entre mujeres y hombres en los hechos. Los instrumentos legales constituyen un referente para la formulación de políticas públicas y para que la sociedad demande el cumplimiento de las leyes. (ONU Mujeres , 2018)

La positivización del principio de igualdad en diversos instrumentos normativos internacionales y nacionales estableciendo leyes acordes, como es el tema de esta investigación para la protección de los derechos de las mujeres y la no discriminación. Ahora bien, por otra parte, se encuentra la siguiente acepción:

> Igualdad sustantiva o de facto De acuerdo con la CEDAW, los Estados Parte están obligados tanto a sentar las bases legales para que exista igualdad formal entre mujeres y hombres, como a asegurar que haya igualdad en los hechos, es decir, igualdad sustantiva. Si bien la promulgación de leyes y la elaboración e implementación de políticas públicas en favor de las mujeres es un gran avance, lo cierto es que para alcanzar la igualdad sustantiva es necesario que las leyes y políticas garanticen que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en todas las dimensiones del desarrollo y que exista, por lo tanto, un contexto propicio para lograrlo en los hechos. Esto implica la obligación del Estado de remover todos los obstáculos para que las mujeres, especialmente las que se encuentran en particular desventaja o que pertenecen a grupos de población históricamente marginados y excluidos, logren la igualdad en los hechos. (ONU Mujeres , 2018)

Ahora bien, otra acepción conceptual que es importante para el entendimiento de este trabajo de investigación es considerar el significado de género

> El género se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. El género es también producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas. No es un concepto estático, sino que cambia con el tiempo y del lugar. Cuando las personas o los grupos no se ajustan a las normas (incluidos los conceptos de masculinidad o feminidad), los roles, las responsabilidades o las relaciones relacionadas con el género, suelen ser objeto de estigmatización, exclusión social y discriminación, todo lo cual puede afectar negativamente a la salud. El género interactúa con el sexo biológico, pero es un concepto distinto. (Organización Mundial de la Salud, 2018)

Este es un concepto que no necesariamente es estático, más bien abarca una gran cantidad de características sociales, culturales y psicológicas, importante es distinguir y no confundir entre género y sexo biológico pues son diferentes.

Ahora bien, se debe también considerar los factores como los son las oportunidades de ascenso, brechas salariales y distribución de responsabilidad se tomó como base del análisis el estudio realizado por Carlos Rodríguez director regional de OIT para América Latina y el Caribe se determina que:

> Los salarios de las mujeres subieron ligeramente por encima del de los hombres, dentro de un proceso secular de reducción de brechas. Sin embargo, todavía los salarios de los hombres superan a los de las mujeres en cerca de 20%. La mayor parte de esta brecha se atribuye a discriminación, estereotipos y factores culturales más que a variables objetivas, medibles y asociadas a la productividad laboral, tales como educación, experiencia, sector económico, y ocupación. Las brechas de género en desempleo, ocupación y participación continuaron cerrándose en el 2018, en un proceso firme pero que aún es lento en la mayoría de los países. (Rocha, Carlos, 2018)

Tomando en consideración que aún existe la brecha salarial diferenciadora entre hombres y mujeres y que, a pesar de que esta se está disminuyendo aún hay discriminación en base a estereotipos y factores culturales.

En este mismo sentido se hace mención la desigualdad de género:

> Por lo que hablar de brecha de género constituye la desigualdad entre hombres y mujeres en cualquier ámbito, sea este económico, social, cultural, sanitario, educativo, etc. La brecha de género salarial más conocida como el promedio de ingresos de mujeres y hombres en la fuerza laboral o la posición de la economía en comparación de los hombres. Dicho de otra manera, también se podría observar que es la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres. (Ocaña, 2022)

El factor más importante en torno a la diferenciación entre hombres y mujeres en tanto al trabajo es la fuerza laboral que cada uno presenta, por lo que el hombre detenta salarios más atractivos en relación con la mujer.

Haciendo énfasis en la participación femenina se encontró:

> El fuerte crecimiento de la participación laboral femenina (PLF) es uno de los cambios socioeconómicos más notables del último medio siglo, con un impacto fundamental en el desarrollo socioeconómico y en la convergencia de los roles de género (Olivetti, 2013; Goldin, 2014). Afortunadamente, este fenómeno de alcance global no ha estado ausente en América Latina. Mientras que en los años sesenta sólo un 20% de las mujeres adultas trabajaban o buscaban trabajo activamente, el porcentaje escaló hasta alcanzar un 65% en la actualidad (Marchionni, Gluzmann, Serrano, & Bustelo, 2019)

Para el caso de América latina se encontró un crecimiento en tanto al porcentaje de mujeres que trabajan en la actualidad en relación con los años 60, en donde la cantidad de mujeres era mucho menor, haciendo de esta forma un avance significativo en las conquistas de nichos de trabajo en donde se desarrollan.

Para el caso ecuatoriano se centró en:

> Los indicadores ponen en evidencia la desventaja de las mujeres en distintos aspectos. La brecha de género en el desempleo sigue siendo marcada,

> donde se evidencia una tasa de 6,7% para las mujeres, casi el doble del 3,7% en los hombres (Cámara de Industria y Producción , 2022)

Se observa que a pesar de la existencia de un marco jurídico que promulga los derechos en igualdad para hombres y mujeres la tasa de desempleo en las mujeres es mayor en comparación con el género masculino.

El análisis de la distribución de género en los puestos jerárquicos de las instituciones de educación superior (IES) en la ciudad de Ibarra evidencia una marcada desigualdad en la representación femenina en los niveles más altos de liderazgo administrativo. En general, los datos recopilados muestran que las mujeres tienen una mayor presencia en los niveles jerárquicos bajos y medios, como auxiliares administrativos y coordinadoras de áreas, mientras que su participación disminuye significativamente en los puestos de alta dirección, como rectores, vicerrectores y decanos (Escobar, 2022).

Ilustración 3 Distribución por género en puestos jerárquicos

	Género		
	Hombres	Mujeres	Total
	86	25	111
Porcentaje	77,48 %	22,52 %	
	Título académico		
	Rectores con PhD	Rectoras con PhD	Total con PhD
	74	14	88
Porcentaje	75,51 %	24,49 %	88,29 %

Nota: Tomado del artículo Paridad de género entre las autoridades del sistema de educación superior ecuatoriano (2022)

En las instituciones de educación superior (IES) de la ciudad de Ibarra, la representación femenina en los niveles de alta dirección administrativa es notablemente baja, reflejando una brecha persistente de género. Según los datos recopilados, las mujeres ocupan solo el 24.29% de los cargos de rectorado y vicerrectorado, mientras que la presencia de hombres en la misma línea directiva es del 75.51% (Escobar, 2022). Esta tendencia local se alinea con el promedio nacional en Ecuador, donde solo el 30% de las posiciones de liderazgo en las IES son ocupadas por mujeres, a pesar de que representan más del 50% del personal administrativo y académico en estas instituciones.

4.1.4 Objetivo 3

Investigar las experiencias y percepciones de los docentes en gestión administrativa en relación con la igualdad de oportunidades de trato en sus lugares de trabajo Percepción sobre igualdad de oportunidades

En general, los entrevistados coinciden en que hombres y mujeres tienen, en teoría, las mismas oportunidades de acceso a puestos administrativos, fundamentando esto en la normativa legal que regula estas instituciones (Gil, 2024; Ruíz, 2024). Sin embargo, algunas respuestas destacan que las barreras de género, aunque menos evidentes, pueden manifestarse en la inclinación cultural hacia la selección de hombres para cargos directivos, perpetuando estereotipos tradicionales de liderazgo masculino (Docente PUCE-I, 2024).

Tabla 2 Análisis de las preguntas y respuestas de las entrevistas

Preguntas	Respuestas
1. ¿Considera que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades para acceder a puestos administrativos en esta institución?	
Docentes UTN, UTPL, UNIANDES y PUCESI	Las respuestas de las y los entrevistados en su mayoría fueron positivas ya que, tanto en la UTN como en la PUCESI, dos de las universidades estudiadas existe un balance en los puestos administrativos según los entrevistados. Es decir que, por ejemplo, en la UTN si se reporta un 50/50 en el ámbito jerárquico ocupado por la misma cantidad de hombres que de mujeres. Sin embargo, en los casos de la UTPL y UNIANDES los puestos de dirección los ocupan en un 90% hombres, según los datos obtenidos a través de las entrevistas y el análisis documental.
2. ¿Ha percibido barreras para el acceso a promociones internas dependiendo del género? ¿Cuáles?	
Docentes UTN, UTPL, UNIANDES y PUCESI	Según las entrevistadas no existen barreras internas con base en el género. En este caso podemos rescatar a la UTN, ya que, por ejemplo, las promociones y asensos están dirigidos por procesos equitativos. Pero por otro lado la

	docente que solicitó participar de forma anónima en esta investigación si percibió barreras con relación a las promociones, en el caso de la PUCESI. Se indica, además, que en los procesos la calificación en un 70% de los casos no es equitativa, o en su defecto los puestos se ubican son secundarios. En los casos de la UTPL y UNIANDES este sesgo es más marcado, ya sea por su estructura o por rastros culturales como lo evidencian las docentes entrevistadas ya que este país aún tiene el machismo interno muy marcado.
3. ¿Qué tan importante cree que es el género al momento de asignar cargos de liderazgo?	
Docentes UTN, UTPL, UNIANDES y PUCESI	Según las respuestas obtenidas, el género no tiene relación alguna con el liderazgo, pero si se perciben umbrales de diferenciación al momento de asignar cargos. Las y los docentes entrevistados comparten un punto clave en las respuestas "el género es un factor relevante al asignar cargos de liderazgo, pero no debería ser determinante; lo esencial son las competencias, habilidades y experiencia de los candidatos". Sin embargo, es necesario reconocer que las mujeres representan una mayoría significativa en el sector educativo, UTPL, UTN, UNIANDES y PUCESI, pero a menudo enfrentan desigualdades en el acceso a posiciones de alta dirección, como rectorías o direcciones generales.
4. En su experiencia, ¿existe algún tipo de discriminación o trato desigual hacia hombres o mujeres en su institución? Sí, describa un caso. No, explique por qué.	
Docentes UTN, UTPL, UNIANDES y PUCESI	Las docentes entrevistadas no manifestaron trato desigual por sus pares, pero si en un caso por estudiantes hacia las docentes por el hecho de ser mujeres (Docentes UTN, PUCESI, UTPL y UNIANDES). Además, enfatizan en que en muchas ocasiones en las universidades particulares el

	trato discriminatorio viene de parte de los estudiantes, mas no de los docentes.
5. ¿Cree que el liderazgo femenino es valorado igual que el masculino en su institución? Sí, ¿por qué? No, ¿por qué?	
Docentes UTN, UTPL, UNIANDES y PUCESI	La respuesta en su mayoría fue positiva, pero se resaltas los casos negativos ya que en ocasiones prefieren el liderazgo masculino al femenino. Sin embargo, las docentes entrevistadas mencionan que es espejo de la sociedad ecuatoriana, con una cultura machista de fuerte arraigo. En general, el liderazgo femenino no es valorado igual, como ejemplo, vemos lo que está sucediendo con la vicepresidencia del gobierno central (PUCESI). Otro punto clave de las entrevistas es que, aunque no se manifieste abierta y directamente y, aunque las autoridades académicas no se inclinen por los hombres para desempeñar cargos que requieren liderazgo, sí se percibe, en muchas ocasiones, indirectamente en el día a día, una menor valoración del liderazgo femenino en la institución (PUCESI, UTN y UTPL).
6. ¿Cómo describiría el equilibrio entre vida personal y laboral en el caso de las mujeres en comparación con los hombres?	
Docentes UTN, UTPL, UNIANDES y PUCESI	De las entrevistadas y entrevistados es algo que no se mezcla pues lo laboral es una cuestión meramente profesional, aunque en el caso de las mujeres si se agudiza, no es un desequilibrio para el entorno laboral. En este caso algunas de las docentes mencionan que "a pesar de que las mujeres nos hemos incorporado hace muchos años al mercado laboral, lo hemos hecho con la casa, la pareja, los hijos y demás responsabilidades del hogar. Hay pequeños avances, es innegable, pero, aunque hay cambios, las mujeres seguimos buscando salir adelante sin atascarnos en el intento, en conciliar vida laboral y familiar" (PUCESI).

	Sin embargo, otras docentes consideran que no tiene relevancia alguna porque la importancia ha de recaer en la capacidad de gestionar, trabajar en equipo, promocionar las capacidades de terceros en favor del conjunto de la universidad, escucha activa, resultados positivos en momentos difíciles o cuidar de la salud mental, física y el bienestar de las personas.
7. ¿Conoce alguna política o programa implementado por la institución para promover la igualdad de género? Sí, mencione un ejemplo. No, ¿qué cree que hace falta?	
Docentes UTN, UTPL, UNIANDES y PUCESI	Las respuestas fueron afirmativas ya que, en todas las instituciones estudiadas, UTN, UTPL, UNIANDES, PUCESI, existen los reglamentos para la igualdad de género y no discriminación. Las docentes contemplan que, aunque existen políticas públicas aplicadas al reglamento de cada institución hace falta programas de trabajo en ese sentido. Mencionan de igual forma que sería muy positivo diseñar e implementar un programa que apoye la labor de mujeres en situación de mayor vulnerabilidad, como adultas mayores, madres solteras, viudas, con enfermedades crónicas, etc.
8. ¿Considera que las políticas actuales son efectivas? ¿Por qué sí/no?	
Docentes UTN, UTPL, UNIANDES y PUCESI	Las respuestas de las y los docentes en su mayoría fueron afirmativas y convergen en que si bien son efectivas deben de tener un seguimiento para su efectivo cumplimiento. Además, enfatizan en que las políticas contemplan un ámbito de aplicación de la política pública. Pero los casos en los que se respondieron de forma negativa enfatizan que "No, porque toda la responsabilidad no puede recaer en la universidad. La sociedad, la cultura, la educación, los medios de comunicación han de contribuir a que sean

	realmente efectivas" es entonces que es necesario un cambio no solo a nivel estructural sino cultural y social.
9. ¿Qué medidas adicionales propondría para mejorar la igualdad de género en esta institución?	
Docentes UTN, UTPL, UNIANDES y PUCESI	Las respuestas de las docentes entrevistadas consideran que es necesario "Capacitaciones y talleres de concientización y medidas específicas para apoyar a las mujeres que laboran dentro de la institución" ya que consideran que las políticas implementadas, aunque son asertivas aún tienen que darse seguimiento para que funcionen. Se enfatiza en dar seguimiento a las políticas implementadas en cada una de las universidades. Además, es necesario entender que "Continuar con Planes de Prevención de violencia de género e igualdad entre ambos géneros dictados por los Programas de Capacitación de la PUCE. Agregar asignaturas a los pensum de estudio en los que la inclusión y la no discriminación por razones de género sea una prioridad"
10. ¿Ha tenido alguna experiencia personal o ha sido testigo de una situación que refleje desigualdad de género en el ámbito administrativo?	
Docentes UTN, UTPL, UNIANDES y PUCESI	Las entrevistadas y entrevistados manifiestan no haber sido testigos de discriminación en el ámbito administrativo, pero si en el ámbito docente con los estudiantes en su mayoría. Pero se destacan dos casos en especial, las docentes entrevistadas mencionan que "las escasas y contadas situaciones de irrespeto y/o agresión por parte de algún estudiante, todas han provenido de hombres" pero enfatizan en que únicamente las conductas de irrespeto pueden provenir de estudiantes.

Nota: Elaboración propia

La percepción sobre las oportunidades laborales en el ámbito administrativo dentro de la institución educativa sugiere una aparente igualdad en los procesos de contratación y promoción interna. Una de las entrevistadas afirma no haber presenciado barreras explícitas basadas en el género, lo cual refleja un entorno laboral donde, al menos de

forma declarativa, no existen condicionantes de género (Rivadeneira, 2024). Sin embargo, este tipo de afirmaciones no descarta la posibilidad de desigualdades más sutiles o implícitas que podrían influir en el acceso o la promoción laboral de mujeres en puestos administrativos.

4.1.4.1 Clima laboral y cultura organizacional

Aunque en su mayoría consideran que no hay discriminación explícita, se reconoce que el equilibrio entre vida personal y laboral sigue siendo un desafío mayor para las mujeres debido a roles de género tradicionales que asignan a las mujeres mayores responsabilidades en el hogar (Docente PUCE-I, 2024). Esta situación genera una presión adicional que puede limitar su desarrollo profesional. A pesar de esto, el liderazgo femenino es valorado y respetado en ciertos contextos, aunque no siempre se traduce en una representación equitativa en cargos de alta dirección.

El clima laboral y la cultura organizacional en la institución educativa parecen ser percibidos como equitativos en términos de trato directo hacia hombres y mujeres (Romo, 2025). Sin embargo, la entrevistada identifica una falta de reconocimiento igualitario hacia el liderazgo femenino y menciona los retos adicionales que enfrentan las mujeres al intentar equilibrar su vida personal y laboral (Docente PUCE-I, 2024; Ruíz, 2024). Esta carga desproporcionada evidencia cómo los roles tradicionales de género aún afectan la experiencia laboral de las mujeres, limitando su desarrollo profesional en comparación con sus colegas hombres.

4.1.4.2 Políticas institucionales

Algunos entrevistados tienen conocimiento de políticas implementadas para promover la igualdad de género, como planes de prevención de violencia y convenios con organizaciones internacionales. Sin embargo, otros señalan la falta de medidas concretas y efectivas, sugiriendo la necesidad de incluir programas de capacitación en temas de género y asignaturas en los planes de estudio que fomenten la inclusión y no discriminación.

La institución educativa cuenta con algunas políticas destinadas a promover la igualdad de género, pero estas son percibidas como insuficientes por la entrevistada, quien señala que los cambios deben involucrar también a la sociedad, la cultura y otros actores externos. Esta perspectiva subraya la necesidad de una transformación integral que trascienda las medidas institucionales para garantizar una equidad de género efectiva. Las

propuestas adicionales, como el fortalecimiento de la equidad en lugar de la igualdad, reflejan un enfoque más matizado hacia la inclusión y la justicia social.

4.1.4.3 Experiencias y testimonios

Las experiencias personales varían: algunos participantes relatan incidentes que reflejan sesgos de género, como preguntas inapropiadas en entrevistas laborales, mientras que otros no han percibido discriminación directa (Asprino, 2025; Romo, 2025). Estas diferencias resaltan la importancia de continuar monitoreando y evaluando las prácticas organizacionales para identificar áreas de mejora. En cuanto a las experiencias personales, las entrevistadas no ha sido testigo de situaciones directas de desigualdad de género en el ámbito administrativo (Romo, 2025; Zambrano, 2024). No obstante, su contribución al cambio radica en servir como ejemplo de igualdad en las prácticas laborales y académicas, destacando que su progreso profesional se ha basado en méritos y capacidades, no en privilegios de género. Además, enfatiza la importancia de promover la equidad, reconociendo las diferencias y necesidades particulares de hombres y mujeres en lugar de aspirar únicamente a una igualdad formal.

4.1.4.4 Propuestas para mejorar la igualdad

Las recomendaciones incluyen la implementación de políticas más robustas, como cuotas de género en cargos directivos, mayor flexibilidad laboral para facilitar el equilibrio entre vida personal y profesional, y la promoción de una cultura organizacional inclusiva. Además, se subraya la necesidad de una participación activa de todos los miembros de la institución en la lucha contra la desigualdad de género.

A partir del análisis de las respuestas obtenidas en las entrevistas realizadas para esta investigación, se identificaron patrones relevantes que reflejan las percepciones y realidades del contexto estudiado. El cuestionario se estructuró con 10 preguntas directamente relacionadas con los objetivos planteados.

El objetivo general de la investigación es:

Realizar un análisis de la desigualdad de género en el ámbito laboral administrativo de las instituciones de educación superior en la ciudad de Ibarra, a través de la identificación y evaluación de las manifestaciones de esta desigualdad y los factores que contribuyen a su existencia, con el fin de determinar si se respeta el principio de igualdad y no discriminación en el contexto educativo.

Para responder a este objetivo, preguntas como la 1, 4 y 10 abordan directamente las percepciones y experiencias relacionadas con la igualdad o desigualdad de género, así como los factores que contribuyen a su existencia.

En cuanto a los objetivos específicos, las preguntas se distribuyen de la siguiente manera:

1. Analizar el principio de igualdad y no discriminación con enfoque de género en el contexto educativo del Ecuador, específicamente en el ámbito laboral administrativo.

Las preguntas 7 y 8 exploran las políticas y programas institucionales relacionados con la igualdad de género, evaluando su efectividad y proponiendo mejoras.

2. Identificar y describir las manifestaciones de desigualdad de género en el ámbito laboral administrativo de las instituciones de educación superior en Ibarra, considerando factores como las oportunidades de ascenso, brechas salariales y distribución de responsabilidades.

Las preguntas 2, 4 y 5 se centran en ejemplos específicos de discriminación o trato desigual en temas como el acceso a promociones, el liderazgo y el reconocimiento profesional.

3. Investigar las experiencias y percepciones de las docentes en gestión administrativa en relación con la igualdad de oportunidades y trato en sus lugares de trabajo.

Las preguntas 1, 6 y 10 recopilan testimonios directos sobre percepciones y experiencias relacionadas con las oportunidades laborales y el equilibrio entre la vida personal y laboral.

4. Evaluar el grado de cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral administrativo de las instituciones de educación superior en Ibarra, mediante la revisión de políticas, normas internas y prácticas actuales que impactan a ambos géneros en este contexto educativo.

Las preguntas 7, 8 y 9 analizan la existencia, aplicación y efectividad de las políticas institucionales en el ámbito administrativo.

La tabla 1 muestra el nivel de participación en posiciones de liderazgo como directores o directoras de escuela. En la UTN por ejemplo existen 6 facultades de las cuales 4

decanatos están dirigidos por hombres es decir que son más del 50%. En la UTPL se clasifica por directores de escuela en las que la distribución es un 50/50 4 hombres y cuatro mujeres. En la UNIANDES por ejemplo se clasifican por directores provinciales y finalmente en la PUCE I se clasifican por directores de escuela y son 7en donde los directores en su mayoría son hombres 6 de 7.

Las instituciones analizadas presentan una clara variabilidad en la representación de género en los cargos administrativos de liderazgo. Por un lado, la UTPL destaca con una distribución equitativa (50/50) entre hombres y mujeres en los puestos de dirección de escuela, lo cual es un ejemplo alentador de paridad en el ámbito laboral administrativo. Esto podría ser resultado de políticas inclusivas o de procesos de selección orientados a garantizar igualdad de oportunidades. Sin embargo, es importante analizar si esta distribución equitativa se refleja también en otros niveles administrativos de la universidad y si ha sido sostenida en el tiempo, ya que alcanzar y mantener la igualdad requiere un esfuerzo continuo.

En contraste, instituciones como la UTN y la PUCE I evidencian una brecha considerable en la distribución de género en cargos administrativos. En la UTN, con un 66.6% de los decanatos ocupados por hombres, y la PUCE I, donde el 85.7% de los directores de escuela son hombres, queda en evidencia una disparidad que podría estar influenciada por factores estructurales y culturales. Estas diferencias podrían estar relacionadas con criterios de selección que favorecen indirectamente a los hombres, o con barreras que limitan la participación de las mujeres, como la falta de programas de mentoría, redes de apoyo o políticas de conciliación entre vida laboral y personal.

La falta de datos específicos sobre la UNIANDES dificulta un análisis más detallado de esta institución, pero plantea la necesidad de que todas las universidades transparenten su información sobre la participación de hombres y mujeres en roles administrativos. Este ejercicio permitiría comparar los avances y retos entre las instituciones y fomentar un compromiso colectivo hacia la equidad de género. Además, la comparación entre estas instituciones resalta la importancia de implementar normativas y prácticas efectivas que garanticen procesos de selección inclusivos y promuevan un entorno laboral donde tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades de desarrollo y liderazgo.

Siendo el objetivo general de la investigación el de realizar un análisis de la desigualdad de género en el ámbito laboral administrativo de las instituciones de educación superior

en la ciudad de Ibarra, a través de la identificación y evaluación de las manifestaciones de esta desigualdad y los factores que contribuyen a su existencia, con el fin de determinar si se respeta el principio de igualdad y no discriminación en el contexto educativo, se realizó la recolección de toda la información referente al personal administrativo de alto rango jerárquico de las cuatro universidades que brindad sus servicios educativos en esta ciudad, pudiendo notar que existe una mayor cantidad de hombres contratados para dichos cargos que mujeres.

Tan solo en una de las instituciones educativas de nivel superior que fue la Universidad Técnica del Norte, se pudo verificar paridad de género al momento del nombramiento de las autoridades, en tanto que en la Universidad Técnica Partícula de Loja, se evidenció nombramientos mayoritariamente para las mujeres en el ámbito administrativo siendo estos puestos de relevancia; por otro lado en la Pontifica Universidad Católica del Ecuador-Ibarra existieron más nombramientos para personal administrativo de sexo masculino. Al no contar con los datos debidos de la Universidad Autónoma Regional de los Andes ubicada en la ciudad de Ibarra solamente se cuantificó los datos del consejo superior siendo ampliamente liderado por los hombres, sin tomar en cuenta la paridad de genero.

4.1.5 Objetivo 4

Para evaluar el grado de cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral administrativo de las instituciones de educación superior de la ciudad de Ibarra, siendo cuatro las casonas universitarias analizadas en torno a sus reglamentos y políticas internas, su estructura organizacional enfocada en la paridad de género y la intervención de los entrevistados quienes participaron en esta investigación, se desarrolló la siguiente tabla de variables enmarcada con el cumplimiento de los principios que emana el Reglamento para Garantizar la Igualdad en la Educación Superior.

Tabla 3Principios adoptados por la IES Ibarra del Reglamento para Garantizar la Igualdad en la Educación Superior

Universidades **Principios**	**UTPL**	**UTN**	**PUCE-I**	**UNIANDES**
Igualdad de oportunidades	X	X	X	X
Igualdad		X		
Equidad y Protección		X	X	
Participación y no Discriminación		X		
Interculturalidad				
Desarrollo Integral e Incluyente	X	X	X	X
Progresividad y no Regresión	X		X	X
Opción Preferencial	X	X		

Nota: creación personal en base a los principios del Reglamento para Garantizar la Igualdad en la Educación Superior.

Cabe destacar que todas las universidades poseen un reglamento interno el cual esta subido en sus respectivos portales electrónicos, en todos los casos se establece en su articulado principios acordes al Reglamento para Garantizar la Igualdad en la Educación Superior, pero al momento de indexar los reglamentos y verlos a través de los nombramientos de autoridades en su estructura organizacional no siempre se cumple con la norma positivizada.

En el caso particular de la UTPL cuentan con un Reglamento de Política de Acción Afirmativa en su art. 7 referente a las autoridades, del personal académico y administrativo y de servicios se establece la igualdad de oportunidades y aplicación en la contratación sin ningún tipo de discriminación, más de lo revisado con respecto a los docentes que figuran como autoridades administrativas de esta institución, ampliamente en su mayoría son mujeres, que ostentan los más altos grados académicos, por lo que aquí

no se aplica la paridad de género, sino el alcance de estos puestos laborales en función de méritos académicos y de experiencia. (Consejo Superior UTPL, 2015)

Siguiendo con la UTN, una institución de educación superior que claramente ve reflejado la paridad e igualdad de oportunidades en el nombramiento de docentes que cumplen su función de autoridades administrativas. Posee un Reglamento de Política de Acción Afirmativa de la Universidad Técnica del Norte en donde su espíritu de compromiso se ve reflejado desde el inicio en los considerandos tomados en cuenta para emanar este cuerpo normativo, siguiendo con su art. 1 procura una mejor calidad de vida, igualdad, equidad en el disfrute de los derechos humanos y libertades; en su art. 9 ibidem destaca el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, misma circunstancia que se ve reflejada en la designación de sus docentes en gestión administrativa de alto rango jerárquico se evidencia que existe la misma cantidad de hombres como mujeres detentando dichas funciones, con una alta preparación académica. (Honorable Consejo Universitario UTN, 2012)

Por su parte la PUCE-I dentro de su apartado de políticas generales laborales en la sección tercera establece que quienes participen en la selección de docentes y administrativos se equipara al principio de igualdad de oportunidades con equidad y justicia, mas de lo revidado de su estructura organizacional, en el consejo superior así como en la designación de sus directores de escuela se evidencia un amplio margen en la preferencia masculina por lo que no se da la paridad de género existiendo mínima designación de personal femenino en el nivel jerárquico superior. (Consejo Superior PUCE, 2017)

En tanto que la UNIANDES posee su reglamento General Interno emanado por el Consejo Superior de la Universidad Autónoma de los Andes, en su artículo 4 se menciona la igualdad de oportunidades y no discriminación, lamentablemente no se contó con el apoyo de la sede ubicada en Ibarra quienes no otorgaron la información pertinente a su estructura organizacional de dicha institución, por lo que para este análisis solamente se contó con la información obtenida del portal web de la matriz ubicada en Ambato, en donde su consejo superior se encuentra conformado ampliamente por hombres, dejando entrever que no hay paridad entre hombres y mujeres en su designación de autoridades. (Consejo Superior de la Universidad Autónoma de los Andes, 2017)

4.2 Discusión

El presente estudio sobre la desigualdad de género en el ámbito laboral administrativo en las instituciones de educación superior de la ciudad de Ibarra confirma la persistencia de barreras estructurales y culturales que limitan el acceso de las mujeres a roles de liderazgo, en concordancia con lo documentado en investigaciones previas.

Las entrevistas realizadas a los docentes mostraron un alto grado de insatisfacción debido a la situación que enfrentan las mujeres en su ámbito laboral pues no cuentan con una igualdad en cargos administrativos de poder, información que se reflejó en la recolección de datos de las cuatro universidades participantes, es así que esta desazón parte de las personas entrevistadas es concordante con su grado de participación en la toma de decisión en las universidades analizadas.

Si bien es cierto ya no está presente por ley las brechas salariales, actualmente existe un aparente igualdad, en tanto que ningún cuerpo normativo otorga menor remuneración a mujeres que hombres en razón de su sexo biológico, tal como ocurría en la revolución industrial en los años 1760 a 1830 en Inglaterra, momento histórico donde la mujer dejó el hogar para inmiscuirse en las actividades económicas, con el afán de solventar ciertos gastos para su familia, en donde expresamente se determinó un porcentaje menor de esta remuneración para la mujer. En la realidad ecuatoriana dentro de su marco legal lleno de equidad, igualdad y justicia social se determina que todos, sin importar, somos iguales ante la ley, mas es evidente con los datos que refleja la recolección de información que existe menor participación de las mujeres en cargos de administrativos de alta jerarquía.

Es verdad, todos somos iguales ante la ley, más porque las mujeres se ven limitadas a desarrollar sus destrezas y conocimiento académico sin poder ser contratadas para desempeñar roles de alto liderazgo y no se dice esto nada más por costumbre, en esta parte nos remitimos a toda la información recolectada de las universidades situadas en la ciudad de Ibarra en donde evidentemente las mujeres no lideran, por lo tanto, no pueden gozar de altas remuneraciones equivalentes a los puestos de rectoras, decanas o subdecanas, nichos que están conquistados en su mayor medida por hombres.

Por otro lado, la brecha salarial en la actualidad no se refiere a la distinción entre hombres y mujeres que desempeñen los mismos cargos y que perciban pagos menores por igual trabajo, sino va más allá, es el hecho de que las actividades en las que regularmente se las

contrata son de estatus organizacional, como asistentes, secretarias, archiveras y no puestos directivos.

En comparación con estudios como el de D'Antoni (2022), que analiza la desigualdad de género en el ámbito académico latinoamericano, los hallazgos locales resaltan una problemática común: la dificultad de equilibrar responsabilidades laborales y personales. Esto también fue destacado en las entrevistas realizadas, donde las mujeres mencionaron los retos adicionales que enfrentan debido a roles tradicionales de género. Sin embargo, a diferencia de los estudios internacionales que enfatizan las barreras formales, este estudio señala una mayor influencia de barreras implícitas y culturales en el contexto ecuatoriano.

Los resultados de la investigación realizada en las universidades, UTN, UTPL, UNIANDES Y PUCESI. muestran una representación femenina significativamente baja en posiciones de alta dirección, como rectorados y decanatos alcanzando apenas el 25%, lo cual coincide con lo planteado por UNESCO (2022), que señala que menos del 30% de estos roles son ocupados por mujeres a nivel global. A nivel regional, Ponce (2022) también identificó esta desigualdad en la Universidad Central del Ecuador, donde las mujeres enfrentan un limitado ascenso en la jerarquía administrativa en la IES. Un claro ejemplo que detalla una de las entrevistadas es el fuerte arraigo de la cultura machista en el Ecuador (Asprino, 2025).

Asimismo, las percepciones recogidas sobre la igualdad de oportunidades y el liderazgo femenino reflejan un sesgo cultural hacia los hombres en roles de poder, lo cual está alineado con los hallazgos de Pacheco, Navarro y Cayeros (2023), quienes destacan que las cualidades asociadas tradicionalmente con el liderazgo son percibidas como "masculinas". Esta dinámica obliga a las mujeres a adaptarse a estas expectativas, incrementando su carga emocional y profesional.

Los resultados obtenidos subrayan la necesidad de reforzar las políticas institucionales para cerrar las brechas de género. Aunque existen esfuerzos alineados con el ODS 5, como los observatorios de género y las cuotas en cargos directivos, su implementación es insuficiente para superar barreras culturales profundamente arraigadas, como también lo señalan la CEPAL y la Cooperación Española (2017). Este estudio aporta evidencia empírica sobre la persistencia de desigualdades sutiles, como la subvaloración del liderazgo femenino, que requieren atención inmediata.

Además, las percepciones de las docentes entrevistadas del área de la gestión administrativa de las universidades, UTN, UTPL, UNIANDES y PUCESI, destacan la importancia de adoptar un enfoque integral que incluya la capacitación en temas de género, la promoción de una cultura organizacional inclusiva y el monitoreo constante de los avances en equidad. Este enfoque está en línea con las recomendaciones de Moreano (2021), quien aboga por la transversalización de la equidad de género en todos los niveles de la educación superior.

En el contexto local, este estudio contribuye a visibilizar las desigualdades de género en el ámbito administrativo universitario de Ibarra, destacando la necesidad de fortalecer las políticas existentes y promover el empoderamiento femenino. A nivel global, los hallazgos complementan el debate sobre las brechas de género en la educación superior, enfatizando la importancia de un cambio cultural para garantizar una verdadera equidad, como también señala Huerta (2024).

Finalmente, este estudio reafirma la necesidad de abordar las desigualdades de género desde un enfoque multidimensional que considere tanto las barreras estructurales como las culturales. La integración de políticas más robustas, combinada con un cambio en las percepciones sociales, es fundamental para cerrar las brechas existentes y avanzar hacia una representación equitativa en el ámbito administrativo de las instituciones de educación superior.

5 CONCLUSIONES

Esta investigación estuvo guiada por la siguiente pregunta de investigación ¿Cuáles son los factores que contribuyen a la desigualdad de género en el ámbito laboral del personal docente análisis de la desigualdad de género en el ámbito laboral, puestos de toma de decisión en docentes de las IES en la ciudad además cómo afectan estos factores las oportunidades de desarrollo profesional y condiciones laborales entre hombres y mujeres?

Los factores que contribuyen a la desigualdad son en específico, las barreras estructurales y la segregación horizontal pues la baja representación de mujeres en posiciones de liderazgo (rectorados, decanatos) debido a un limitado acenso en la jerarquía administrativa documentado en los resultados y respaldado por estudios previos (Ponce, 2022; UNESCO, 2022; Escobar, 2022; Ocaña, 2022). De la misma forma barreras culturales que se identifican a través de sesgos que asocian el liderazgo con características tradicionalmente masculinas, limitando las oportunidades de las mujeres (Pacheco et al., 2023).

Lo que concuerda con lo que exponen las desigualdades salariales una brecha persistente en la remuneración entre hombres y mujeres, a pesar de niveles educativos y experiencia similares (INEC, 2023; Almeida y Barroso, 2020). Y por supuesto los roles tradicionales de género que son la carga desproporcionada de responsabilidades domésticas que enfrentan las mujeres, lo cual afecta su desarrollo profesional (Ruíz, 2024).

Aunque la normativa, tanto desde la constitución, la LOES, el Reglamento para garantizar la igualdad en la Educación Superior del CES que en sus artículos 13 y 14 promueven el acceso a permanecer y ascender en cargos directivos sin discriminación. Es así pues que aunque la norma es clara no se ajusta a la realidad social de las docentes universitarias entrevistadas de la IES UTN, UTPL, UNIANDES y PUCESI.

Se concluye que, aunque no se observan barreras explícitas de género en el acceso y promoción laboral en las instituciones de educación superior analizadas, persisten desigualdades sutiles, como la menor valoración del liderazgo femenino y las dificultades para las mujeres en equilibrar la vida personal y laboral. Estas desigualdades, aunque no manifiestas de manera directa, están influenciadas por factores culturales y sociales que limitan el respeto pleno al principio de igualdad y no discriminación en el ámbito administrativo.

El análisis refleja que el principio de igualdad está formalmente reconocido en las instituciones educativas como lo demuestran los reglamentos de cada una de la IES estudiadas de la ciudad de Ibarra. Sin embargo, la igualdad real aún está condicionada por estructuras y percepciones culturales que perpetúan la desigualdad. Factores como el desequilibrio en la valoración de géneros en el liderazgo y la sobrecarga de responsabilidades evidencian que el principio de igualdad no se implementa de manera efectiva en la práctica.

Se identifican manifestaciones de desigualdad de género que, aunque no siempre son visibles, afectan de forma importante la experiencia laboral de las mujeres. Estas incluyen una percepción de menor valoración del liderazgo femenino, dificultades en la conciliación de la vida laboral y personal, y la persistencia de roles tradicionales de género. Aunque los procesos de contratación y promoción interna son percibidos como equitativos, estas desigualdades sutiles indican la presencia de brechas en la cultura organizacional.

Las experiencias recogidas muestran que las docentes perciben igualdad en los procesos formales, como contrataciones y promociones, pero evidencian también desigualdades en el trato cotidiano y en las expectativas hacia las mujeres en roles administrativos. La falta de valoración igualitaria del liderazgo femenino y los desafíos para equilibrar las responsabilidades laborales y personales destacan como los principales obstáculos percibidos. Estas experiencias confirman que la igualdad formal no siempre garantiza la equidad en las prácticas diarias.

El cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación no se cumple como lo determina el reglamento base de esta investigación. Aunque existen políticas que buscan fomentar la igualdad, su impacto es limitado debido a la falta de un enfoque integral que considere factores culturales y sociales más amplios. La entrevistada destaca que la responsabilidad no puede recaer únicamente en las instituciones, ya que el cambio requiere esfuerzos colectivos que incluyan la educación, los medios de comunicación y la cultura en general.

6 RECOMENDACIONES

Para asegurar una representación equitativa en roles de liderazgo, se recomienda la implementación de cuotas de género en las instituciones de educación superior. Estas cuotas deben estar acompañadas de programas de sensibilización que promuevan la aceptación y comprensión de la importancia de la equidad. Además, es esencial diseñar y aplicar políticas claras que garanticen la igualdad de oportunidades desde los procesos de contratación hasta las promociones internas.

Es crucial desarrollar talleres y capacitaciones enfocadas en el fortalecimiento de habilidades de liderazgo para mujeres en roles administrativos. Estos programas deben incluir temas como gestión del cambio, resolución de conflictos y toma de decisiones estratégicas. Asimismo, se sugiere fomentar redes de mentoría donde las mujeres en posiciones de liderazgo puedan compartir experiencias y apoyar el desarrollo de nuevas líderes.

Para facilitar un entorno laboral más inclusivo, se recomienda implementar políticas de flexibilidad laboral que permitan a las mujeres equilibrar sus responsabilidades personales y profesionales. Entre estas medidas se incluyen horarios flexibles, opciones de teletrabajo y el establecimiento de guarderías en las instituciones educativas. Estas iniciativas no solo benefician a las mujeres, sino que también promueven un ambiente laboral más saludable y productivo.

Se propone la creación de un sistema de monitoreo continuo que evalúe el progreso hacia la equidad de género en las instituciones de educación superior. Este sistema debe incluir indicadores claros y medibles, como la proporción de mujeres en cargos de liderazgo, las brechas salariales y la participación en programas de desarrollo profesional. Además, es importante garantizar la rendición de cuentas mediante informes periódicos que identifiquen áreas de mejora y propongan soluciones concretas.

7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Almeida, S., & Barroso, M. de la 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*. https://doi.org/10.32719/25506641.2020.8.4

Asprino, M. (2025). *Entrevista sobre las políticas de igualdad de género en relación a la desigualdad de género en el ámbito administrativo directivo en la IES* [Comunicación personal].

Bayefsky, Anne. (2020). *Corte interamericana de Derechos Humanos*. Obtenido de El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional: chrome-extensionteidh.or.cr/tablas/r31086spa.pdf

Bombón, K. (2022). *(De)colonialidad (contra) hegemónica de género en la política exterior de desarrollo: Relaciones desiguales entre clases políticas y mujeres (comunidades) guaraníes avá y mbya en los tratados de Itaipú y Yacyretá* [Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador]. https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/18181/2/TFLACSO-2022KJBP.pdf

Bonder, G. (2022). *La institucionalización del enfoque de igualdad de género en universidades de América Latina: Experiencias, reflexiones y contribuciones para el futuro de la educación superior* (Primera). Cátedra Regional UNESCO: FLACSO Argentina.

CEPAL, & Cooperación Española. (2017). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe Mapas de ruta para el desarrollo* (Segunda). CEPAL-Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe._mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf

CEPALSTAT. (2020). *Portal de desigualdades en América Latina*. https://statistics.cepal.org/portal/inequalities/incomes.html?lang=es&indicator=3289

CIESPAL. (2017). *Aportes de la SENESCYT al debate de la Agenda 2035* (Primera ed). Subsecretaria General de Educación Superior.

Consejo de Educación Superior. (2018). *Reglamento para garantizar la igualdad en la Educación Superior*. Registro Oficial Edición Especial 497. https://www.ces.gob.ec/lotaip/Anexos%20Generales/a3/Reformas_febrero_2020/REGLAMENTO%20PARA%20GARANTIZAR%20LA%20IGUALDAD.pdf

Cámara de Industria y Producción . (2022). *Balance del sector industrial en 2021 y proyecciones de la CIP para 2022*. Obtenido de https://www.cip.org.ec/2021/12/27/balance-del-sector-industrial-en-2021-y-proyecciones-de-la-cip-para-2022/

Consejo Superior de la Universidad Autónoma de los Andes. (2017). *UNIANDES*. Obtenido de Reglamento General Interno Universidad Autónoma de los Andes: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://uniandes.edu.ec/wp-content/uploads/2020/12/03_2017-02-21_REGLAMENTO_GENERAL_INTERNO_UNIANDES.pdf

Consejo Superior PUCE. (2017). *Pontificia Universidad Católica del Ecuador* . Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.pucesi.edu.ec/webs2/wp-content/uploads/2024/05/normativas/politicas-puce/Politicas-Generales-de-la-PUCE.pdf

Consejo Superior UTPL. (2015). *UTPL*. Obtenido de REGLAMENTO INTERNO DE CARRERA Y ESCALAFÓN: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://procuraduria.utpl.edu.ec/sitios/documentos/NormativasPublicas/VAD_RG_6_2021_V4_2021_Reglamento%20Interno%20de%20Carrera%20y%20Escalaf%C3%B3n.pdf

D'Antoni, M. (2022). Desigualdad por motivo de género en la academia latinoamericana: Vías para su investigación en la postpandemia. *Revista Estudios*, *45*, Article 45. https://doi.org/10.15517/re.v0i45.53328

Docente PUCE-I. (2024). *Entrevista semiestructurada sobre las perspectivas de desigualdad en el acceso a cargos directivos en la Instituciones de Educación Superior* [Comunicación personal].

ENEMDU. (2024). *Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo y Subempleo*. Indicadores de empleo, desempleo y subempleo. https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNGUxZjQyMDUtMzg0Zi00MzI0LTk5NWEtY2JiMWUzM2YyYjdlIiwidCI6ImYxNThhMmU4LWNhZWMtNDQwNi1iMGFiLWY1ZTI1OWJkYTExMiJ9

Escobar, C. (2022). Paridad de género entre las autoridades del sistema de educación superior ecuatoriano. *Íconos - Revista de Ciencias Sociales*, *74*, 139-158. https://doi.org/10.17141/iconos.74.2022.5246

Gil, B. (2024). *Entrevista semiestructurada sobre las perspectivas de desigualdad en el acceso a cargos directivos en la Instituciones de Educación Superior* (C. Pineda) [Entrevista personal].

Huerta, S. (2024). *La creciente influencia de las mujeres en la educación superior: Empoderando Voces*. Usmexfusion.

https://usmexfusion.org/es/publishing/uni_global/38-La-creciente-influencia-de-las-mujeres-en-la-educacion-superior-Empoderando-Voces.html

Honorable Consejo Universitario UTN. (2012). *UTN*. Obtenido de Reglamento de Policitas de Acción Afirmativa : chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://legislacion.utn.edu.ec/wp-content/uploads/2017/12/21.REGLAMENTO_POLITICAS_ACCION_AFIRMATIVO.pdf

INEC. (2022). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2022 (ENEMDU) Indicadores de Pobreza y Desigualdad* [Cifras e información]. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/POBREZA/2022/Diciembre_2022/202212_PobrezayDesigualdad.pdf

INEC. (2023). *Las estadísticas en Ecuador tienen rostro de mujer* [Instituto Nacional de Estadística y Censos]. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/las-estadisticas-en-el-ecuador-tienen-rostro-de-mujer/

Mantilla, L., Galarza, J., & Zamora, R. (2017). La Inserción De La Mujer En La Educación Superior Ecuatoriana: Caso Universidad Técnica De Ambato. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Colombia)*, *13*(2), 12-29.

Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (with Corporación Andina de Fomento). (2018). *Brechas de género en América Latina: Un estado de situación*. CAF, Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe.

Moreano, A. (2021). *Equidad de género en las Instituciones de Educación Superior en Colombia*. Universidad Militar Nueva Granada.

ONU Mujeres . (2018). Obtenido de Igualdad de género: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://hchr.org.mx/puntal/wp/wp-content/uploads/2020/06/IGUALDAD-DE-GENERO-2018-web.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2018). *Organización Mundil de la Salud*. Obtenido de Género y salud: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender

Pacheco, L., Navarro, M., & Cayeros, L. (2023). El difícil acceso de las mujeres al poder en universidades mexicanas. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, *14*(1), 25-49.

Ponce, G. (2022). El rol de la mujer en espacios de docencia y cargos directivos en instituciones de educación superior: Estudio de caso de la Universidad Central del Ecuador (2010-2020). *Revista Andina de Educación*, *5*(2). https://doi.org/10.32719/26312816.2022.5.2.6

PUCE. (2017). *Políticas Generales de la PUCE*. Consejo Superior de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Rivadeneira, G. (2024). *Entrevista semiestructurada sobre oportunidades laborales y desigualdades de género en las Instituciones de Educación Superior* [Entrevista personal].

Romo, E. (2025). *Entrevista semiestructurada sobre la desigualdad de género en el ámbito administratvico directivo* [Entrevista personal].

Ruíz, S. (2024). *Entrevista semiestructurada sobre las perspectivas de desigualdad en el acceso a cargos directivos en la Instituciones de Educación Superior* (C. Pineda) [Comunicación personal].

UNESCO. (2022). *Las universidades de todo el mundo abordan la igualdad de género pero aún quedan brechas por cerrar – UNESCO-IESALC.*

https://www.iesalc.unesco.org/2022/03/08/las-universidades-de-todo-el-mundo-abordan-la-igualdad-de-genero-pero-aun-quedan-brechas-por-cerrar/

UTN. (2015). *Políticas de equidad y paridad de género e interculturalidad para las carrera y programas de Porgrado de la UTN*. Honorable Consejo Universitario.

Zambrano, B. (2025). *Entrevista semiestructurada sobre la igualdad de género* [Comunicación personal].

8 ANEXOS

8.1 Entrevistas semiestructuradas

CUESTIONARIO (Modelo)

Datos generales del participante

a. Género:

Masculino

Femenino

b. Edad:

18-30 años

31-45 años

46-60 años

Más de 60 años

c. Nivel educativo:

Técnico

Licenciatura

Maestría

Doctorado

d. Puesto actual:

Administrativo

Directivo

Otro: _____

e. Antigüedad en la institución:

Menos de 1 año

1-5 años

6-10 años

Más de 10 años

1. ¿Considera que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades para acceder a puestos administrativos en esta institución?

Sí, ¿por qué?

No, ¿por qué?

2. ¿Ha percibido barreras para el acceso a promociones internas dependiendo del género?

¿Cuáles?

3. ¿Qué tan importante cree que es el género al momento de asignar cargos de liderazgo?

4. En su experiencia, ¿existe algún tipo de discriminación o trato desigual hacia hombres o mujeres en su institución?

Sí, describa un caso.

No, explique por qué.

5. ¿Cree que el liderazgo femenino es valorado igual que el masculino en su institución?

Sí, ¿por qué?

No, ¿por qué?

6. ¿Cómo describiría el equilibrio entre vida personal y laboral en el caso de las mujeres en comparación con los hombres?

7. ¿Conoce alguna política o programa implementado por la institución para promover la igualdad de género?

Sí, mencione un ejemplo.

No, ¿qué cree que hace falta?

8. ¿Considera que las políticas actuales son efectivas?

¿Por qué sí/no?

9. ¿Qué medidas adicionales propondría para mejorar la igualdad de género en esta institución?

10. ¿Ha tenido alguna experiencia personal o ha sido testigo de una situación que refleje desigualdad de género en el ámbito administrativo?

Sí, explique.

No.

11. En su opinión, ¿cómo podría contribuir usted o su puesto para reducir la desigualdad de género en esta institución?

12. ¿Algo más que desee añadir sobre este tema?

8.2 Entrevistas aplicadas a docentes

Entrevista 1
CUESTIONARIO **ENTREVISTA SEMIESTUCTURADA** **I. Datos generales del participante** Propósito: Contextualizar las respuestas. f. Género: Masculino: X Femenino g. Edad: 18-30 años 31-45 años 46-60 años: X Más de 60 años h. Nivel educativo: Técnico Licenciatura Maestría Doctorado: X i. Puesto actual: Administrativo Directivo Otro: ____Docente__

j. Antigüedad en la institución:

Menos de 1 año

1-5 años

6-10 años: X

Más de 10 años

II. Percepción sobre las oportunidades laborales

Propósito: Identificar percepciones de igualdad/desigualdad en acceso y promoción.

1. ¿Considera que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades para acceder a puestos administrativos en esta institución?

Sí, porque la institución universitaria, de conformidad con la Ley, no tiene discriminación en cuanto acceder a los puestos de trabajo.

2. ¿Ha percibido barreras para el acceso a promociones internas dependiendo del género?

No, ninguna

3. ¿Qué tan importante cree que es el género al momento de asignar cargos de liderazgo?

Tiene incidencia significativa, debido a que socialmente los cargos directivos deben ser asumidos por el hombres, cuestión que, desde mi punto de vista es irrelevante, pero en esta sociedad esa es la realidad.

III. Clima laboral y cultura organizacional

Propósito: Evaluar si existen diferencias en el trato o reconocimiento según el género.

4. En su experiencia, ¿existe algún tipo de discriminación o trato desigual hacia hombres o mujeres en su institución?

No, debido a que hay un trato igualitario según el género.

5. ¿Cree que el liderazgo femenino es valorado igual que el masculino en su institución?

En sentido general el liderazgo femenino es válidamente reconocido pues las mujeres son capaces de asumir cualquier responsabilidad en su campo de trabajo. Sin embargo, en materia de dirección y cargos relevantes hay una inclinación a seleccionar el género masculino.

6. ¿Cómo describiría el equilibrio entre vida personal y laboral en el caso de las mujeres en comparación con los hombres?

En esta Institución, por lo general, las mujeres enfrentan mayores retos al conciliar ambas esferas, ya que suelen asumir una carga desproporcionada de tareas domésticas

y cuidado familiar, incluso cuando trabajan a tiempo completo. Esto puede limitar su tiempo personal y profesional, mientras que los hombres, aunque no exentos de desafíos, tienden a experimentar menos presión social en este aspecto. Una cultura organizacional inclusiva debe promover políticas que fomenten la corresponsabilidad y faciliten el equilibrio para ambos géneros.

IV. Políticas y medidas institucionales

Propósito: Analizar si existen y se aplican políticas de igualdad de género.

7. ¿Conoce alguna política o programa implementado por la institución para promover la igualdad de género?

Sí, por cierto, recientemente, ONU Mujeres y la PUCE se unieron para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en Ecuador. En consecuencia, se suscribió un importante Convenio de Cooperación, firmado el Día Internacional de la Mujer del 2024, con una duración de dos años.

8. ¿Considera que las políticas actuales son efectivas?

Si, debido a muchas de ellas van direccionadas a lograr la igualdad de género a la cual hacen referencia todos los Convenios y Tratados Internacionales que moldean la normativa interna en la materia.

9. ¿Qué medidas adicionales propondría para mejorar la igualdad de género en esta institución?

Continuar con Planes de Prevención de violencia de género e igualdad entre ambos géneros dictados por los Programas de Capacitación de la PUCE. Agregar asignaturas a los pensum de estudio en los que la inclusión y la no discriminación por razones de género sea una prioridad.

V. Experiencias y percepciones personales

Propósito: Recoger testimonios y ejemplos concretos.

10. ¿Ha tenido alguna experiencia personal o ha sido testigo de una situación que refleje desigualdad de género en el ámbito administrativo?

No, por suerte el entorno de la institución está alejada de esta discriminación por razones de género.

11. En su opinión, ¿cómo podría contribuir usted o su puesto para reducir la desigualdad de género en esta institución?

Esa es la vía más idónea para erradicar la desigualdad de género, que cada uno de los que integran una institución combatan férreamente la discriminación de género y en

caso de saber de una situación que refleje desigualdad de género en el ámbito administrativo denunciarla de manera inmediata ante las autoridades competentes. La sociedad justa se construye desde nuestros puestos de trabajo.

12. ¿Algo más que desee añadir sobre este tema?

La desigualdad por razones de género está destruyendo la sociedad, por lo que es hora de contrarrestarla con comportamientos que conduzcan a la igualdad y no discriminación considerando que las mujeres son capaces de asumir cualquier responsabilidad y de cumplirlas a cabalidad. Investigaciones como esta hacen que la sociedad sea más consciente del grave daño que ocasiona la desigualdad de género.

Entrevista 2

CUESTIONARIO

ENTREVISTA SEMIESTUCTURADA

VI. Datos generales del participante

Propósito: Contextualizar las respuestas.

k. Género:

Masculino

Femenino X

l. Edad:

18-30 años

31-45 años

46-60 años X

Más de 60 años

m. Nivel educativo:

Técnico

Licenciatura

Maestría

Doctorado X

n. Puesto actual:

Administrativo

Directivo

Otro: profesora a tiempo completo en la PUCE-SI

o. Antigüedad en la institución:

Menos de 1 año

1-5 años

6-10 años X

Más de 10 años

VII. Percepción sobre las oportunidades laborales

Propósito: Identificar percepciones de igualdad/desigualdad en acceso y promoción.

1. ¿Considera que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades para acceder a puestos administrativos en esta institución?

Sí, ¿por qué? Sí. En los años que llevo trabajando en esta institución he sido testigo de contrataciones de profesores y, en los concursos de méritos nunca ha habido condicionante por ser hombre o mujer.

No, ¿por qué?

2. ¿Ha percibido barreras para el acceso a promociones internas dependiendo del género?

¿Cuáles? Ninguna, nunca he percibido barrera alguna en el caso de las promociones internas por cuestión de género.

3. ¿Qué tan importante cree que es el género al momento de asignar cargos de liderazgo?

No considero que tenga relevancia alguna porque la importancia ha de recaer en la capacidad de gestionar, trabajar en equipo, promocionar las capacidades de terceros en favor del conjunto de la universidad, escucha activa, resultados positivos en momentos difíciles o cuidar de la salud mental, física y el bienestar de las personas que trabajan aquí.

VIII. Clima laboral y cultura organizacional

Propósito: Evaluar si existen diferencias en el trato o reconocimiento según el género.

4. En su experiencia, ¿existe algún tipo de discriminación o trato desigual hacia hombres o mujeres en su institución?

Sí, describa un caso.

No, explique por qué. Hasta ahora, de forma directa y manifiesta, no, no he tenido esa experiencia. No se me ha manifestado ni por escrito ni verbalmente que no puedo desempeñar mi trabajo o que he de dejar los cargos de responsabilidad que he tenido por ser mujer.

5. ¿Cree que el liderazgo femenino es valorado igual que el masculino en su institución?

Sí, ¿por qué?

No, ¿por qué? Aunque no se manifieste abierta y directamente y, aunque las autoridades académicas no se inclinen por los hombres para desempeñar cargos que requieren liderazgo, sí se percibe, en muchas ocasiones, indirectamente en el día a día, una menor valoración del liderazgo femenino en la institución.

6. ¿Cómo describiría el equilibrio entre vida personal y laboral en el caso de las mujeres en comparación con los hombres? Difícil, muy complicado. A pesar de que las mujeres nos hemos incorporado hace muchos años al mercado laboral, lo hemos hecho con la casa, la pareja, los hijos y demás responsabilidades del hogar. Hay pequeños avances, es innegable, pero, aunque hay cambios, las mujeres seguimos buscando salir adelante sin atascarnos en el intento, en conciliar vida laboral y familiar.

IX. Políticas y medidas institucionales

Propósito: Analizar si existen y se aplican políticas de igualdad de género.

7. ¿Conoce alguna política o programa implementado por la institución para promover la igualdad de género?

Sí, mencione un ejemplo. Sí, la universidad ha hecho en alguna ocasión oficio para promover la igualdad (que debería ser mejor equidad) de género.

No, ¿qué cree que hace falta?

8. ¿Considera que las políticas actuales son efectivas?

¿Por qué sí/no? No, porque toda la responsabilidad no puede recaer en la universidad. La sociedad, la cultura, la educación, los medios de comunicación han de contribuir a que sean realmente efectivas.

9. ¿Qué medidas adicionales propondría para mejorar la igualdad de género en esta institución?

X. Experiencias y percepciones personales

Propósito: Recoger testimonios y ejemplos concretos.

10. ¿Ha tenido alguna experiencia personal o ha sido testigo de una situación que refleje desigualdad de género en el ámbito administrativo?

Sí, explique.

No. No, ninguna hasta ahora.

11. En su opinión, ¿cómo podría contribuir usted o su puesto para reducir la desigualdad de género en esta institución?

Siendo el ejemplo que vivo en primera persona de ser tratada como ser humano que soy, cobrando el mismo sueldo que mis compañeros y por mi título académico, siendo

propuesta y promovida, como otras veces, para desempeñar cargos de responsabilidad por mis capacidades personales, académicas e intelectuales.

12. ¿Algo más que desee añadir sobre este tema?

Deberíamos mirar hacia la equidad, no la igualdad de género.

Entrevista 3

CUESTIONARIO

ENTREVISTA SEMIESTUCTURADA

XI. Datos generales del participante

Propósito: Contextualizar las respuestas.

p. *Género:*

Masculino

Femenino (X)

q. Edad: 18-30 años

31-45 años

46-60 años

Más de 60 años (X)

r. Nivel educativo:

Técnico

Licenciatura

Maestría

Doctorado (X)

s. Puesto actual:

Administrativo

Directivo

Otro: Docente

t. Antigüedad en la institución:

Menos de 1 año

1-5 años

6-10 años (X)

Más de 10 años

XII. Percepción sobre las oportunidades laborales

Propósito: Identificar percepciones de igualdad/desigualdad en acceso y promoción.

1. ¿Considera que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades para acceder a puestos administrativos en esta institución?

Sí, ¿por qué? Porque en la estructura administrativa de la institución hay mujeres desempeñando cargos de esta naturaleza, lo que hace suponer que no existen trabas ni barreras para el acceso a los mismos.

No, ¿por qué?

2. ¿Ha percibido barreras para el acceso a promociones internas dependiendo del género?

¿Cuáles? No he percibido ninguna.

3. ¿Qué tan importante cree que es el género al momento de asignar cargos de liderazgo?

Creo que es irrelevante y que se toman en cuenta conocimientos, habilidades y aptitudes, además de otros factores.

XIII. Clima laboral y cultura organizacional

Propósito: Evaluar si existen diferencias en el trato o reconocimiento según el género.

4. En su experiencia, ¿existe algún tipo de discriminación o trato desigual hacia hombres o mujeres en su institución?

Sí, describa un caso.

No, explique por qué. Porque no he percibido ningún tipo de discriminación por ser mujer.

5. ¿Cree que el liderazgo femenino es valorado igual que el masculino en su institución?

Sí, ¿por qué?

No, ¿por qué? Creo que es espejo de la sociedad ecuatoriana, con una cultura machista de fuerte arraigo. En general, el liderazgo femenino no es valorado igual, como ejemplo, vemos lo que está sucediendo con la vicepresidencia del gobierno central.

6. ¿Cómo describiría el equilibrio entre vida personal y laboral en el caso de las mujeres en comparación con los hombres?

En este tiempo ni siquiera debería plantearse esta pregunta, pues las responsabilidades personales, familiares y domésticas corresponden tanto a hombres como a mujeres. El cumplimiento cabal de las labores asignadas y del horario de trabajo dificultan en cierto grado la atención de asuntos personales tanto para unos como para las otras, lo que exige de nuestra parte habilidades de organización.

XIV. Políticas y medidas institucionales

Propósito: Analizar si existen y se aplican políticas de igualdad de género.

7. ¿Conoce alguna política o programa implementado por la institución para promover la igualdad de género?

Sí, mencione un ejemplo.

No, ¿qué cree que hace falta? No tengo conocimiento de la existencia de ninguna política en particular. Sin duda, sería muy positivo diseñar e implementar un programa que apoye la labor de mujeres en situación de mayor vulnerabilidad, como adultas mayores, madres solteras, viudas, con enfermedades crónicas, etc.

8. ¿Considera que las políticas actuales son efectivas?

¿Por qué sí/no? No tengo conocimiento de que exista ninguna, por tanto, no puedo valorar su efectividad.

9. ¿Qué medidas adicionales propondría para mejorar la igualdad de género en esta institución?

Capacitaciones y talleres de concientización y medidas específicas para apoyar a las mujeres que laboran dentro de la institución.

XV. Experiencias y percepciones personales

Propósito: Recoger testimonios y ejemplos concretos.

10. ¿Ha tenido alguna experiencia personal o ha sido testigo de una situación que refleje desigualdad de género en el ámbito administrativo?

Sí, explique. Desde que estoy en la Universidad, las escasas y contadas situaciones de irrespeto y/o agresión por parte de algún estudiante, todas han provenido de hombres. Entiendo que no sucede lo mismo con los docentes hombres de la Escuela, a quienes respetan y dan el trato debido. Quizás el hecho de ser extranjera influya en estas estadísticas personales, pero no puedo aseverarlo de manera categórica.

No.

11. En su opinión, ¿cómo podría contribuir usted o su puesto para reducir la desigualdad de género en esta institución?

Como docente estoy atenta a cualquier situación que puedan estar pasando mis estudiantes para apoyarlas y canalizar sus necesidades dentro de las rutas y protocolos existentes dentro de la universidad; trato de darles ejemplo de trabajo y superación personal y procuro ayudar a la realización de actividades que sirvan para concientizar sobre la situación. Por ejemplo, como responsable académica de la materia común Contextos e Interculturalidad, conjuntamente con los docentes de la asignatura,

propusimos y llevamos a cabo un coloquio sobre los derechos de las mujeres, con la participación de importantes líderes femeninas en los campos social y político, con resultados exitosos.

12. ¿Algo más que desee añadir sobre este tema?

En un país con raíces profundamente machistas como Ecuador, las investigaciones académicas sobre igualdad de género son esenciales para visibilizar las brechas sociales, económicas y políticas que afectan a las mujeres y comunidades diversas. Estas investigaciones no solo generan conciencia sobre las desigualdades estructurales, sino que también aportan evidencia para diseñar políticas públicas efectivas que promuevan una sociedad más equitativa y respetuosa de los derechos humanos de las mujeres. Además, contribuyen a transformar patrones culturales que perpetúan la discriminación y la violencia de género.

Entrevista 4

CUESTIONARIO

Datos generales del participante

a. Género:

Femenino

b. Edad:

31-45 años

c. Nivel educativo:

Maestría

d. Puesto actual:

Docente

e. Antigüedad en la institución:

6-10 años

1. ¿Considera que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades para acceder a puestos administrativos en esta institución?

No, porque he observado que los hombres suelen ser considerados primero para puestos administrativos y de liderazgo, incluso cuando las mujeres cuentan con más experiencia o formación.

2. ¿Ha percibido barreras para el acceso a promociones internas dependiendo del género?

Sí. Una de las barreras más evidentes es el sesgo inconsciente que asocia a los hombres con roles de autoridad, mientras que a las mujeres se les atribuyen responsabilidades de soporte o ejecución.

3. ¿Qué tan importante cree que es el género al momento de asignar cargos de liderazgo?

Es importante solo en la medida en que se debe garantizar la equidad. Sin embargo, no debería ser un criterio excluyente. Lo ideal sería que los méritos y habilidades fueran los únicos factores determinantes.

4. En su experiencia, ¿existe algún tipo de discriminación o trato desigual hacia hombres o mujeres en su institución?

Sí. Por ejemplo, en reuniones importantes, las opiniones de las mujeres suelen ser minimizadas o ignoradas, mientras que las de los hombres son valoradas más rápidamente.

5. ¿Cree que el liderazgo femenino es valorado igual que el masculino en su institución?

No, porque se tiende a cuestionar más las decisiones de las mujeres líderes, mientras que a los hombres se les da mayor confianza en sus capacidades sin tanta supervisión.

6. ¿Cómo describiría el equilibrio entre vida personal y laboral en el caso de las mujeres en comparación con los hombres?

Es más difícil para las mujeres, ya que se espera que ellas asuman una mayor carga en responsabilidades familiares, lo que muchas veces afecta su disponibilidad para avanzar en su carrera profesional.

7. ¿Conoce alguna política o programa implementado por la institución para promover la igualdad de género?

No. Hace falta un programa estructurado que aborde los sesgos de género y fomente la equidad en oportunidades de crecimiento.

8. ¿Considera que las políticas actuales son efectivas?

No, porque no se aplican de manera consistente ni se enfocan en atacar las raíces de la desigualdad, como los estereotipos de género y la falta de representación femenina en los cargos más altos.

9. ¿Qué medidas adicionales propondría para mejorar la igualdad de género en esta institución?

Propondría capacitaciones en equidad de género, implementar procesos de selección y promoción más transparentes, y crear programas de mentoría para mujeres que aspiren a cargos de liderazgo.

10. ¿Ha tenido alguna experiencia personal o ha sido testigo de una situación que refleje desigualdad de género en el ámbito administrativo?

Sí. En una ocasión, fui ignorada para coordinar un proyecto importante, a pesar de que tenía la experiencia necesaria. El puesto fue otorgado a un compañero docente con menos antigüedad y preparación.

11. En su opinión, ¿cómo podría contribuir usted o su puesto para reducir la desigualdad de género en esta institución?

Puedo contribuir fomentando la conversación sobre equidad de género en mis clases, sirviendo como modelo para mis estudiantes y promoviendo iniciativas que visibilicen el talento de las mujeres en mi entorno laboral.

12. ¿Algo más que desee añadir sobre este tema?

Es fundamental que la institución reconozca que la desigualdad de género no solo afecta a las mujeres, sino también al desarrollo general de la organización. Un cambio estructural beneficiará a todos.

Entrevista 5

CUESTIONARIO

Datos generales del participante

a. Género:

Masculino

b. Edad:

31-45 años

c. Nivel educativo:

Doctorado

d. Puesto actual:

Docente

e. Antigüedad en la institución:

6-10 años

1. ¿Considera que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades para acceder a puestos administrativos en esta institución?

No, porque he observado que las mujeres enfrentan más barreras para acceder a estos puestos, como la persistencia de estereotipos que las asocian más con roles de apoyo que de liderazgo.

2. ¿Ha percibido barreras para el acceso a promociones internas dependiendo del género?

Sí. Una de las barreras más visibles es la percepción de que las mujeres deben demostrar constantemente su capacidad, mientras que a los hombres se les asume competentes desde el inicio.

3. ¿Qué tan importante cree que es el género al momento de asignar cargos de liderazgo?

El género no debería ser importante, pero actualmente lo es porque las estructuras de poder aún no son equitativas. Es fundamental garantizar que las decisiones se basen en méritos, promoviendo la igualdad de oportunidades.

4. En su experiencia, ¿existe algún tipo de discriminación o trato desigual hacia hombres o mujeres en su institución?

Sí. Por ejemplo, he notado que las mujeres en posiciones de liderazgo enfrentan más resistencia y cuestionamientos por parte de sus colegas en comparación con los hombres.

5. ¿Cree que el liderazgo femenino es valorado igual que el masculino en su institución?

No, porque las contribuciones de las mujeres líderes suelen ser menos reconocidas o valoradas, y su liderazgo a veces es percibido como menos legítimo.

6. ¿Cómo describiría el equilibrio entre vida personal y laboral en el caso de las mujeres en comparación con los hombres?

El equilibrio es más difícil para las mujeres, ya que muchas veces asumen una mayor carga en el ámbito familiar, lo que limita su tiempo y energía para enfocarse en su desarrollo profesional.

7. ¿Conoce alguna política o programa implementado por la institución para promover la igualdad de género?

No. Aunque hay iniciativas puntuales, no he visto un programa integral que aborde la desigualdad de género de manera efectiva y sostenible.

8. ¿Considera que las políticas actuales son efectivas?

No, porque no están diseñadas para abordar las desigualdades estructurales ni para eliminar los sesgos implícitos que afectan las decisiones en promociones y asignaciones de liderazgo.

9. ¿Qué medidas adicionales propondría para mejorar la igualdad de género en esta institución?

Propongo la implementación de capacitaciones sobre sesgos inconscientes, la creación de comités paritarios para procesos de selección y promoción, y un sistema de mentoría para apoyar a las mujeres que aspiran a roles de liderazgo.

10. ¿Ha tenido alguna experiencia personal o ha sido testigo de una situación que refleje desigualdad de género en el ámbito administrativo?

Sí. He visto casos donde mujeres con experiencia y méritos comprobados no fueron consideradas para cargos directivos, mientras que hombres con menos preparación sí fueron promovidos.

11. En su opinión, ¿cómo podría contribuir usted o su puesto para reducir la desigualdad de género en esta institución?

Puedo contribuir promoviendo la equidad en mi trabajo diario, apoyando a colegas mujeres en sus iniciativas y visibilizando las barreras que enfrentan para que se generen cambios en las políticas institucionales.

12. ¿Algo más que desee añadir sobre este tema?

Es crucial que la institución reconozca la desigualdad de género como un problema estructural y no como casos aislados. Solo así se podrán implementar soluciones sostenibles y efectivas.