



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador

SEDE  
ESMERALDAS

## **DIRECCIÓN DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN INCLUSIÓN  
EDUCATIVA Y ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD**

**Título del trabajo de TFM:**

**ANÁLISIS DE LAS ACTITUDES DEL PERSONAL DOCENTE  
RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL  
BACHILLERATO DEL COLEGIO MONSEÑOR ÁNGEL  
BARBISOTTI DE ESMERALDAS: DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA**

**Línea de Investigación:**

**Estrategias de Intervención para la Inclusión**

**AUTORA**

**Angulo Rojas Saida Margarita**

**TUTORA**

**Dra. Sonia Ortega Gaité**

**Esmeraldas, junio del 2021**

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de Grado de la PUCESE previo a la obtención del título de MAGISTER EN EDUCACIÓN, MENCIÓN INCLUSIÓN EDUCATIVA Y ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD.

## **TRIBUNAL DE GRADUACIÓN**

### **ANÁLISIS DE LAS ACTITUDES DEL PERSONAL DOCENTE RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL BACHILLERATO DEL COLEGIO MONSEÑOR ÁNGEL BARBISOTTI DE ESMERALDAS: DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA**

Phd. Sonia Ortega Gaité  
**ASESORA DE TESIS**

F. \_\_\_\_\_

Mgt. Viviana Márquez Arboleda  
**LECTOR 1**

F. \_\_\_\_\_

Mgt. Zoraida Moncayo Fiusa  
**LECTOR 2**

F. \_\_\_\_\_

Mgt. David Puente  
**DIRECTOR DE POSGRADO**

F. \_\_\_\_\_

Mgt. Álex Guashpa  
**SECRETARIO GENERAL PUCESE**

F. \_\_\_\_\_

Esmeraldas Ecuador  
Julio - 2021

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Yo, **Angulo Rojas Saida Margarita**, portador de la cédula de ciudadanía No. **0803050897** declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de **MAGISTER EN EDUCACIÓN, MENCIÓN INCLUSIÓN EDUCATIVA Y ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD**, son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones, los efectos legales, académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación, luego de la redacción de este documento serán de única y exclusiva responsabilidad legal y académica.

**Angulo Rojas Saida Margarita**

**C.I. 0803050897**

## CERTIFICACIÓN

Yo, **Sonia Ortega Gaité** en calidad de directora de tesis de la maestrante **Angulo Rojas Saida Margarita** que ha realizado su trabajo de investigación titulado: **ANÁLISIS DE LAS ACTITUDES DEL PERSONAL DOCENTE RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL BACHILLERATO DEL COLEGIO MONSEÑOR ÁNGEL BARBISOTTI DE ESMERALDAS: DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA.**

CERTIFICO: que las sugerencias realizadas por los lectores han sido incorporadas al documento final, por lo que autorizo su presentación para que se actúe de acuerdo a lo que establece el reglamento de grado de la PUCESE.

ORTEGA GAITE  
SONIA - DNI  
71928740N

Firmado digitalmente  
por ORTEGA GAITE  
SONIA - DNI 71928740N  
Fecha: 2021.06.23  
09:37:36 +02'00'

**TUTORA**

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a Dios por darme la dicha de concluir mi carrera, a mi madre con todo el amor y cariño del mundo, ya que ella ha sido siempre la base de mi formación, y gracias a ello soy una mujer de bien, a mi esposo, hijas, hermanos y familia en general, por apoyarme incondicionalmente en la parte económica, pero sobre todo por ese apoyo emocional.

Y por último me la dedico a mí, por vencer las adversidades que se me presentaron en el transcurso de toda la carrera.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por darme la dicha de tener a mi madre YOLANDA ROJAS, que me ha apoyado siempre y quien ha sido un ejemplo de superación, humildad, y sacrificio, a mi padre HERNAN GOMEZ, por ayudar a despejar cada duda de este proyecto, a mi asesora SONIA ORTEGA GAITE, por su entrega y paciencia, por haberme brindado la oportunidad de aprender de todo su conocimiento científico, a mi esposo MIGUEL MONTAÑO y a mis hijas DIYELKA, SAYENKA y DIOSA MONTAÑO ANGULO, por comprender mis momentos de ausencia, a mis hermanos en especial a KLAIVERTH GOMEZ por todo su apoyo emocional durante este bello proceso.

Y para finalizar, también agradezco, a todos mis compañeros de clase, de manera especial a LILINA ROBALINO, y MARIO ZAMBRANO, por esas horas inalcanzables que me entregaron en este camino.

## ÍNDICE

<b>TRIBUNAL DE GRADUACIÓN.....</b>	<b>i</b>
<b>DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD .....</b>	<b>ii</b>
<b>CERTIFICACIÓN .....</b>	<b>iii</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>v</b>
<b>INDICE DE TABLAS .....</b>	<b>viii</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>viii</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>x</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>11</b>
1.1. Planteamiento y formulación del problema.....	12
1.2. Justificación.....	13
1.3. Objetivos .....	14
1.3.1. Objetivo General.....	14
1.3.2. Objetivo Específicos .....	14
<b>2. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>16</b>
<b>2.1. Bases teórico – Científicas .....</b>	<b>16</b>
2.1.1. Género, sexo y sistema sexo – género .....	16
2.1.2. Género y educación .....	18
2.1.3. Papel de profesorado y leyes educativas en Ecuador con perspectiva de igualdad de género.....	20
<b>2.2. Antecedentes .....</b>	<b>23</b>
<b>3. METODOLOGÍA .....</b>	<b>27</b>
<b>3.1. Metodología de investigación .....</b>	<b>27</b>
<b>3.2. Población y muestra .....</b>	<b>29</b>
<b>3.3. Objetivos .....</b>	<b>29</b>
Objetivo General .....	29

Objetivo Específicos.....	30
<b>3.4. Variables .....</b>	<b>30</b>
3.4.1. Variable independiente: Equidad de género .....	30
3.4.2. Variable dependiente: actitudes y opiniones del profesorado acerca de la coeducación para promover la equidad de género.....	30
<b>3.5. Técnicas e instrumentos utilizados para la recogida de datos .....</b>	<b>31</b>
3.5.1. Encuesta.....	31
<b>3.6. Procedimiento de recolección de datos .....</b>	<b>32</b>
<b>3.7. Procedimiento de análisis de datos.....</b>	<b>32</b>
<b>4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>33</b>
4.1. Análisis de los datos .....	33
4.2. Discusión de los datos .....	47
<b>5. PROPUESTA METODOLÓGICA .....</b>	<b>50</b>
<b>5.1. DISEÑO DE LA PROPUESTA.....</b>	<b>50</b>
5.1.1. INTRODUCCIÓN.....	55
5.1.2. Objetivos.....	55
Objetivo general .....	51
Objetivos específicos .....	51
5.1.3. Temporalización: Cronograma de actividades .....	56
5.1.4. Metodología.....	54
5.1.5. Planificación de la propuesta de intervención... ..	59
5.1.6. Diseño de evaluación de la propuesta.....	61
<b>6. CONCLUSIONES.....</b>	<b>62</b>
<b>7. LIMITACIONES Y PROSPECTIVA .....</b>	<b>63</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>65</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>71</b>

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Información preliminar del profesorado encuestado .....	35
<b>Tabla 2.</b> Valoración del cuestionario aplicado a los docentes - escala sociocultural .....	35
<b>Tabla 3.</b> Actitud del profesorado hacia el modelo de equidad de género - Escala Sociocultural .....	38
<b>Tabla 4.</b> Valoración del cuestionario aplicado a los docentes - escala relacional .....	40
<b>Tabla 5.</b> Actitudes del profesorado hacia las prácticas coeducativas - Escala Relacional .....	42
<b>Tabla 6.</b> Valoración del cuestionario aplicado a los docentes - escala personal .....	44
<b>Tabla 7.</b> Actitudes del profesorado sobre estereotipos y creencias de género - Escala Personal.....	46
<b>Tabla 8.</b> Datos estadísticos descriptivos.....	48
<b>Tabla 9.</b> Prueba t-Student en las escalas de actitud del profesorado respecto a la equidad de género y prácticas coeducativas .....	50
<b>Tabla 10.</b> Coeficiente de Cronbach - Análisis de fiabilidad .....	50
<b>Tabla 11.</b> Fase I – Sensibilización .....	60
<b>Tabla 12.</b> Fase II - Capacitación a los docentes y personal directivo de la Unidad Educativa Monseñor Ángel Barbisotti.....	63
<b>Tabla 13.</b> Fase III - Socialización de la propuesta en la Unidad Educativa Monseñor Ángel Barbisotti.....	64
<b>Tabla 14.</b> Diseño de evaluación en la Unidad Educativa.....	65

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Tamaño de la muestra.....	30
<b>Figura 2.</b> Puntuaciones medias de los docentes por escala .....	49

## RESUMEN

La igualdad de género es un tema abordado con mucha frecuencia dentro de las instituciones educativas, sin embargo, es un término que no se pone en práctica, en Ecuador por ejemplo se ha evidenciado que los problemas de equidad de género se han mantenido a lo largo de los años. Por lo tanto, es necesario que las instituciones educativas promuevan la erradicación de desigualdad de género y violencia desde las actitudes y comportamiento de las prácticas educativas docentes. Por estas razones, el objetivo de este estudio fue conocer y analizar las actitudes y conocimientos en clave de igualdad de género que tienen los docentes con el alumnado de bachillerato del colegio Monseñor Ángel Barbisotti de Esmeraldas como base para diseñar una propuesta innovadora de educación. Para llevar a cabo esta investigación se aplicó una encuesta de 30 preguntas con escala de tipo Likert dividido en tres apartados: dimensión Sociocultural, Relacional y Personal. Tras hacer un análisis de los resultados obtenidos, se pudo evidenciar que menos de la mitad de los docentes tienen experiencia en coeducación. Al aplicar la encuesta se obtuvo que los docentes estuvieron en desacuerdo con ciertos ítems de la dimensión sociocultural y relacional, acertando con las políticas de igualdad, organización escolar y relaciones de género. Sin embargo, en la escala personal, fue donde la mayoría de docentes acertaron positivamente en sus respuestas, que en este caso están relacionadas con las creencias y valores de estereotipo de género de estos. Ante estos hallazgos ciertos autores advierten que es necesario sensibilizar al profesorado en temas de coeducación porque así estos podrán adoptar valores que pondrán en práctica en el aula de clases. Posteriormente, se ha diseñado una propuesta de capacitación docentes y personal directivo, pues al familiarizarse con términos y tener a la mano diferentes métodos para promover la igualdad de género, tendrán un cambio de actitud a la hora de escoger un material didáctico más adecuado para impartir las clases y se podrán adoptar políticas y buenas prácticas educativas que se ajusten con el modelo coeducativo.

**Palabras clave:** Coeducación, igualdad de género, práctica docente, roles y estereotipos de género.

## ABSTRACT

Gender equality is a topic frequently addressed within educational institutions; however, it is a term that is not put into practice. In Ecuador, for example, it has been shown that gender equity problems have persisted over the years. Therefore, it is necessary that educational institutions promote the eradication of gender inequality and violence from the attitudes and behavior of teachers' educational practices. For these reasons, the objective of this study was to know and analyze the attitudes and knowledge in terms of gender equality that teachers have with the high school students of the Monsignor Angel Barbisotti School in Esmeraldas as a basis for designing an innovative educational proposal. In order to carry out this research, a survey of 30 questions with a Likert-type scale divided into three sections: Sociocultural, Relational and Personal dimensions was applied. After analyzing the results obtained, it became evident that less than half of the teachers have experience in coeducation. The survey showed that teachers disagreed with certain items of the sociocultural and relational dimensions, agreeing with equality policies, school organization and gender relations. However, in the personal scale, it was in the personal scale where most of the teachers gave positive answers, which in this case are related to their gender stereotype beliefs and values. In view of these findings, certain authors warn that it is necessary to sensitize teachers to coeducation issues because they will be able to adopt values that they will put into practice in the classroom. Subsequently, a training proposal has been designed for teachers and management personnel, since by becoming familiar with the terms and having at hand different methods to promote gender equality, they will have a change of attitude when choosing the most appropriate didactic material to teach the classes and will be able to adopt policies and good educational practices that are in line with the coeducational model.

**Key words:** Coeducation, gender equality, teaching practice, gender roles and stereotypes.

## INTRODUCCIÓN

La igualdad de género en la educación se da a partir de los principios de justicia y de diferencia, es decir, que debe existir un equilibrio entre la distribución de bienes educativos teniendo en cuenta las necesidades de las personas, grupos y ambientes, pero hay que tener claro también que la equidad en la educación se obtiene cuando se deja de lado el origen social de las personas, el género y los grupos étnicos (Rebollo et al., 2011).

Recientemente el término coeducación ha sido utilizado para generar conciencia y obtener un cambio de actitud y terminar con las ideas patriarcales que actualmente persisten y aunque inicialmente fue adoptado por Estados Unidos, este modelo se ha transmitido a otros países, con la finalidad de evitar que el sexismo a nivel escolar se perpetúe (Rodríguez, 2017).

En Ecuador el término género fue incorporado en el año 2008 en la Constitución, resaltando la igualdad que tiene que existir entre las personas, sin embargo de manera inconsciente se suelen transferir estereotipos sexistas que generan problemas de discriminación en las alumnas, por ello es necesario que el profesorado lleve a cabo una educación equitativa (Mejía, 2018). Es evidente, que en las instituciones ecuatorianas existen problemas sociales, como por ejemplo dar mayor preferencia a los varones en los equipos deportivos, ubicar filas y columnas de hombres o mujeres únicamente, entre otros, y aunque parecen ser pequeños detalles, es necesario cambiar este enfoque para formar a un alumnado que actúe con equilibrio, justicia y flexibilidad (Mejía, 2018).

Uno de los principales problemas por los cuales no ha sido posible incorporar la equidad de género en el desarrollo curricular se debe a la ausencia de una visión enfocada a evitar la discriminación de género contemplada en los contenidos, métodos y prácticas de enseñanza, las cuales poseen una escasez de contribución de género que planteen nuevas teorías, modelos y estrategias educativas que se ajusten mejor a la realidad de los estudiantes (Jiménez y Colás, 2006). Es bien entendido que los centros escolares constituyen espacios sociales y educativos para promover conocimientos que conllevan a la adopción de patrones culturales, por ende, generan un cambio y establece las pautas para que se potencie la equidad de género. Por tales motivos el objetivo del presente estudio fue conocer qué actitudes tienen los docentes con el alumnado de bachillerato del colegio Monseñor Ángel Barbisotti de Esmeraldas para promover la equidad de género en la institución, mediante el diseño de una propuesta innovadora de educación.

## **1.1. Planteamiento y formulación del problema**

Conforme a lo mencionado anteriormente, y bajo el contexto mundial, se ha determinado que existe desigualdad de género, entre otras, por las cuestiones por las actitudes impuestas por la sociedad, manteniéndose a lo largo de los años y que se ha convertido en un reto para las instituciones educativas al momento de promover una educación más democrática e inclusiva que asegure los principios de igualdad, equidad y justicia social para todos los grupos sociales (Azorín, 2014).

En los países de occidente se ha ido incorporando la participación de mujeres y niñas en la educación regulada por un currículo único para ambos géneros y desarrollado en un ambiente compartido por estos, al mismo tiempo se han fortalecido las políticas de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres para asegurar la permanencia y acceso a los diferentes niveles de educación (Jaramillo, 1999). Sin embargo en América Latina aún existe preocupación por parte de los Estados para superar los obstáculos que existen entre la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de carácter social, cultural, económico o educativo y a pesar de que existen instrumentos de política, se puede evidenciar los retos que enfrentan los países en este tema (CEPAL, 2016).

Mientras que, en los países latinoamericanos, la situación no ha cambiado favorablemente, la desigualdad resulta evidente en la mayoría de ámbitos en los que se desenvuelve la sociedad, como es la parte educativa, laboral, política entre otras. En estos países, se ha tratado de fortalecer los instrumentos legales para lograr la igualdad, sin embargo, todavía queda un camino largo por recorrer, debido a que estos no se ponen en práctica la mayoría de veces (Marchionni, 2018).

Por su parte, el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), en Ecuador tras levantar una encuesta de Relaciones Familiares y de Violencia de Género en el año 2019, se comprobó que 32 de cada 100 mujeres han sufrido algún tipo de violencia de género, siendo las más afectadas mujeres afro descendientes, y de acuerdo a la edad aquellas que están entre los 18 y 29 años (Hidalgo et al., 2019).

Dentro del ámbito educativo, en el país existen reportes alarmantes, los cuales indican que el mayor porcentaje de afectadas en el año 2019, es decir el 34,8%, pertenecían al nivel educativo medio o de bachillerato, siendo el de tipo psicológico el acto de violencia más frecuente. Además, específicamente la provincia de Esmeraldas se encuentra entre

las 10 provincias donde prevalece la violencia en el ámbito educativo, mencionándose que 23 de cada 100 mujeres han sufrido de violencia de género en centros educativos de Esmeraldas (Hidalgo et al., 2019).

A partir de lo mencionado radica la importancia de realizar la presente investigación, con la finalidad de analizar la situación actual de un centro educativo de la provincia de Esmeraldas, para proponer medidas que reduzcan las cifras mencionadas anteriormente. Es por ello que se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las actitudes del profesorado respecto a la igualdad de género en el bachillerato del colegio Monseñor Ángel Barbisotti de Esmeraldas? Esta interrogante servirá como una guía en el presente trabajo que permitirá conocer las actitudes y conocimientos en igualdad de género tiene el profesorado y por ende puede transmitir en su práctica docente.

## **1.2. Justificación**

La importancia del desarrollo de la presente investigación, radica en que el género se considera como uno de los patrones culturales y sociales que originan una estructura de dominación en las instituciones educativas, por lo tanto, desde la escuela se enseña al alumnado a obedecer y ser leales a un sistema que normaliza hábitos, prácticas, valores y normas que son consideradas adecuadas, pero que no siempre van acorde con la equidad de género (Calvo, 2013).

Además de esto, de acuerdo con el informe “Estado de Derechos de Niñez y Adolescencia Ecuatoriana”, realizado en la ciudad de Esmeraldas, donde se quería analizar la situación actual de la igualdad de género en el ámbito educativo, mostró que el 41% de niñas y jóvenes, entre 10 y 15 años, se han visto afectadas por la desigualdad de género en las instituciones educativas, mencionando que han sufrido de abusos psicológicos por parte del personal docente (Oramas, 2019).

Partiendo de lo mencionado, se determina que el presente estudio tiene **relevancia social**, porque se analiza la situación actual de una institución específica respecto a la igualdad de género. Esto resulta necesario, debido a que en las instituciones educativas se puede observar poca flexibilidad al cambio de concepciones en la igualdad de género por parte del personal docente, esto conlleva a que el problema se mantenga presente, llegando a surgir conflictos entre ellos y el alumnado (Valencia, 2016). Además, con la propuesta se busca que las actitudes del personal docente no sean diferentes según el género, dentro

del bachillerato del colegio Monseñor Ángel Barbisotti, por lo tanto, se promueve la equidad dentro del establecimiento educativo, beneficiando al profesorado y al alumnado.

Por otro lado, la investigación presenta **implicaciones prácticas**, debido a que se establecen algunas actividades dentro de la propuesta, las cuales pueden ser replicadas y adaptadas por otras instituciones educativas, invitando a las personas involucradas a mejorar las relaciones entre el profesorado y el alumnado. Se decidió realizar esta propuesta, porque es necesario desarrollar estudios y prácticas sensibles al género es necesario que la institución cuente con distintos campos de investigación y aplicación, ajustados a la realidad de ambos sexos, o también se puede crear un enfoque basado en factores cualitativos como el uso de material didáctico, metodologías y contenidos que sean impartidos a los estudiantes (Schüssler, 2007).

También tiene **utilidad metodológica**, al presentarse como una herramienta para investigaciones futuras sobre el tema, así mismo sirve como base para que la equidad de género se considere dentro de las políticas educativas de los centros e instituciones educativas, para que se garantice la inclusión de los sectores sociales. Cabe indicar que en este proceso no solamente se debe considerar a las instituciones educativas como tal, sino también a las diferentes agencias socializadoras, así como el medio social en donde los niños y niñas se desarrollen, ya que estos tienen gran influencia en los estereotipos que más adelante vayan adoptando como propios (Calvo, 2013).

Por último, presenta **beneficios a mediano y largo plazo**, debido a que gracias al diseño de la propuesta se podrán observar cambios positivos de actitudes y valores en el personal docente en cuanto a la igualdad de género dentro de la institución, con esto se puede llegar a la mejora continua.

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Analizar las actitudes del personal docente respecto a la igualdad de género en el bachillerato del colegio Monseñor Ángel Barbisotti de Esmeraldas, como base para diseñar una propuesta innovadora de educación.

### **1.3.2. Objetivo Específicos**

- Evaluar las actitudes del profesorado hacia el modelo de equidad de género, mediante la aplicación de escalas socioculturales, relacionales y personales.
- Identificar y analizar prácticas educativas discriminatorias que perpetúen los estereotipos y roles de género entre los y las estudiantes.
- Diseñar una propuesta dirigida al profesorado del Bachillerato del Colegio Ángel Barbisotti, que favorezca el cambio de prácticas educativas hacia la coeducación

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Bases teórico – Científicas**

#### **2.1.1. Género, sexo y sistema sexo-género**

El concepto de género fue adoptado a nivel mundial, desde la década de los 70, gracias a las manifestaciones feministas las cuales pedían que exista una definición social más allá de lo biológico (Ramírez, 2008). De acuerdo con Hendel (2017), el género se define como “un conjunto de características que la sociedad atribuye específicamente al hombre o la mujer; dentro de las características mencionadas, intervienen ámbitos sociales, culturales, políticos, económicos y rasgos psicológicos” (p.45). Mientras que según Lamas (2012), el género viene a ser el modo o manera en que hombre y mujeres ejecutan una acción, deber o actividad dentro de la sociedad.

El género se diferencia del sexo, porque el último se refiere a las características físicas tanto del hombre y de la mujer, en este término no intervienen las características sociales y culturales antes mencionadas (Hendel, 2017). Así también, para otros autores, el sexo está determinado por la biología y anatomía de los hombres y las mujeres, es así que están compuestos por diferentes genitales, hormonas y mecanismos que les permiten establecer funciones específicas y propias (Mejía, 2015).

Referente a al sistema sexo-género, cabe destacar que fue introducido por Gayle Rubin en el año de 1986, debido a que este concepto fue utilizado en uno de sus artículos “El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo”. Entonces la autora lo describe como “un conjunto de acuerdos por el cual la sociedad transforma la sexualidad

biológica en productos de la actividad humana y en las cuales estas necesidades sexuales transformadas, son satisfechas” (p.44). Es decir, que este sistema engloba a todas las características relacionadas a la parte física y social de las personas, para diferenciarlas entre hombre y mujeres (Aguilar, 2008).

### **2.1.2. Procesos de socialización diferenciado y discriminatorio**

La socialización, se define como el proceso por medio del cual captamos las normas, patrones de la sociedad, valores y creencias, es decir, que por medio de la socialización aprendemos modelos de conducta con los que podemos o no estar de acuerdo y las posibles consecuencias que implicaría seguir estos modelos; siendo los principales agentes de socialización la familia, la comunidad, la institución educativa, medios comunicativos, trabajo, entre otros (Moncayo et al., 2013).

Dentro del ámbito educativo, desde la antigüedad, las mujeres y niñas han luchado para poder formarse académicamente en los centros educativos, sin embargo, luego de varios esfuerzos, se pudieron ir involucrando, aunque de manera desigual, debido a que en aquel entonces prevalecían las diferencias de roles entre hombre y mujeres (Ariaz, 2012).

Además, la familia, al ser el núcleo inicial con el que comparten las personas, son un elemento determinante para que los niños y niñas adopten conductas de desigualdad, que se fomenten aún más en los centros educativos casi de forma involuntaria (Gómez, 2010). No se puede dejar de lado, que dentro de las aulas muchas veces los docentes realizan actividades específicas para hombres y mujeres, tendiendo a limitarlos en roles de género, esto resulta discriminatorio, pero muchas veces se observa con normalidad por ser parte del pensum académico (Ariaz, 2012).

### **2.1.3. Estereotipos y roles de género**

A partir de la socialización, los estereotipos y roles de género tienen un papel importante en la construcción social de ser hombre y ser mujer. Los roles de género están presentes en el comportamiento, las actitudes y acciones de los hombres y mujeres, creados por la sociedad bajo la influencia de la religión, valores culturales, economía y sistema político, varían de acuerdo a la cultura, la edad, las generaciones, etnias y estatus sociales (Calvo, 2013).

Según Poma y Mendoza (2012), el rol de género se asume en la familia, se inculca desde la infancia, en donde se transmiten normas y valores que rigen a los individuos y a la sociedad en general. A partir de aquí se van diferenciando qué valores, normas y actividades corresponden a niñas y niños, en donde por lo general “se les enseña a las niñas a cumplir con las actividades del hogar, servir y atender a otros, mientras que a los niños se les enseña actividades de competencia que les permite tener mayor influencia sobre el medio externo” (p.26).

Por otra parte, al hablar de estereotipos se refiere a aquellas cualidades y conductas que tiene una persona, las cuales suelen transmitirse a través de las creencias ideológicas (Mejía, 2018). Específicamente hablando de los estereotipos de género, se definen como las perspectivas y conjunto de características que la sociedad a impuesto a los hombres y mujeres, mediante modelos preestablecidos (Jaramillo, 1999).

Las afirmaciones que han sido mencionadas anteriormente están totalmente en contra de la igualdad de género, sabiendo que esta se define como la equidad de derechos, responsabilidades y oportunidades de los hombres, mujeres, niños y niñas, no significa que los hombres y mujeres sean lo mismo, sino que en cuestión de derechos no debe haber diferencia (Arango y Corona, 2016).

La igualdad de género no solo se imparte a nivel de la familia y de la sociedad, las instituciones educativas también forman parte de esta formación, hay que tomar en cuenta que la educación es una herramienta indispensable para que los seres humanos puedan progresar, por lo tanto, la función principal de la educación será siempre promover un desarrollo continuo de la persona no solo a nivel educativo y académico sino también a nivel de la personalidad y los valores (Moncayo et al., 2013).

### **2.1.2. Género y educación**

En función de lo que se ha mencionado en el apartado anterior, es importante indicar que la educación se define como el proceso a través del cual los seres humanos adquieren conocimientos, habilidades y actitudes con un fin moralista, cuya finalidad es transformar a las personas para convertirlas en seres humanos de bien y lograr el bienestar individual y grupal (Poma y Mendoza, 2012). La educación es un derecho que le corresponde a todas las personas, de acuerdo a lo señalado por la Convención de los Derechos del niño y de la niña, está en constante cambio, según lo señala la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación, porque se ha convertido en una herramienta para que

los seres humanos progresar (Quintero, 2013).

A nivel internacional y nacional, coexisten tres modelos de escuelas. En primer lugar, las escuela segregada o diferenciada que son las escuelas en donde ambos sexos están separados, en este tipo de escuelas las únicas que se reconocían eran las de los niños y a partir de los siglos XVIII y XIX las niñas pudieron acceder a las escuelas en espacios diferentes y con currículos diferentes (Rodríguez, 2017). En este modelo de escuela, a las niñas se las encaminaba para que aprendieran a rezar y aprender actividades domésticas (a excepción de las niñas de clases sociales más altas a quienes se les impartían clases de música, dibujo y materias asociadas), sin embargo a finales del siglo XVII y principios de XIX, se empieza a notar la enorme diferencia que existía en la educación de niños y niñas y se pretendía instruir de una manera más sólida a las niñas porque esto generaría beneficios a los hijos de las mujeres de clases más altas (García, 2012).

En segundo lugar, las escuela mixta que integran la presencia de niñas, sin embargo estaban diseñadas en función de los intereses del patriarcado, se podría considerar como la primera forma de coeducación que existió, aunque con un enfoque androcentrista, en donde se sigue favoreciendo los derechos de los niños e insensibilizando los derechos de las mujeres (Rodríguez, 2017).

Por último, en tercer lugar, la escuela coeducativa es un modelo inclusivo porque valora las capacidades que tienen niños y niñas, promueve la aceptación de la persona con el único objetivo de alcanzar la igualdad de género y eliminar todo tipo de discriminación. En ese sentido la intervención educativa debe estar encaminada a fortalecer las actitudes, comportamientos moralistas y crear estudiantes más críticos cuando se presenten problemas a lo largo de su carrera estudiantil, en la vida laboral y al interactuar con la sociedad, de este criterio nace el término “coeducación” que se ha convertido en un tema importante en el Sistema Educativo porque ofrece al alumnado una formación más integral (Cabeza, 2010).

Según Rodríguez (2017), la coeducación se define como “la acción de enseñar en una misma aula y con un mismo sistema educativo a alumnos del mismo y de diferente sexo” (p.24). Actualmente podría decirse que en las instituciones educativas públicas o privadas se coeduca, sin embargo, si se hace un análisis a nivel de género la situación es completamente diferente, porque “coeducar implicaría dejar de lado los estereotipos

culturales que han sido transmitidos de manera inconsciente” (p.25). Para muchos docentes el término “coeducación” solo implica enseñar a un grupo mixto de estudiantes dentro del aula, pero lo que se desconoce es que esta enseñanza debe estar encaminada hacia un desarrollo personal, “esta enseñanza implica la adopción de medidas pedagógicas que promuevan habilidades en los estudiantes, pero dejando de lado los estereotipos de género” (p.27).

El objetivo más importante de la coeducación es obtener personas íntegras en donde no existan las barreras de género, crea personas autónomas, porque los niños y niñas tienen la libertad de establecer relaciones igualitarias, más sanas y equitativas, por lo tanto, la coeducación pretende es corregir la desigualdad de género entre niños y niñas, mujeres y hombres hasta alcanzar una sociedad más igualitaria (Valencia, 2016). La coeducación es importante porque beneficia y enseña al alumnado en general a expresarse, erradica los estereotipos impuestos por la sociedad que dificulta el desarrollo intelectual, emocional, físico y social de las alumnas y alumnos, “ejecuta propuestas educativas que favorezcan la corresponsabilidad en los espacios en donde se desenvuelven, incorpora un currículum que toma en cuenta los saberes y opiniones de las mujeres en todos los campos de conocimiento” (p.28). Dentro del sistema educativo actual, la coeducación “ofrece al alumnado una formación integral que lo prepara para la vida, en donde no exista la discriminación hacia el género opuesto, sino más bien haya un apoyo y cooperación mutua” (p.29).

Actualmente en Ecuador la educación se encuentra enfrentando importantes cambios en la coeducación, pero este término va ligado a los derechos de la niñez junto con las responsabilidades del personal docente, porque ellos son los principales responsables para promover un proceso de cambio (Moncayo et al., 2013). En los centros de educación actuales a nivel nacional, no se ha adoptado la postura que propone la coeducación, aún es visible la discriminación y desigualdad de género en los centros educativos, por ello se sugiere que el personal docente debe ser más observador para captar cualquier signo discriminatorio e incluir prácticas y enseñanzas que elimine cualquier hábito que conlleve a la marginación del estudiante (Valencia, 2016).

### **2.1.3. Papel de profesorado y leyes educativas en Ecuador con perspectiva de igualdad de género**

Para que exista equidad de género a nivel de instituciones educativas también es necesario que el profesorado se comprometa en la formación integral de los estudiantes y consolidación de su personalidad, de acuerdo a varios estudios realizados, se ha observado que el docente aún es visto por los alumnos como un modelo a seguir, lo que le permite al alumnado adquirir prácticas que pueden ir a favor o en contra de la igualdad de género (Bolaños y Jiménez, 2007). Por tales razones, el profesorado se convierte en un importante viabilizador de cambios, dependiendo la capacidad que este disponga para buscar estrategias de enseñanza en las que se usen términos y discursos no discriminatorios (Colás y Jiménez, 2006).

Por lo tanto, el profesorado debe convertirse en líder, formador de personas, porque tiene el potencial para fortalecer las capacidades de sus estudiantes, debe ser sensibilizador para crear conciencia en los estudiantes, lo cual se logrará adoptando estrategias coeducativas para crear alumnos más críticos, responsables y con el criterio suficiente para reconocer que somos diversos y que se debe promover siempre la equidad entre la diversidad que existe a su alrededor (Valencia, 2016).

Una vez que el profesorado cree conciencia y sensibilización en materia coeducativa, tendrá la capacidad de transmitir valores prosociales en el aula, a través de trabajos en grupos en donde se aborden temas de igualdad de género y se puedan crear debates en base al tema, es importante al mismo tiempo que se incluyan Tecnologías de la Información y la Comunicación sobre temas coeducativos, por ejemplo videos o programas de televisión en donde se aborden temas relacionados con la perspectiva de género (Cabeza, 2010). Además, de ser una actitud en su forma de ser y estar en el aula y mostrar con su práctica docente comportamiento y actitudes hacia la igualdad de género y sirva como modelo para el alumnado.

En las leyes ecuatorianas, a pesar de que existen artículos, reglamentos y demás legislaciones orgánicas que tratan acerca de la coeducación para llevar a cabo una educación igualitaria, el recorrido en este tema ha sido bastante corto, aunque es importante resaltar la participación de la Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género para fomentar la igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad (Moncayo et al., 2013).

La revolución educativa en Ecuador se da a partir del año 2007, en donde se crea un nuevo modelo político basado en el Buen Vivir o Sumak Kawsay, en donde la educación era vista como un bien público y se proponía la construcción de sociedades más democráticas, igualitarias, equitativas y solidarias para alcanzar la excelencia y la calidad a nivel social, económico y educativo (Sylva, 2016).

En los años 2009-2013 se creó el Plan Nacional del Buen Vivir con un enfoque de género en el Currículo de la Educación Básica con la finalidad de garantizar la educación igualitaria para niños y niñas, promover la inclusión social y económica con enfoque de género, respeto hacia las diversidades socioculturales, erradicación de la discriminación, mejoramiento de la calidad de educación, brindar especial atención a las mujeres y grupos prioritarios, etc. (UNESCO, 2011). El Currículo de la Educación Básica tenía como objetivo principal obtener estudiantes críticos en el proceso de educación, el análisis, la solución de conflictos, “la formación de ciudadanos que practiquen valores que les den la oportunidad de interactuar con la sociedad con respeto, responsabilidad, honestidad, basados en los principios del Buen Vivir” (p.19).

En los derechos del Buen Vivir referente a educación, se indica que la educación es un derecho de los seres humanos que debe persistir a lo largo de sus vidas, que debe centrarse en el marco de respeto, la democracia, la equidad de género, la justicia y la paz para crear capacidades para crear personas comprometidas con la sociedad y con la voluntad de servir a los demás (Bucheli, 2015). El Gobierno debe erradicar toda forma de violencia en el sistema educativo, además de velar por la seguridad de los estudiantes y debe garantizar la equidad social para que las personas tengan acceso a la educación pública. En la Ley orgánica de educación superior (LOES) emitida el 15 de mayo del año 2000 que instituyó el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (SNEAES), también se menciona que “debe existir igualdad de oportunidades para ambos géneros, al momento de elegir las autoridades dentro de la institución educativa, como a nivel de los estudiantes” (p.23).

En el año 2010 se formuló la propuesta Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica (AFC-EGB) para lograr un mejoramiento en la calidad y equidad educativa en Ecuador, en donde se abarcaban las materias Lengua y Literatura, Matemáticas, Estudios Sociales y Ciencias Naturales (UNESCO, 2011). Esta propuesta sigue el modelo del Buen Vivir convirtiéndose en un hilo conector de los ejes transversales para promover la adopción de valores para garantizar la igualdad de

oportunidades entre los alumnos.

A través de la Ley orgánica de educación intercultural (LOEI) que se emitió el 31 de marzo del año 2011, se hace énfasis en los derechos de los estudiantes y sus obligaciones, entre ellos los que guardan relación con el presente estudio son aquellos en donde se menciona que los estudiantes deben recibir un apoyo pedagógico y tutorías académicas tomando en cuenta sus necesidades, debe existir respeto hacia su intimidad y se debe cumplir con los códigos de convivencia para la resolución de conflictos (Bucheli, 2015). En cuanto a los docentes y sus derechos en el sector público la LOEI refiere que deben acceder de manera equitativa y gratuita a programas de capacitación, mejoramiento pedagógico, actualización y formación continua de acuerdo a sus necesidades, además “deben recibir una remuneración en función de su desempeño sin ningún tipo de discriminación y pueden ejercer sus derechos por maternidad y paternidad” (p.25).

En ese sentido la Constitución (2008), LOES (2000) y la LOEI (2011) buscan un trato igualitario entre las personas desde el punto de vista educativo, sin fijarse en el género, para lo cual se tienen que poner en práctica ciertas normas que permitan predicar la convivencia y la tolerancia a nivel del aula; así mismo, es importante que los docentes creen mecanismos que permitan obtener alumnos íntegros y talentosos, el clima escolar debe ser idóneo para disminuir los niveles de abandono por parte de los estudiantes.

A partir del 6 de mayo del año 2014 La Asamblea del Ecuador, aprobó la Ley de Consejos de Igualdad, en donde se implementaron políticas para garantizar la igualdad de los ciudadanos, las comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos con la finalidad de eliminar estereotipos, costumbres y modelos discriminatorios para lograr la igualdad de género (Ruano, 2015). Estas políticas fueron añadidas a la Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de género 2014-2017 para disminuir las brechas de desigualdad y pobreza en el país, en donde se propuso aplicar herramientas “para satisfacer las necesidades de hombres y mujeres por igual, considerar las potencialidades y limitaciones de la ciudadanía dependiendo de su edad, comunidad, nacionalidad o pueblo” (p.113).

## **2.2. Antecedentes**

A mediados de la década de los setenta en los países europeos nacen dos posiciones en favor de la equidad de género: la igualdad de oportunidad y la eliminación del sexismo (Araya, 2004). La igualdad de oportunidades era aquella en donde prevalecía el feminismo igualitario, que se centraba en “la igualdad, la libertad y los derechos para que las mujeres tuvieran acceso a los mismos espacios que eran ocupados por los hombres” (p. 3).

Alrededor del mundo se han llevado a cabo innumerables estudios acerca de la educación y el género, en donde se ha analizado la evolución que han tenido las mujeres en la igualdad de género a lo largo de los años, de donde se ha podido comprobar que aún es bastante visible la desigualdad de género (Lechuga et al., 2018).

Al hacer una comparación entre varios países se mencionó que por ejemplo en Chile, la mayoría de docentes prefieren la participación y el trabajo del género masculino, delegando a las mujeres en tareas más sencillas. Del mismo modo, en Estados Unidos en la década de 1970 se iniciaron estudios para descubrir las razones por las que la educación no era inclusiva y cómo la discriminación de la mujer estaba tan marcada a nivel de las aulas, concluyendo que la desigualdad de género es totalmente ajena a la condición económica entre ambos géneros y que depende más de la cultura, los valores, las actitudes y comportamientos que se obtienen de la familia y la sociedad (Lechuga et al., 2018; Poblete, 2011; Reinoso y Hernández, 2011).

En América Latina a pesar de que ha habido un crecimiento económico en los últimos años, ha sido considerada como una de las regiones que presenta mayor desigualdad en relación al resto, lo cual ha sido asociado a los niveles de pobreza y bajas tasas de democracia existentes en los países (De la Cruz, 2017). De acuerdo a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la desigualdad no solo tiene que ver con el modelo económico, sino también con el desarrollo de capacidades que se obtienen a partir de la educación, salud, alimentación, tecnología, entre otros, que de no existir genera un desequilibrio en el desenvolvimiento de las personas, estas desigualdades son heredadas y por ende el problema se mantiene vivo a lo largo del tiempo (CEPAL, 2016).

Sin embargo, es importante resaltar los esfuerzos que se han llevado a cabo en América Latina para erradicar la pobreza por medio de programas de discriminación positiva y

políticas sociales focalizadas, el problema es que no ha habido una política económica que haya intentado equilibrar las riquezas entre la población o la igualdad de oportunidades para sus ciudadanos y de esta manera combatir la inequidad (De la Cruz, 2017).

En el año 2015 a través de la Declaración de Incheon y el Marco de Acción ODS4 se indicó que para el 2030 se pretende eliminar las inequidades de género en la educación a nivel de Latino América para que todos tengan la oportunidad de asistir a una institución educativa en todos los niveles de educación y la formación de profesionales no solo para quienes tienen un estatus social alto, sino también para las personas vulnerables, con discapacidades, pueblos indígenas y niños en situación de vulnerabilidad (UNESCO, 2015).

Alrededor de los países, la igualdad de oportunidades ha tenido distinta trayectoria, por ejemplo, en España en la década de los ochenta se impone la adopción de un modelo coeducativo, como respuesta a un grupo feminista que reclamaba sus derechos. Mientras que en Reino Unido y Dinamarca la igualdad de oportunidades ha seguido una trayectoria diferente porque este modelo fue duramente criticado por grupos feministas, se mencionaba que funcionaba bajo la perspectiva de las necesidades políticas y que no necesariamente se enfocaba en los problemas de diferencia de género de la época (Araya, 2001). La eliminación del sexismo surgió como contraparte al modelo anterior, para explicar el esquema femenino del currículo y sus elecciones ocupacionales, donde el sistema educativo era enmarcado por los hombres y por lo tanto era muy visible la marginación hacia las mujeres (tanto alumnas como profesoras), en este caso este modelo pretendía integrar a la mujer en el mundo de los hombres, sin cuestionamientos.

En el caso de México la educación inclusiva ha ido evolucionando a favor de las mujeres, de donde se tiene que en el año 2014 el porcentaje de matrículas de hombres y mujeres se distribuyó de manera equitativa en educación primaria, secundaria y media superior, marcado una gran diferencia con lo que sucedía en años anteriores en donde la mujer era alfabetizada, pero aun así esta solo se dedicaba a las tareas del hogar (Lechuga et al., 2018).

En ese sentido, Ecuador ha experimentado un importante avance en su marco legal e institucional para promover la equidad de género, tal es el caso de la Constitución ratificada el 26 de septiembre del 2008 y el nuevo Plan Nacional para el buen Vivir 2009-

2013 que luego de haber sido creados hubo cambios significativos, donde el ingreso progresivo de las mujeres al mercado laboral y acceso a la educación incrementó (Ruano, 2015). Basándose en las recomendaciones impartidas por el Comité de la Discriminación contra la Mujer, en el año 2010 se da a conocer ciertas políticas con enfoque de género en las áreas laborales, migratorias, desarrollo agrícola y sector turístico y se empezarían a crear Instituciones de la Mujer para generar oportunidades y combatir las desigualdades que enfrentaba el país.

En materia de educación y equidad de género en el Ecuador, el Ministerio de Educación (MINEDUC), implementó el Plan Decenal de Educación en el año 2007 para hacer una Reforma Curricular Consensuada del año 1996 que se formuló en el año 2010 tras ser aprobada en noviembre del 2006 por votación popular con la cual se obtuvo la propuesta de la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica (AFC-EGB) como política pública para mejorar la calidad y equidad educativa (Sylva, 2016). Sin embargo, aunque en el Currículo de la Educación Básica no se encuentran estereotipos de género de carácter explícito aún es necesario continuar trabajando para eliminar el trato marginal y las invisibilizaciones dentro de las aulas.

Del mismo modo se han facilitado documentos o guías para que los docentes pongan en práctica a nivel del aula, como es el caso de la guía para la igualdad y ambiente en la educación superior en el año 2017, con la colaboración de la Cooperación Española y la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt) con el objetivo de facilitar y contribuir el trabajo de inclusión dentro de los ejes de igualdad y ambiente en sus agendas de trabajo esperando que se alcance una educación de calidad en todo el país (Tasiguano et al., 2017). El documento está compuesto por tres apartados en donde se incluye el marco normativo y conceptual, apoyado en los instrumentos legales nacionales e internacionales, en el segundo apartado se detalla la metodología de la guía y en la sección tercera se ha incluido una serie de técnicas y herramientas para aplicar la guía dependiendo de la realidad de cada institución educativa (Bernal et. al, 2017).

En el año 2019 se emitió una guía para fomentar la inclusión de hombres y mujeres en la gestión escolar y en el desarrollo profesional directivo y docente de Bachillerato Técnico a nivel nacional elaborado por el MINEDUC, con la finalidad de construir diversos valores y reconocer el derecho a la igualdad por parte de las personas. Además, integra la

perspectiva de género dentro del modelo de gestión presente en la educación, se ajusta a todas las instituciones educativas técnicas y posee importantes recomendaciones para que sean incorporadas en los módulos formativos (MINEDUC, 2019). Dicha guía es producto de una investigación realizada en diferentes instituciones educativas a nivel nacional y sirve como sustento de la Guía de transversalización de la perspectiva de género operativa de la Educación Técnica del Ecuador emitida en el año 2013 de lo cual se pudo resaltar que si bien la educación en el Ecuador no ha prohibido oficialmente que los colegios deben ser mixtos, “hay una división de las carreras aptas para hombres y mujeres porque desde el colegio se ofrecen figuras profesionales con estereotipos de género” (p.6).

A nivel local también se han realizado varios estudios, como es el caso de una investigación impartida por la Universidad Católica Sede Esmeraldas en el año 2013 a través de la Unidad de Género de la Facultad de Ciencias de la Educación, que dio a conocer un manual didáctico para convertirlo en una herramienta pedagógica al personal docente de Ecuador, en especial para Esmeraldas (Moncayo et al., 2013). Este manual didáctico tenía dos enfoques, el primero sirve como un documento de formación para el profesorado los docentes en temática de la coeducación, y en segundo lugar posee actividades para que se puedan llevar a cabo en el aula con estudiantes de segundo, tercero y cuarto grado de básica y de esta manera convertirlo en un material útil, teniendo en cuenta que “la educación con enfoque de género ha tenido un camino bastante corto en Esmeraldas” (p.23).

Asimismo, se han realizado estudios a nivel de instituciones educativas, como la investigación realizada por Valencia (2016), en la parroquia Atacames con el objetivo de analizar las actitudes hacia la igualdad de género y prácticas coeducativas del profesorado de preparatoria, básica elemental y básica media en instituciones fiscales de la parroquia de Atacames, de lo cual cinco instituciones educativas colaboraron con un total de 75 profesores a los cuales se les aplicó un cuestionario. De este estudio se pudo concluir que hay dificultad de comprensión en los docentes evaluados en materia de equidad de género y educación, hace falta una formación más pedagógica que ponga en práctica la propuesta coeducadora, a pesar de que existen docentes con mentalidad abierta y con una actitud positiva, pero que de todos modos aún siguen utilizando metodologías tradicionales que se alejan del modelo que se quiere proponer en el presente estudio.

Otro estudio, fue realizado en Murcia por Azorín (2014), donde se evaluaron las actitudes desde una perspectiva sociocultural, personal y relacional, a una muestra de 115 profesores/as de tres Centros de Educación Infantil y Primaria, y un Centro de Educación Secundaria. Para la ejecución de la investigación se aplicó la Escala de Actitudes del Profesorado hacia la Coeducación de Rebollo et al. (2011). En cuanto a los resultados, se obtuvo que el personal docente tiene actitudes positivas referente a la coeducación para lograr llegar a la igualdad de género en las aulas, además se evidenció a través de la prueba de Mann – Whitney que no existían diferencias significativas en función del sexo en los planos socioculturales y personales, pero en el plano relacional si existieron dichas diferencias. El estudio concluyó en que el profesorado está encaminado a promover el desarrollo inclusivo y de igualdad en estas instituciones.

Un estudio similar se realizó en Sevilla, por Rodríguez y Muñoz (2014), el cual también midió las actitudes del profesorado y su disposición hacia la coeducación. En este caso e trabajó con una muestra de 113 profesores/as de cinco Institutos de Educación Secundaria, a los cuales se les aplicó de igual manera la Escala de Actitudes del Profesorado hacia la Coeducación de Rebollo et al. (2011). Los resultados demostraron que el profesorado tiene actitudes a favor de la igualdad de género, sin embargo, en el ámbito sociocultural, se debe continuar fortaleciendo y formando a los profesionales para que exista un cambio de visión completa en este tema.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Metodología de investigación**

El estudio se llevó a cabo en la Institución Educativa Monseñor Ángel Barbisotti, ubicado en el cantón Esmeraldas en la prolongación de la calle Rocafuerte, barrio Isla Piedad, que cuenta con un número total de 19 docentes (10 hombres y 9 mujeres) y 161 estudiantes (40 mujeres y 121 hombres) (INFOESCUELAS, 2017). Por lo general, el municipio en el que se encuentra centra su economía en actividades turísticas, industriales y comerciales, a los alrededores de la institución hay farmacias, papelerías, cafeterías, porque se encuentra en una zona céntrica (Coime, 2014). Además, consta de talleres bien equipados de mecánica, carpintería, informática y electricidad y aulas para llevar a cabo prácticas que serán útiles para la vida profesional de sus estudiantes, porque el colegio tiene carreras técnicas.

La perspectiva de igualdad de género está enfocada en la teoría del género y se manifiesta a través del paradigma teórico socio-crítico y cultura del feminismo, la cual se estructura a partir de la ética y conlleva a una filosofía posthumanista, tomando en cuenta que la corriente androcentrista dejó de lado por completo al género femenino (Rubin, 1996). Dentro de esta perspectiva el principal objetivo es reconocer que existe la diversidad de géneros, es decir, la existencia de hombres y mujeres que deben vivir en democracia.

Desde el punto de vista cultural, cada cultura tiene una cosmovisión diferente acerca de los géneros, por ende, cada sociedad, grupo o persona, tendrá una percepción propia de lo que es la igualdad de género, sin embargo, es posible modificar esta percepción a través de vivencias o experiencias personales, valores adquiridos o cambios en la sociedad. En las sociedades antiguas, las mujeres fueron privadas de la escuela, por lo tanto su escolarización duró más tiempo que la de los hombres, razón por la que las mujeres fueron instruidas desde sus casas por sus madres para enseñar a las hijas a cumplir el rol de amas de casa (López, 2015).

En el siglo XIX los movimientos feministas comenzaron a hacerse más visibles y las niñas pudieron tener acceso a la educación al mismo nivel que los hombres, pero este evento tuvo un proceso bastante lento, especialmente porque se cuestionaba la inteligencia de la mujer respecto a la del hombre y ante la sociedad el hombre era visto como un ser superior.

La presente investigación se ha planteado como una alternativa, porque cuestiona los

modelos que han sido impuestos por la sociedad a lo largo de los años, además conlleva a la comprensión e interpretación de fenómenos sociales (Flores, 2015). Siguiendo la metodología de Rebollo et. al (2011), el presente estudio fue de carácter cuantitativo porque se aplicó una encuesta con escalas de tipo Likert, donde se evaluó las actitudes que tiene el personal docente en materia de equidad de género y coeducación, hacia sus alumnos y alumnas.

A partir de las respuestas del profesorado encuestado se podrá llegar a una conclusión que permita indicar si es necesario continuar trabajando en la búsqueda de técnicas o estrategias que permitan promover la igualdad de género con el profesorado en su totalidad.

Como se ha mencionado, la presente investigación fue elaborada en función del paradigma socio-crítico, por lo tanto, posee un nivel descriptivo que permite hacer un análisis basado en la realidad de la institución educativa y con ello proponer posibles soluciones. Los resultados obtenidos sirvieron para proponer actividades de mejora dentro de la institución educativa, a través de material didáctico, guías, talleres o capacitaciones impartidos al profesorado durante un tiempo considerable para encaminar hacia las prácticas coeducativas y la igualdad de género en el alumnado como una posiblesolución a los resultados obtenidos.

### **3.2. Población y muestra**

Siguiendo la metodología de Bolaños y Jiménez (2007), el tamaño de la muestra del presente estudio permitió determinar el número de docentes que deben ser entrevistados partiendo de la población total, la misma que fue representativa y se calculó con la siguiente fórmula:

#### **Figura 1**

Tamaño de la muestra

$$n = \frac{n'}{1 + n'/N}$$

Fuente: (Bolaños, 2012)

Donde:

n: tamaño de la muestra  $p(1 - p) = 0.09$

N: Tamaño de la población

En caso que el número de docentes no exceda de 200, se utilizó toda la población para asegurar el porcentaje de confiabilidad (Herrera, 2012). La encuesta se aplicó a 19 docentes de la Unidad Educativa Monseñor Ángel Barbisotti del cantón Esmeraldas.

### **3.3. Objetivos**

#### **Objetivo General**

Analizar las actitudes del personal docente respecto a la igualdad de género en el bachillerato del colegio Monseñor Ángel Barbisotti de Esmeraldas, como base para diseñar una propuesta innovadora de educación.

#### **Objetivo Específicos**

- Evaluar las actitudes del profesorado hacia el modelo de equidad de género, mediante la aplicación de escalas socioculturales, relacionales y personales.
- Identificar y analizar prácticas educativas discriminatorias que perpetúen los estereotipos y roles de género entre los y las estudiantes.
- Diseñar una propuesta dirigida al profesorado del Bachillerato del Colegio Ángel Barbisotti, que favorezca el cambio de prácticas educativas hacia la coeducación.

### **3.4. Variables**

#### **3.4.1. Variable independiente: Equidad de género**

La equidad de género se define como la imparcialidad que debe existir entre los hombres y las mujeres con respecto a sus necesidades, por medio de un trato igualitario conforme a sus derechos, obligaciones y posibilidades (UNESCO, 2015). La igualdad de género no implica que hombres y mujeres sean iguales, sino que tengan el mismo acceso de oportunidades, que se erradique la discriminación de las personas de ambos géneros y se garantice su derecho a la igualdad a nivel social, económico, educativo, etc. (ONU, 2015).

#### **3.4.2. Variable dependiente: actitudes y opiniones del profesorado acerca de la coeducación para promover la equidad de género**

Hoy en día, la mayoría de instituciones educativas se resisten a la innovación educativa con respecto al género, debido a los códigos de género que se maneja en cada una de ellas, los métodos pedagógicos, las herramientas de aprendizaje y la costumbre o tradición que han seguido año tras año cada establecimiento educativo generando barreras y

condicionando el proceso de cambio (Rebollo et al., 2011). En el estudio de Colás y Jiménez (2006), se ha determinado que muchas veces los docentes son conscientes de que sus creencias y actitudes pueden repercutir en el alumnado creando ambiente de discriminación y desigualdad, sin embargo, otros estudios en los que se ha analizado la actitud de los docentes en relación al cambio coeducativo, muchos de ellos están de acuerdo en que se adopten políticas y medidas de igualdad de género en las instituciones educativas (Bonal, 1997).

Es importante que las instituciones educativas busquen un equilibrio entre ambos géneros, porque las ideas, pensamientos y concepciones que los docentes ejercen sobre sus alumnos es determinante en la formación de los mismos, lo que muchos autores sugieren es que se sensibilice y se forme a los docentes en materia de coeducación para generar un cambio que tenga buenas repercusiones en el estudiante (Colás y Jiménez, 2006; Sala et al., 2013; Azorín, 2014).

### **3.5. Técnicas e instrumentos utilizados para la recogida de datos**

#### **3.5.1. Encuesta**

Se aplicó la Escala de Actitudes del Profesorado hacia la Coeducación (Rebollo et al., 2011), que también fue utilizado en investigaciones de autores como Azorín (2014), Rodríguez y Muñoz (2014). Consta de 30 preguntas con escala de tipo Likert, el cual es un instrumento de medición de investigaciones cuantitativas, que está compuesto por un grupo de ítems a manera de afirmación que un grupo de personas debe contestar y la puntuación final obtenida determina la posición de la persona en la escala establecida para cada variable evaluada.

En este caso, la escala de Likert para el presente estudio estuvo dividido en tres escalas: escala sociocultural, escala relacional y escala personal; cada escala fue valorada de la siguiente manera: “completamente de acuerdo” =5; “de acuerdo” =4; “indiferente” =3; “en desacuerdo” =2 y “completamente en desacuerdo” =1.

Conforme al estudio planteado por Azorín (2014), se describen a continuación las escalas que fueron evaluadas en los docentes para hacer un análisis de sus actitudes relacionadas con la equidad de género que se promueve en el Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa “Monseñor Ángel Barbisotti”.

- Dimensión sociocultural: Es cuando se tiene en cuenta el medio social y cultural que

es influenciado por una serie de valores, costumbres, tradiciones y leyes que favorecen al género masculino, por tales motivos esta escala incluye políticas de igualdad y organización escolar (abarca del ítem 1 al 10).

- Dimensión relacional: Incluye la interacción, práctica y roles que desempeña cada género, por lo tanto, abarca las expectativas y relaciones de género (va desde el ítem 11 al 20).
- Dimensión personal: Son las cualidades personales con las que se diferencia a los hombres y mujeres, razón por la que esta escala abarca las creencias y valores relacionados con los estereotipos de género (incluye desde el ítem 21 al 30).

Además, para la resolución de la encuesta se solicitó a los participantes que llenen un apartado con datos personales a fin de conocer su edad, años de antigüedad en la institución, sexo, nivel educativo, formación recibida sobre coeducación si es el caso, entre otros (Rebollo et. al, 2011).

### **3.6. Procedimiento de recolección de datos**

La encuesta se aplicó a los 19 docentes del Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa “Monseñor Ángel Barbisotti” que se realizó de forma online (Ver formato en anexo 1).

La primera parte que corresponde al llenado de información con datos personales, se pidió un código para cada persona, que consistió en colocar la primera letra del nombre más la primera letra del apellido y la fecha de nacimiento de la persona. La segunda parte consistió en contestar las diferentes cuestiones como recoge el anexo 1.

### **3.7. Procedimiento de análisis de datos**

Una vez procesados los datos obtenidos de las encuestas, la información obtenida fue revisada minuciosamente para hacer un análisis crítico que se utilizó al momento de proponer posibles procesos formativos de mejora dentro de la institución evaluada. La información obtenida fue insertada en gráficos y tablas descriptivas para evaluar las actitudes y opiniones del personal docente acerca de la coeducación para promover la igualdad de género en la institución.

Además, para el análisis cuantitativo fue utilizado el programa estadístico SPSS con la finalidad de hacer cálculos estadísticos descriptivos (desviación estándar, medias, mediana, mínimo y máximo) de las tres escalas que fueron evaluadas. Para determinar si existen diferencias significativas en las actitudes de los docentes con respecto a la equidad de género, se aplicó una prueba T de Student y para determinar si el instrumento que se

ha utilizado tiene un alto grado de fiabilidad, se determinó el coeficiente Cronbach (Rebollo et al., 2011).

### **3.8. Hipótesis**

**H0:** Las actitudes del profesorado están a favor de que se promueva la coeducación dentro de la institución educativa.

**H1:** Las actitudes del profesorado están en contra de que se promueva la coeducación dentro de la institución educativa.

## 4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

### 4.1. Análisis de los datos

Tras recabar información preliminar de los/as participantes se puede observar que hubo la participación de un 52,63% de docentes mujeres y un 47,37% de docentes hombres, en este caso el menor número de participantes manifestó tener más de 20 años en la actividad de docente (5 participantes) representando un 26,32% del total de encuestados. Con respecto a la experiencia que tiene en coeducación sólo el 36,84% del profesorado manifestó tener cierto grado de experiencia, sin embargo, solo uno de ellos justificó su respuesta al mencionar que tenía experiencia en contención emocional. Y del equipo directivo solo el 15,76% mencionaron pertenecer a esta categoría. Es necesario mencionar que no se colocó en la tabla la categoría de nivel educativo, pues como se mencionó en párrafos anteriores se encuestó solamente a docentes de tercer nivel de bachillerato.

**Tabla 1**

*Información preliminar del profesorado encuestado*

<b>Variables</b>	<b>Categoría</b>		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Sexo</b>	Hombre		9	47,37
	Mujer		10	52,63
<b>Antigüedad como docente</b>	Menos de 10 años		7	36,84
	De 10 a 20 años		7	36,84
	Más de 20 años		5	26,32
<b>Experiencia en coeducación</b>	Sí	<b>Especificar respuesta</b> Contención emocional	7	36,84
	No		12	63,16
<b>Equipo directivo</b>	Sí		3	15,79
	No		16	84,21

Fuente: elaboración propia.

La Tabla 2 que se describe a continuación, recoge las cuestiones de la dimensión Sociocultural y está expresada en porcentajes. En ella se puede observar que el personal docente está de acuerdo en los apartados 1, 4, 5 y 7 acertando favorablemente en lo que propone el modelo coeducativo en el aula de clases. Del mismo modo, en los apartados 2, 6, 8, 9, 10 la mayoría del profesorado manifestó estar en desacuerdo, acertando con las políticas de igualdad y organización escolar.

Sin embargo, en el apartado 3 el 61,11% del profesorado considera que el material didáctico que utilizan es bueno, aunque tenga elementos sexistas, alejándose de las políticas de igualdad.

**Tabla 2**

*Valoración del cuestionario aplicado al profesorado Dimensión sociocultural*

<b>Escala sociocultural</b>	<b>Completamente de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Indiferente</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Completamente en desacuerdo</b>
1. Las leyes de igualdad benefician a la mujer por encima del hombre.	0,00	57,89	10,53	21,05	10,53
2. Las leyes de igualdad perjudican a los chicos.	0,00	10,53	10,53	73,68	5,26
3. Un material didáctico es bueno, aunque tenga elementos sexistas.	11,11	61,11	0,00	16,67	11,11
4. Leyes de igualdad eran necesarias desde hace ya mucho tiempo.	31,58	57,89	0,00	5,26	5,26
5. Las leyes de género pueden beneficiar también a los hombres.	31,58	52,63	0,00	15,79	0,00
6. Las leyes de género tratan un problema inexistente en la escuela.	21,05	21,05	10,53	42,11	5,26
7. Es indiferente que un profesor o profesora sea homosexual.	15,79	42,11	15,79	26,32	0,00
8. Cuando se cambió a la escuela mixta, empezaron los problemas de disciplina.	0,00	5,26	0,00	73,68	21,05
9. La escuela mixta genera más problemas de los que resuelve.	0,00	21,05	5,26	63,16	10,53
10. Parece lógico que las ciencias sean una responsabilidad de profesores hombres.	0,00	5,26	0,00	78,95	15,79

Fuente: elaboración propia.

Haciendo un análisis más específico, en la siguiente Tabla 3 se presentan los resultados de cada ítem con respecto al sexo masculino y femenino, expresado en porcentajes. Conforme a la primera pregunta de la dimensión sociocultural del cuestionario que se aplicó al profesorado, se puede observar que tanto hombres (66,67%) como mujeres (50%) están de acuerdo en que las leyes de igualdad benefician más a las mujeres que a los hombres, pues el mayor porcentaje para ambos géneros se ubicó en esta categoría. En la segunda pregunta tanto hombres (77,78%) como mujeres (70%) están en desacuerdo de que las leyes de igualdad perjudican a los chicos porque en esta categoría se obtuvo el mayor porcentaje de calificación.

En la tercera y cuarta pregunta se visualiza que ambos géneros (66,67% = hombres y 50%= mujeres) consideran bueno el material didáctico que utilizan para impartir las clases, aunque este tenga elementos sexistas y que las leyes de igualdad debieron haberse considerado hace tiempo. En la quinta pregunta se observa que el 88,89% de los hombres están de acuerdo de que las leyes de género benefician a su género y el 50% de las mujeres están completamente de acuerdo que las leyes de género benefician a su género.

Respecto a la sexta pregunta tanto hombres (50%) como mujeres (33,33%) están en desacuerdo en que las leyes de género tratan un problema que no existe en la escuela. En la séptima hay diferencias de opiniones en hombres y mujeres, pues se observa que el 40% de las mujeres no está de acuerdo en que se considere indiferente la presencia de un profesor/a homosexual en la institución educativa, mientras que el 55,56% de los hombres sí está de acuerdo.

En la octava, novena y décima pregunta ambos géneros están en desacuerdo en que los problemas de disciplina iniciaron cuando se crearon las escuelas mixtas (hombres= 88,89%; mujeres= 60%), que las escuelas mixtas generan más problemas de los que resuelve (hombres= 77,78%; mujeres= 60%) y tampoco están de acuerdo en que se considere a los hombres como los únicos que pueden incursionar en las ciencias (hombres= 77,78%; mujeres= 50%).

**Tabla 3***Actitud del profesorado hacia el modelo de equidad de género por sexos Dimensión Sociocultural*

Dimensión	Completamente de acuerdo		De acuerdo		Indiferente		En desacuerdo		Completamente en desacuerdo		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1. Las leyes de igualdad benefician a la mujer por encima del hombre.	0,00	0,00	66,67	50,00	11,11	10,00	22,22	20,00	0,00	20,00	100,00	100,00
2. Las leyes de igualdad perjudican a los chicos.	0,00	0,00	11,11	10,00	0,00	20,00	77,78	70,00	11,11	0,00	100,00	100,00
3. Un material didáctico es bueno, aunque tenga elementos sexistas.	0,00	20,00	66,67	50,00	11,11	20,00	22,22	0,00	0,00	10,00	100,00	100,00
4. Leyes de igualdad eran necesarias desde hace ya mucho tiempo.	22,22	40,00	66,67	50,00	0,00	0,00	11,11	0,00	0,00	10,00	100,00	100,00
5. Las leyes de género pueden beneficiar también a los hombres.	11,11	50,00	88,89	20,00	0,00	0,00	0,00	30,00	0,00	0,00	100,00	100,00
6. Las leyes de género tratan un problema inexistente en la escuela.	11,11	30,00	22,22	20,00	22,22	0,00	33,33	50,00	11,11	0,00	100,00	100,00
7. Es indiferente que un profesor o profesora sea homosexual.	22,22	10,00	55,56	30,00	11,11	20,00	11,11	40,00	0,00	0,00	100,00	100,00
8. Cuando se cambió a la escuela mixta,	0,00	0,00	0,00	10,00	0,00	0,00	88,89	60,00	11,11	30,00	100,00	100,00

Dimensión	Completamente de acuerdo		De acuerdo		Indiferente		En desacuerdo		Completamente en desacuerdo		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
empezaron los problemas de disciplina.												
9. La escuela mixta genera más problemas de los que resuelve.												
	0,00	0,00	0,00	40,00	0,00	10,00	77,78	50,00	22,22	0,00	100,00	100,00
10. Parece lógico que las ciencias sean una responsabilidad de profesores hombres.												
	0,00	0,00	0,00	10,00	0,00	0,00	77,78	80,00	22,22	10,00	100,00	100,00

Fuente: elaboración propia.

Al hacer un análisis general de los resultados obtenidos en la dimensión relacional (ver la Tabla 4), se puede ver que en los apartados 12, 14, 16, 18 y 19 el mayor porcentaje del profesorado estuvo en desacuerdo, acertando de manera positiva con sus respuestas con respecto al modelo de coeducación relacionado con las relaciones de género. Del mismo modo en los ítems 17 y 20 se observa que el profesorado acertó al contestar en la categoría “de acuerdo” a las preguntas que corresponden a dichos apartados.

Por el contrario, en los ítems 13 y 15 en donde el profesorado manifestó estar en desacuerdo, si se analizan las preguntas se puede ver que se sale del enfoque de coeducación, pues ellos manifiestan que no están de acuerdo en tener que comunicar al equipo directivo el uso de lenguaje sexista en un documento de la institución y que tampoco evitan imágenes tradicionales de hombres en sus explicaciones de clases.

En la pregunta 11 hay diferencia de opiniones, pues como se observa el 31,58% del personal docente contestó en las categorías “de acuerdo”, “indiferente” y “en desacuerdo” cuando se les preguntó si utilizan el lenguaje no sexista como criterio para seleccionar material didáctico.

**Tabla 4***Valoración del cuestionario aplicado al profesorado Dimensión Relacional*

<b>Dimensión Relacional</b>	<b>Completam ente de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Indiferente</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Completamente en desacuerdo</b>
11. Uso el lenguaje no sexista como criterio para seleccionar material didáctico.	5,26	31,58	31,58	31,58	0,00
12. En clase utilizo el masculino por economía del lenguaje y porque es correcto.	0,00	31,58	26,32	36,84	5,26
13. Comunico al equipo directivo el uso de lenguaje sexista en un documento del centro	0,00	26,32	31,58	42,11	0,00
14. Solo me fijo si un texto tiene lenguaje sexista cuando me hacen fijarme en ello.	5,26	15,79	5,26	68,42	5,26
15. Evito utilizar imágenes tradicionales de hombres y mujeres en mis explicaciones y ejemplos.	10,53	21,05	21,05	31,58	15,79
16. El género no es algo que se trabaje en mi programación.	10,53	10,53	21,05	47,37	10,53
17. Procuero utilizar un lenguaje no sexista en mis documentos de trabajo.	15,79	47,37	5,26	31,58	0,00
18. Tardo más tiempo en explicar un concepto a las chicas que a los chicos.	5,26	5,26	10,53	57,89	21,05
19. No me relaciono bien con las profesoras lesbianas porque son más agresivas.	0,00	0,00	31,58	52,63	15,79
20. Me avergüenzan especialmente las bromas y chistes machistas que ridiculizan a mujeres.	10,53	31,58	26,32	31,58	0,00

Fuente: elaboración propia.

Conforme a las respuestas que han sido categorizadas de acuerdo al sexo, se observa en la Tabla 5, en la pregunta 11 del cuestionario que corresponde a la dimensión relacional, los resultados obtenidos indican que el 44,44% de los hombres les da lo mismo usar o no lenguaje no sexista al momento de utilizar su material didáctico, mientras que el 40% de las mujeres respondió estar en desacuerdo con respecto a esta pregunta. En la pregunta 12 en la que se menciona si el profesorado utiliza el masculino por economía del lenguaje, el 44% de los hombres mencionó estar en desacuerdo, mientras que el 40% de las mujeres contestó estar de acuerdo de usar el masculino que engloba tanto a hombres como a mujeres.

Del mismo modo en la pregunta 13 cuando se les preguntó si se comunica al equipo directivo el uso de lenguaje sexista en un documento del centro, el 55,56% de los hombres contestó estar en desacuerdo y el 40% de las mujeres mencionaron que sí comunican estos eventos al equipo directivo. En la pregunta 14 en la que se indica si el profesorado solo se fija que un texto es sexista cuando se lo hacen saber ambos géneros indicaron estar en desacuerdo, representado por un 77,78% de hombres y 60% de mujeres.

Se observa que hay opiniones divididas en la pregunta 15, pues el 22% de hombres contestaron estar “de acuerdo”, “en desacuerdo”, “indiferente” y “completamente en desacuerdo” cuando se les preguntó si evitan utilizar imágenes tradicionales de hombres y mujeres en sus explicaciones de clases, mientras que el 40% de las mujeres. En la siguiente pregunta hay opiniones divididas en las mujeres, pues el 30% contestó “indiferente” y “en desacuerdo” cuando se les preguntó si el género no es algo que ellos tomen en cuenta cuando realización la programación de sus actividades, mientras que el 66,67% de los hombres.

En la pregunta 17 como en la 18 y 19 las opiniones de los hombres y mujeres fueron las mismas respecto a la escala de calificación, pues el 44% de hombres y el 50% de mujeres manifestaron estar en acuerdo en que suelen evitar el lenguaje no sexista en sus documentos de trabajo. Del mismo modo, en la pregunta 18 el 66,67% de hombres y el 50% de mujeres indicaron estar en desacuerdo cuando se les preguntó si tardan más tiempo en explicar un concepto a las chicas que a los chicos. Y en la pregunta 19 el 44,44% de los hombres y el 50% de las mujeres contestaron estar en desacuerdo cuando se les preguntó si no hay una buena relación con las profesoras lesbianas.

En la última pregunta se observa que, en cambio, el 44% del hombre se mostró indiferente cuando se les preguntó si le avergüenzan las bromas y chistes machistas que ridiculizan a las mujeres, mientras que el 40% de las mujeres mencionó estar de acuerdo en que les avergüenza este tipo de conductas.

**Tabla 5***Actitudes del profesorado hacia las prácticas coeducativas por sexos Dimensión Relacional*

Dimensión Relacional	Completamente de acuerdo		De acuerdo		Indiferente		En desacuerdo		Completamente en desacuerdo		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
11. Uso el lenguaje no sexista como criterio para seleccionar material didáctico.	0,00	10,00	33,33	30,00	44,44	20,00	22,22	40,00	0,00	0,00	100,00	100,00
12. En clase utilizo el masculino por economía del lenguaje y porque es correcto.	0,00	0,00	11,11	50,00	33,33	20,00	44,44	30,00	11,11	0,00	100,00	100,00
13. Comunico al equipo directivo el uso de lenguaje sexista en un documento del centro	0,00	0,00	11,11	40,00	33,33	30,00	55,56	30,00	0,00	0,00	100,00	100,00
14. Solo me fijo si un texto tiene lenguaje sexista cuando me hacen fijarme en ello.	0,00	10,00	11,11	20,00	0,00	10,00	77,78	60,00	11,11	0,00	100,00	100,00
15. Evito utilizar imágenes tradicionales de hombres y mujeres en mis explicaciones y ejemplos.	11,11	10,00	22,22	20,00	22,22	20,00	22,22	40,00	22,22	10,00	100,00	100,00
16. El género no es algo que se trabaje en mi programación.	0,00	20,00	11,11	10,00	11,11	30,00	66,67	30,00	11,11	10,00	100,00	100,00

Dimensión Relacional	Completamente de acuerdo		De acuerdo		Indiferente		En desacuerdo		Completamente en desacuerdo		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
17. Procuero utilizar un lenguaje no sexista en mis documentos de trabajo.	11,11	20,00	44,44	50,00	11,11	0,00	33,33	30,00	0,00	0,00	100,00	100,00
18. Tardo más tiempo en explicar un concepto a las chicas que a los chicos.	0,00	10,00	0,00	10,00	0,00	20,00	66,67	50,00	33,33	10,00	100,00	100,00
19. No me relaciono bien con las profesoras lesbianas porque son más agresivas.	0,00	0,00	0,00	0,00	33,33	30,00	44,44	60,00	22,22	10,00	100,00	100,00
20. Me avergüenzan especialmente las bromas y chistes machistas que ridiculizan a mujeres.	0,00	20,00	22,22	40,00	44,44	10,00	33,33	30,00	0,00	0,00	100,00	100,00

Fuente: elaboración propia.

A nivel general se puede visualizar en la Tabla 6 que corresponde a la dimensión personal, que el profesorado opinó estar en desacuerdo en los apartados 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28 y 29 acertando positivamente en las respuestas que están relacionadas con las creencias y valores con estereotipos de género del personal docente. Sin embargo, en la pregunta 24, el profesorado ha manifestado estar de acuerdo con que es una exageración crear la figura de persona responsable de coeducación en la institución y mostraron una postura indiferente cuando se les preguntó si no saben por qué se ha creado una figura de persona responsable de coeducación.

**Tabla 6***Valoración del cuestionario aplicado al profesorado Dimensión Personal*

<b>Dimensión Personal</b>	<b>Completam ente de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Indiferente</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Completamente en desacuerdo</b>
21. Creo que los chicos resuelven los problemas y actividades prácticas antes que las chicas.	0,00	5,26	10,53	68,42	15,79
22. Me gusta más trabajar con las niñas porque son más estudiosas.	0,00	0,00	15,79	73,68	10,53
23. Me gusta más trabajar con los niños porque son más dinámicos.	0,00	10,53	15,79	57,89	15,79
24. Es una exageración crear la figura de persona responsable de coeducación en los centros.	10,53	52,63	10,53	10,53	15,79
25. Los hombres están más capacitados para puestos directivos.	0,00	0,00	5,26	57,89	36,84
26. Los chicos están más preparados para algunas materias que las chicas.	5,26	0,00	5,26	57,89	31,58
27. Rellenar encuestas sobre sexismo en las aulas no sirve para nada.	0,00	0,00	5,26	57,89	36,84
28. La dirección y el mando son innatos en los chicos.	0,00	21,05	5,26	47,37	26,32
29. El trabajo con chicas es más complicado porque se distraen con facilidad.	0,00	15,79	5,26	68,42	10,53
30. No sé por qué se ha creado la figura de persona responsable de coeducación.	5,26	15,79	47,37	31,58	0,00

Fuente: elaboración propia.

Según la dimensión personal, en las preguntas 21, 22, 23, 25, 26 y 29 ambos géneros manifestaron estar en desacuerdo (80% de mujeres y 55,56% de hombres) cuando se les preguntó si ellos consideran que los chicos resuelven los problemas y actividades prácticas antes que las chicas, si les gusta trabajar más con niñas porque son más estudiosas (70% mujeres y 77,78% hombres) o si les gusta trabajar con los niños porque

son más dinámicos (70% mujeres y 44,44% hombres) (ver la Tabla 7). Del mismo modo, en esta misma escala indicaron estar en desacuerdo cuando se les preguntó si los hombres están más capacitados para puestos directivos (60% de mujeres y 55,56% de hombres) o si los chicos están más preparados para algunas materias que las chicas (60% mujeres y 55,56% hombres) y por último estuvieron en desacuerdo cuando se les preguntó si el trabajo con chicas es más complicado porque se distraen más (60% mujeres y 77,78% hombres).

En la pregunta 24 se puede ver que ambos géneros estuvieron de acuerdo (70% de mujeres y 33,33% de hombres) cuando se les preguntó si es una exageración crear una figura de persona responsable de coeducación en los centros. Conforme a la pregunta 27 hay discrepancia en las opiniones de los hombres, puesto que el 33,33% de los hombres mostraron estar “en desacuerdo” e “indiferentes” cuando se les preguntó si rellenar encuestas de sexismo en las aulas no sirven de nada, por el contrario, el 60% de mujeres indicó estar en desacuerdo con respecto a la misma pregunta.

En la pregunta 28 se observa que el 66,67% de los hombres indicaron estar en desacuerdo cuando se les preguntó si la dirección y el mando son innatos en chicos, mientras que el 40% de las mujeres indicó estar completamente en desacuerdo en esta pregunta. Y por último en la pregunta 30 tanto hombres como mujeres se mostraron indiferente (50% mujeres y 44,44% hombres) cuando se les preguntó si no sabían por qué se ha creado la figura de persona responsable de coeducación.

**Tabla 7***Actitudes del profesorado sobre estereotipos y creencias de género por sexos Dimensión Personal*

Dimensión Personal	Completamente de acuerdo		De acuerdo		Indiferente		En desacuerdo		Completamente en desacuerdo		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
21. Creo que los chicos resuelven los problemas y actividades prácticas antes que las chicas.	0,00	0,00	11,11	0,00	11,11	10,00	55,56	80,00	22,22	10,00	100,00	100,00
22. Me gusta más trabajar con las niñas porque son más estudiosas.	0,00	0,00	0,00	0,00	11,11	20,00	77,78	70,00	11,11	10,00	100,00	100,00
23. Me gusta más trabajar con los niños porque son más dinámicos.	0,00	0,00	22,22	0,00	11,11	20,00	44,44	70,00	22,22	10,00	100,00	100,00
24. Es una exageración crear la figura de persona responsable de coeducación en los centros.	11,11	20,00	33,33	70,00	11,11	10,00	22,22	0,00	22,22	0,00	100,00	100,00
25. Los hombres están más capacitados para puestos directivos.	0,00	0,00	0,00	0,00	11,11	0,00	55,56	60,00	33,33	40,00	100,00	100,00
26. Los chicos están más preparados para algunas materias que las chicas.	0,00	10,00	0,00	10,00	0,00	0,00	55,56	60,00	44,44	20,00	100,00	100,00
27. Rellenar encuestas sobre sexismo en las aulas no sirve para nada.	11,11	0,00	11,11	20,00	33,33	60,00	33,33	0,00	11,11	20,00	100,00	100,00
28. La dirección y el mando son innatos en los chicos.	0,00	0,00	11,11	30,00	11,11	0,00	66,67	30,00	11,11	40,00	100,00	100,00
29. El trabajo con chicas es más complicado porque se distraen con facilidad.	0,00	0,00	11,11	20,00	0,00	10,00	77,78	60,00	11,11	10,00	100,00	100,00
30. No sé por qué se ha creado la figura de persona responsable de coeducación.	11,11	0,00	0,00	30,00	44,44	50,00	44,44	20,00	0,00	0,00	100,00	100,00

Fuente: elaboración propia.

Al hacer un análisis descriptivo de los datos estadísticos obtenidos a lo largo del estudio conforme a las opiniones emitidas por el profesorado al contestar el cuestionario, se observa que hay mayor grado de dispersión en las puntuaciones que corresponden a la dimensión sociocultural (desviación estándar = 4,25) que se puede observar en la Tabla 8. Además, se observa que la dimensión personal, relacional y sociocultural que se analizó por medio de un cuestionario obtuvo mayor porcentaje de desacuerdos por ambos géneros y el menor porcentaje fue para la categoría “completamente de acuerdo” en las tres dimensiones también para ambos géneros. (Figura 2).

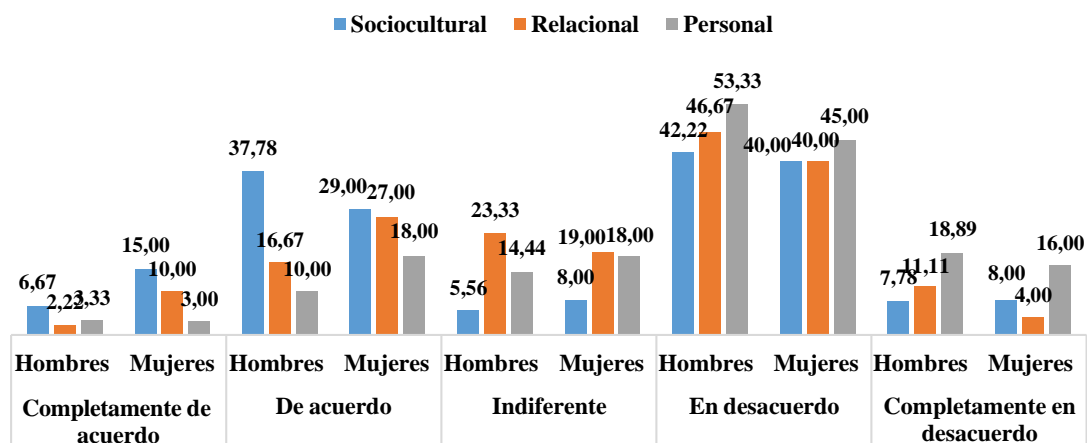
**Tabla 8**  
*Datos estadísticos descriptivos*

	Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Varianza
<b>Dimensión Sociocultural</b>	19	1,00	5,00	3,50	4,25705	18,122
<b>Dimensión Relacional</b>	19	1,00	5,00	2,93	3,31970	11,020
<b>Dimensión Personal</b>	19	1,00	5,00	3,57	4,02036	16,163

Fuente: elaboración propia.

**Figura 2**

*Porcentaje de puntajes obtenidos de acuerdo al cuestionario aplicado al profesorado*



Fuente: elaboración propia.

Tras aplicar una prueba t-Student se puede visualizar que los datos son estadísticamente significativos por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, dado que el valor sig < 0,05 en las tres dimensiones. Además, se puede observar que el intervalo de confianza para la dimensión sociocultural se encuentra entre 2,59 – 5,00, la dimensión relacional se encuentra entre 2,85 – 4,74 y la dimensión personal se encuentra entre 2,65 – 4,94 con respecto a las medias en todos los casos.

**Tabla 9**

*Prueba t-Student en las dimensiones de actitud del profesorado respecto a la equidad de género y prácticas coeducativas.*

	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
<b>Dimensión Sociocultural</b>	6,312	18	0,000	3,50	2,59	5,00
<b>Dimensión Relacional</b>	8,094	18	0,000	2,98	2,85	4,74
<b>Dimensión Personal</b>	6,684	18	0,000	3,80	2,65	4,94

Fuente: elaboración propia.

Para determinar el grado de fiabilidad del instrumento que se aplicó al profesorado, en este caso una encuesta con escalas de Likert se calculó el alfa de Cronbach. Los elementos que se evaluaron fueron: la dimensión sociocultural, relacional y personal, de lo cual se obtuvo un coeficiente de 1,000, lo cual indica que el instrumento que se ha aplicado es 100% confiable, así como los ítems, resultados y valores obtenidos a lo largo del estudio(ver la Tabla 10).

**Tabla 10**

*Coefficiente de Cronbach - Análisis de fiabilidad*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
1,000	3

Fuente: elaboración propia.

## 4.2. Discusión de los datos

Tras haber hecho un análisis de la información preliminar de los/as participantes, se pudo evidenciar que menos de la mitad del profesorado encuestado tiene experiencia en el enfoque coeducativo, de lo cual Cabeza (2010), indica que el profesorado debe ser concienciado, sensibilizado y formado en materia coeducativa porque de esta manera se podrá potenciar la adopción de valores dentro del aula tales como: tolerancia, respeto, justicia e igualdad. Asimismo, refiere que una manera de lograrlo es haciendo grupos colaborativos de hombres y mujeres para fomentar el intercambio de ideas sobre temas de igualdad de género, erradicación de la violencia y discriminación.

De la aplicación de la **dimensión sociocultural** se obtuvo que, el profesorado estuvo de acuerdo en los apartados 1, 3, 4, 5 y 7, siendo el de mayor porcentaje el que menciona que “un material didáctico es bueno, aunque tenga elementos sexista” (61,11%), lo que demuestra que se debe trabajar en mejorar las actitudes del personal docente. Mientras que indicó estar en desacuerdo en los apartados 2, 6, 8, 9 y 10, donde “parece lógico que las ciencias sean una responsabilidad de profesores hombres” fue el de mayor porcentaje (78.95%), mostrando que el profesorado tiene aceptación del modelo coeducativo.

Al mismo tiempo el personal docente ha mostrado una buena actitud en cuanto a la creación de las escuelas mixtas al mostrarse en desacuerdo respecto a los apartados 8 y 9, de lo cual (Subirats, 2009), menciona que la creación de las escuelas mixtas es un paso intermedio para lograr el modelo coeducativo en las instituciones y que por lo tanto debe ser considerada como un medio para eliminar las barreras de género.

En lo que respecta a las diferencias entre el sexo masculino y femenino, en este caso las actitudes variaron principalmente en el apartado “Las leyes de género pueden beneficiar también a los hombres” (Mujeres con el 50% en completamente de acuerdo y hombres con el 88.89% en de acuerdo); y “Es indiferente que un profesor o profesora sea homosexual” (Mujeres con el 40% en desacuerdo y hombres con el 55.56% en de acuerdo).

En el mismo plano sociocultural, en la investigación de Azorín (2014), también estuvieron de acuerdo con puntajes altos en el apartado 4, 5 y 7, siendo el de mayor puntaje “Es indiferente que un profesor o profesora sea homosexual” (4,79); pero difieren los dos estudios en los apartados 1 y 3 donde en este caso estuvieron en desacuerdo, principalmente en “las leyes de igualdad benefician a las mujeres por encima del hombre”

(2,70). Los resultados muestran que los/as participantes tienen buena actitud en aspectos relacionados a la coeducación y en desacuerdo con aspectos sexistas y machistas. Por otro lado, se evidencia similitud en estar en desacuerdo en los apartados 2, 6, 8, 9 y 10 del cuestionario. De acuerdo con las opiniones entre mujeres y hombres, en este estudio no se observaron diferencias de criterios en ninguno de los apartados.

Lo anterior demuestra que en el plano sociocultural, la institución educativa del presente estudio debe aplicar medidas correctivas, para que el profesorado cambie las actitudes negativas que se encontraron con la aplicación de la dimensión.

En cuanto a la aplicación de la **dimensión relacional**, en la presente investigación, los porcentajes más altos que se obtuvieron por parte del profesorado fue en los apartados 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19 y 20 en los que estuvieron en desacuerdo, señalando el valor más alto en “solo me fijo si un texto tiene lenguaje sexista cuando me hacen fijarme en ello” (68,42%), mientras que el 47,37% estuvo de acuerdo en el apartado 17 “Procuró utilizar un lenguaje no sexista en mis documentos de trabajo”. Esto muestra que el personal docente tiene actitudes acorde con la igualdad de género, sin embargo se debe mejorar en algunos aspectos como es el caso del uso de lenguaje sexista. Según los valores obtenidos entre mujeres y hombre, existen discrepancias de criterio en los apartados 11, 12, 13, 15 y 20, sobre todo en “comunico al equipo directivo el uso de lenguaje sexista en un documento del centro” donde las mujeres respondieron en su mayoría estar de acuerdo (40%) y los hombres en desacuerdo (55,56%).

Al comparar estos resultados, con los obtenidos por Rebollo (2011), se observan varias diferencias, como es el caso de los apartados 11, 12, 13, 15 y 20, donde el profesorado estuvo de acuerdo en especial en “evito utilizar imágenes tradicionales de hombres y mujeres en mis explicaciones y ejemplos” (3,91), mientras que se muestran similitudes de opiniones en los apartados 14, 16, 18 y 19 donde estuvieron en desacuerdo, en especial en “tardo más tiempo en explicar un concepto a las chicas que a los chicos” (1,41). En cuanto a lo mencionado por hombre y mujeres, no se presentaron diferencias en las actitudes de cada apartado. En este estudio, aunque se muestran mejores actitudes, en lo referente a roles y prácticas coeducativas, que la presente investigación, de igual manera necesitan mejorar en los aspectos sobre el uso de lenguaje sexista.

Con respecto a la dimensión relacional, Bonal (1997) afirma que el hecho de resistirse al modelo coeducativo genera situaciones y actitudes sexistas en el profesorado, lo cual

concuera con este estudio en donde el personal docente ha mostrado un alto grado de indiferencia en la escala relacional. Adicional a esto el estudio de (Vargas, 2012), menciona que el camino es bastante largo en el tratamiento de cuestiones de género e igualdad de oportunidades incluido el lenguaje sexista empleado por los docentes.

En la **dimesión personal**, en el presente estudio el profesorado estuvo en desacuerdo en los apartados 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, donde el porcentaje más alto fue en “me gusta estudiar más con las niñas porque son más estudiosas” (73,68%). Mientras que en el apartado 24 la mayoría mencionaron estar en de acuerdo (52,63%) y en el 30 se mostraron indiferentes (47,37%). Comparando los criterios de hombre y mujeres, solo se notó diferencias en el apartado 28 “la dirección y el mando son innatos en los chicos” (mujeres en desacuerdo con 40% y hombres de acuerdo con 66,67). En esta dimensión se mostraron actitudes positivas en el profesorado en lo que respecta a los estereotipos y creencias género.

Colás y Jimenez (2006), mencionan que muchas veces el profesorado no es consciente de la manera en cómo pueden llegar a influir sus creencias con respecto al género a lo largo de su práctica docente. Lo cual difiere con el presente estudio porque los docentes estuvieron en desacuerdo con las actitudes sexistas dentro del aula, pues la mayoría de sus respuestas en el cuestionario fueron acertadas con el modelo coeducativo aunque se observó indiferencia en los ítems 27 y 30 de la dimensión personal en ambos géneros, lo cual está relacionado con la figura institucional responsable de la igualdad y coeducación en el centro educativo.

La razón por la que el profesorado ha obtenido una puntuación alta en la dimensión personal según Corrales et al., (2005), se debe a la manera en la que los docentes han sido educados en sus hogares y por ende el trato hacia los niños y niñas es diferente, afianzando la importancia que tiene la familia como un ente socializador de los niños sobre todo en el ámbito personal.

Los resultados son muy parecidos a los del estudio de Rodríguez y Muñoz (2014), donde en todos los apartados correspondientes a la dimensión personal, el profesorado se mostró en desacuerdo, donde el mayor puntaje estuvo en “rellenar encuestas sobre sexismo en las aulas no sirve para nada” (2,31). De acuerdo a los resultados obtenidos en hombres y mujeres no se presentaron diferencias de criterios, por lo que se determina que tienen

mayores actitudes positivas en cuanto a la dimensión personal, en comparación con el presente estudio.

Por otra parte, tras haber hecho un análisis general de las tres dimensiones se pudo obtener una mayor puntuación en la dimensión personal ( $\bar{x} = 3,57$ ) lo cual difiere con el estudio de Azorín (2014), en el cual la dimensión sociocultural obtuvo la calificación más alta ( $\bar{x} = 4,27$ ).

Para que los docentes se formen en materia de igualdad de género, ciertos autores proponen la disponibilidad de instrumentos de análisis en la práctica docente para reflexionar críticamente sobre las creencias y cómo pueden generar un cambio en el profesorado (Rebollo et al., 2011). Estas estrategias incluyen: El reconocimiento de la desigualdad de género y actitudes de discriminación, reflexión acerca de prácticas que promuevan la discriminación y facilitar un modelo de buenas prácticas que se enfoquen en la igualdad de género (Rebollo et al., 2011).

En el estudio de Cabeza (2010), aconseja que la mejor manera de abordar la coeducación desde los centros educativos es que toda la plantilla docente sea consciente de las diferencias que hay en la vida familiar, escolar, medios de comunicación y vida laboral, para lo cual se debe contar con el instrumento didáctico adecuado, cuya finalidad será que el profesorado pueda trabajar bajo los principios de la coeducación. Por último, debe haber un trabajo conjunto con otros departamentos dentro de la institución educativa para poder llegar a todo el alumnado.

## **5. PROPUESTA METODOLÓGICA**

### **5.1. DISEÑO DE LA PROPUESTA**

#### **5.1.1. Introducción**

Tras haber hecho un diagnóstico en la Unidad Educativa Monseñor Ángel Barbisotti, es conveniente que el equipo directivo, así como el profesorado de la institución tengan una formación pedagógica en donde se ponga en práctica el modelo coeducativo para promover la igualdad de género. Es necesario continuar trabajando para erradicar las barreras de igualdad que se han impuesto en la familia, sociedad y en la educación, pues hay que tomar en cuenta que el alumnado suele captar del medio las costumbres, los

valores que se les imponga y las creencias que le transmite la sociedad, la familia y el sistema educativo entre otros.

Por tales motivos, se ha estimado hacer una propuesta para el profesorado de esta institución y contribuir al mejoramiento de las prácticas docentes con enfoque de igualdad de género.

### **5.1.2. Objetivos**

#### **Objetivo general**

Mejorar las actitudes del profesorado, a través de la sensibilización, capacitación y socialización de temas relacionados a la igualdad de género, dentro de la Unidad Educativa Monseñor Ángel Barbisotti del cantón Esmeraldas.

#### **Objetivos específicos**

- Sensibilizar al personal directivo y docente en temas relacionados con la igualdad de género y la coeducación en las aulas.
- Diseñar talleres de capacitación dirigidos al personal docente y directivos del plantel para generar un cambio de actitudes y promover la igualdad de género en las aulas.
- Socializar políticas y prácticas con enfoques de igualdad de género y acciones coeducativas al profesorado.

### 5.1.3. Temporalización: Cronograma de actividades

Etapas	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5
<b>ETAPA DE SENSIBILIZACIÓN</b>	<p style="text-align: center;"><b>COEDUCACION</b>                      ¿Qué es?                      ¿Por qué es importante?                      ¿Qué importancia tiene para la práctica docente?                      A quiénes beneficiará?</p>					
	<p style="text-align: center;"><b>PAUTAS DE CONDUCTA APRENDIDAS MEDIANTE LA EXPERIENCIA DIRECTA E INDIRECTA</b>                      ¿Cómo se adquieren los estereotipos de género? ¿Cómo se pueden evitar?</p>					
	<p style="text-align: center;"><b>IGUALDAD DE GÉNERO</b>                      ¿Qué papel desempeñan de las instituciones educativas en la transmisión de valores?                      ¿Qué estrategias se deben adoptar para erradicar o prevenir un entorno de desigualdad?</p>					
	<p style="text-align: center;"><b>ROLES DE LIDERAZGO EN LA EDUCACIÓN</b>                      Análisis del papel que desempeñan las mujeres en el ámbito educativo                      Conversatorio para intercambio de ideas con los participantes                      Porcentaje de mujeres y hombres que ocupan puestos de liderazgo                      Reflexión y opiniones de los participantes</p>					
	<p style="text-align: center;"><b>EL GÉNERO Y SU INFLUENCIA EN LA EDUCACIÓN</b>                      El papel del personal docente para promover la igualdad de género desde las aulas                      Experiencias personales de docentes con formación en coeducación</p>					
	<p style="text-align: center;"><b>EL USO DEL LENGUAJE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS</b>                      La importancia de lo que se dice en el aula                      ¿A qué se refiere el lenguaje sexista?                      El uso del masculino genérico</p>					

<b>Etapas</b>	<b>Actividades</b>	<b>Mes 1</b>	<b>Mes 2</b>	<b>Mes 3</b>	<b>Mes 4</b>	<b>Mes 5</b>
<b>ETAPA DE CAPACITACIÓN</b>	Taller 1: Estereotipos de género	■				
	Taller 2: Políticas en coeducación y el uso de insumos pedagógicos en las aulas (Teórico - práctico)	■				
	Taller 3: Problemas en el rol de la educación	■				
	Taller 4: Afrontar las diferencias de género	■				
	Taller 5: Métodos para hacer seguimiento en las conductas de los estudiantes durante el desarrollo cognitivo (Teórico - práctico)	■				
<b>SOCIALIZACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS EN LOS TALLERES</b>	Reuniones para socializar los resultados obtenidos en los talleres para promover la igualdad de género y mejorar las prácticas coeducativas de la Unidad Educativa Monseñor Ángel Barbisotti		■			
<b>DISEÑO DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA</b>	Campañas de no violencia			■		■
	Proyectos vinculados con la familia			■		■
	Proyectos vinculados con la comunidad			■		■
	Casa abierta "Igualdad de género, igualdad para todos"			■		■
	Talleres evaluativos mensuales			■		■
	Monitorear el uso de material didáctico adecuado para adoptar el modelo coeducativo			■	■	■
	Entrevistas individuales			■		■

**Fuente:** elaboración propia.

#### **5.1.4. Metodología**

Para llevar a cabo la presente propuesta se dictarán talleres a quienes conforman la plantilla docente y personal directivo de la Unidad Educativa Monseñor Ángel Barbisotti por un periodo de cinco meses. Estos talleres estarán a cargo de psicólogos y docentes especializados en temas de coeducación e igualdad de género que además podrán compartir experiencias personales que permitirán tener una visión que se ajuste a la realidad. Se espera que estos talleres generen conciencia y sensibilización en quienes lo recibirán, además les permitirá tener mejores conocimientos de cómo interactuar dentro del aula y promover de manera más adecuada la inclusión en el aula de clases.

Los resultados que se obtengan de los talleres impartidos servirán para tener una mejor percepción del problema que se vive en la institución al dejar pasar situaciones que se alejan del modelo coeducativo, pues al familiarizarse con diferentes términos que serán abordados a lo largo de estas clases, serán aclaradas muchas dudas y los docentes se valdrán de diferentes métodos para poder llegar mejor a sus estudiantes sin dejar de lado la igualdad de género y la inclusión de estos.

#### **5.1.5. Planificación de la propuesta de intervención**

Para la elaboración de la presente propuesta se tomarán en cuenta tres fases: sensibilización, capacitación y socialización de la propuesta con personal directivo y docente de la Unidad Educativa Monseñor Ángel Barbisotti.

##### **5.1.5.1. Fase de sensibilización**

En esta etapa se pretende concienciar a todo el personal docente y directivos del plantel en temas relacionados con la igualdad de género y coeducación en las aulas. En la Tabla 11 se encuentran todos los contenidos que se impartirán a los participantes, a más de los recursos y el tiempo que tendrá cada uno de los temas propuestos. La duración de los contenidos que se abarquen en esta fase será de 6h 23 minutos.

Los talleres que serán dictados en la etapa de sensibilización servirán para generar conocimientos en el modelo coeducativo e igualdad de género que se quiere adoptar en la institución educativa.

Conforme al taller 1 se pretende abarcar la definición de género y los modelos de género de la sociedad que influyen en el contexto escolar de manera directa y modifican de cierta

manera las actitudes que ejercen los docentes en el estudiantado, con la finalidad de eliminar los roles y estereotipos que se alejan del modelo coeducativo.

El taller 2 de coeducación abarca contenido básico del término y con ello se pretende que tanto la plantilla docente como el equipo directivo de la institución tengan claro el enfoque del modelo al eliminar ideas que justifican el trato sexista y la discriminación de hombres y mujeres.

El taller 3 otorgará una pauta para que en las aulas el profesorado aprenda a reconocer cuándo sus actitudes, opiniones y comportamientos están contribuyendo a la desigualdad de género, pues lo que se quiere es que estos prejuicios vayan desapareciendo de a poco y que se trate a hombres y mujeres por igual.

El taller 4 acerca de la igualdad de género servirá para fomentar valores y herramientas a los/as participantes y con ellos contribuir en la disminución de las brechas de género en las aulas de clases, y que los/as estudiantes puedan poner en práctica estos valores dentro y fuera de la institución educativa. Respecto al taller 5 como bien se conoce el liderazgo educativo hoy en día se ha convertido en un elemento primordial para fomentar programas de política educativa a nivel nacional e internacional, por ende en este taller se podrán abordar la importancia que tiene la mujer en puestos de liderazgo, esperando que haya una mejora en la asignación de responsabilidades de manera más equitativa dentro de la institución.

En el taller 6 hará énfasis en lo importante que es implementar una enseñanza igualitaria en el alumnado, así verán como un comportamiento normal el tratar de la misma manera a las demás personas independientemente de su orientación sexual o género y actuarán como personas precursoras de estos valores dentro de la sociedad.

Por medio del taller 7 se podrán abrir nuevos horizontes y crear relaciones basadas en la equidad y el respeto al no hacer uso del lenguaje sexista o también llamado lenguaje masculino genérico, dejar de lado actitudes discriminatorias para dar paso a un enfoque más democrático (ver la Tabla 11).

**Tabla 1**

*Fase I – Sensibilización*

<b>Fase de sensibilización</b>				
<b>Tema</b>	<b>Contenido</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Propósito</b>
<b>TALLER 1. Género v modelos de género de la sociedad dominante</b>	Concepto de género. Perspectiva del género. Los enfoques de género en la sociedad. Estereotipos de género y su contexto escolar. Identidad del género: modelos y estereotipos	Computador Proyector Diapositivas power point	60 minutos	Abordar el concepto de género y los modelos de género en relación con los estereotipos dominantes en el contexto escolar y la sociedad
<b>TALLER 2. Coeducación</b>	¿Que es? ¿Por qué es importante? ¿Qué importancia tiene para la práctica docente? ¿A quiénes beneficiará?		60 minutos	Familiarizar términos relacionados con la coeducación y la importancia que tiene dentro del aula de clases
<b>TALLER 3. Pautas de conducta aprendidas mediante la experiencia directa e indirecta</b>	¿Cómo se adquieren los estereotipos de género? ¿Cómo se pueden evitar?		40 minutos	Impartir técnicas que permitan reconocer conductas de estereotipos de género en los estudiantes y la manera en la que se pueden evitar
<b>TALLER 4. Igualdad de género</b>	¿Qué papel desempeñan de las instituciones educativas en la transmisión de valores? ¿Qué estrategias se deben adoptar para erradicar o prevenir un entorno de desigualdad?		45 minutos	Generar conciencia en los docentes y personal directivo para promover valores en los estudiantes que conlleven a la erradicación de desigualdades dentro de la sociedad

<b>Fase de sensibilización</b>				
<b>Tema</b>	<b>Contenido</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Propósito</b>
<b>TALLER 5. Roles de liderazgo en la educación</b>	Análisis del papel que desempeñan las mujeres en el ámbito educativo Conversatorio para intercambio de ideas con los participantes Porcentaje de mujeres y hombres que ocupan puestos de liderazgo Reflexión y opiniones de los participantes		60 minutos	Resaltar la importancia que tiene la labor de la mujer en el ámbito educativo Analizar el estado actual de la mujer en puestos de liderazgo y debatir en base al tema
<b>TALLER 6. El género y su influencia en la educación</b>	El papel del docente para promover la igualdad de género desde las aulas Experiencias personales de docentes con formación en coeducación		40 minutos	Enfatizar la importancia que tiene el docente para promover la igualdad de género en el aula de clases, por medio de experiencias personales
<b>TALLER 7. Uso del lenguaje en las instituciones educativas</b>	La importancia de lo que se dice en el aula ¿A qué se refiere el lenguaje sexista? El uso del masculino genérico		45 minutos	Instruir a los participantes para la adopción de un lenguaje adecuado dentro del aula que evite utilizar el lenguaje sexista

Fuente: elaboración propia.

### **5.1.5.2. Fase de capacitación**

La fase de capacitación estará conformada por cinco talleres que serán impartidos diariamente, con el fin de que el personal docente y directivo ponga en práctica los métodos, estrategias y mecanismos para promover la igualdad de género y mejorar las políticas con enfoque en coeducación dentro de la institución educativa, cuya duración total será de 5 h 33 minutos.

El taller 1 de la fase de capacitación brindará una guía para que el profesorado evite patrones sexistas dentro del aula de clases y que el alumnado puedan transmitir este patrón en su núcleo familiar y la sociedad o medio con el que interactúan, pues fuera del aula, el alumnado se encuentra con diferentes escenarios que de alguna manera influyen en sus actitudes.

En el taller 2 se propone la adopción de políticas coeducativas como parte de la institución educativa, pues el objetivo de la escuela coeducativa es la eliminación de estereotipos entre géneros, superar las desigualdades sociales y las jerarquías culturales entre las y los adolescentes, como lo indica la Guía de Coeducación: Síntesis sobre la Educación para la igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres que fue publicada en el año 2008. Otro punto importante es empezar por usar textos, recursos pedagógicos y materiales escolares que eviten el lenguaje sexista en su contenido.

La implementación del modelo coeducativo forma parte de la legislación ecuatoriana desde el año 2012, sin embargo es evidente que hace falta continuar trabajando en la erradicación de discriminación entre los géneros, la violencia de género e igualdad de género y por ello a través del taller 3 se ha propuesto abordar los problemas que existen en la educación, la finalidad es que los directivos y personal docente de la institución entiendan que es importante tomar en cuenta la participación de la juventud en el proceso de equidad de género, para ir superando las barreras que se han impuesto desde el núcleo familiar y la sociedad en general, pero que deben ser ellos los que propicien este cambio desde el aula de clases.

En cuanto al taller 4 se impartirán diferentes maneras de cómo mejorar el clima en las aulas de manera que el personal docente por medio de la enseñanza, las prácticas docentes, el lenguaje, el trato e incluso juegos, puedan reforzar valores y patrones no sexistas en los alumnos. Otro aspecto importante es que los alumnos se culturicen y puedan transmitir estas actitudes a sus hermanos, amigos y personas con las que se relacionan a diario.

El taller 5 será teórico-práctico, pues por medio de él el profesorado aprenderán distintas estrategias que les permitan encaminar al alumnado en la adopción de actitudes de igualdad de género, por ejemplo, por medio de foros de igualdad, en donde se conozca la opinión del alumnado y se genere una interacción entre el docente y el alumno, para aclarar términos o dudas que se presenten a lo largo del foro.

El taller 6 está más vinculado a la familia y a la comunidad por medio de proyectos, porque haciendo un breve análisis la formación del personal docente hacia el alumnado es importante, pero la influencia que ejerce la sociedad y la familia también lo es, entonces es necesario que tanto la comunidad como la familia también sean producto de esta fase de capacitación. Un ejemplo puede ser la elaboración de campañas anti discriminación, casas abiertas para promover la igualdad de género, conversatorios entre alumnos y la comunidad e intercambio de ideas entre el personal docente y las familias respecto a la igualdad de género (ver la Tabla 12).

**Tabla 2**

*Fase II - Capacitación al personal docente y directivo de la Unidad Educativa Monseñor Ángel Barbisotti*

<b>Fase de capacitación</b>				
<b>Tema</b>	<b>Contenido</b>	<b>Recursos humanos y materiales</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Propósito</b>
<b>TALLER 1. Estereotipos de género</b>	¿Cuándo empiezan los jóvenes a adquirir estereotipos de género? Conversatorio e intercambio de opiniones		45 minutos	Proporcionar estrategias y métodos que ayuden al profesorado a eliminar prejuicios o ideas preconcebidas que los estudiantes hayan recibido
<b>TALLER 2. Políticas en coeducación y el uso de insumos pedagógicos en las aulas (teórico - práctico)</b>	Políticas del centro educativo basadas en coeducación y planes de igualdad Materiales pedagógicos que eliminen los estereotipos de género Ejercicio práctico entre los/as participantes	Videos explicativos Diapositivas power point Proyector Moderador	1h20 minutos	del medio exterior Generar cambio de actitudes en el personal directivo y docente en cuanto a las prácticas docentes tradicionales que se imparten en el centro educativo Proponer qué materiales pueden eliminar los estereotipos de género en el aula de clases
<b>TALLER 3. Problemas en el rol de la educación</b>	Los centros educativos como formadores de las futuras generaciones Las limitaciones de los centros educativos para promover la equidad de género desde la plantilla docente y las	Computador	posibles soluciones	Transmitir lineamientos o parámetros que los centros educativos deben asumir para formar a los/as 60 minutos

estudiantes en igualdad de género Proponer	soluciones para superar las barreras que evitan promover	la eq ui da	dde género en la institución educativa Ángel Barbisotti
---	---	----------------------	---

---

Fuente: elaboración propia.

<b>TALLER 4. Afrontar las diferencias de género</b>	Ambiente de comunicación y clima en el aula ¿Cómo afrontar las diferencias de género desde el aula de clases?	45 minutos	Impartir técnicas y métodos para mejorar el ambiente de comunicación en el aula respecto a las diferencias de género
<b>TALLER 5. Métodos para hacer seguimiento en las conductas de los estudiantes durante el desarrollo cognitivo (teórico - práctico)</b>	¿Cómo evitar que los/as estudiantes adopten concepciones erróneas en cuanto a la igualdad de género? Ejercicio práctico con los participantes	30 minutos	Exponer distintos mecanismos para encaminar a los/as estudiantes en la adopción de conductas que estén acordes a la igualdad de género
<b>TALLER 6. Buenas prácticas para educar en la igualdad</b>	Vincular la igualdad de género a proyectos educativos Selección de material escolar, libros de texto, recursos pedagógicos y proyectos educativos no sexistas Vinculación de la familia en prácticas que eviten los estereotipos sexuales	60 minutos	Mejorar las políticas educativas dentro del centro educativo, vinculando a las familias y la comunidad en general para promover la equidad de género en la institución educativa

### 5.1.5.3. Fase de socialización de la propuesta

La fase de socialización se llevará a cabo con la finalidad de que se adopten nuevos enfoques de igualdad de género y prácticas coeducativas docentes en la institución educativa, una vez que los talleres hayan concluido.

Del mismo modo se espera que a través de la socialización de la propuesta, los actores que intervienen en el cambio que se pretende obtener, participen activamente y con ello lograr cambio de actitudes. La formación del personal docente como parte de la socialización de la propuesta también será imprescindible, pues como se observó a través de los resultados, son pocos los docentes que tienen formación en coeducación, por ende se espera obtener un avance por medio de su formación o en tal caso, que aquellos docentes que tienen más experiencia en este enfoque formen grupos de apoyo para quienes aún no la tienen (ver la Tabla 13).

**Tabla 3***Fase III - Socialización de la propuesta en la Unidad Educativa Monseñor Ángel Barbisotti*

<b>Socialización de la propuesta</b>		
<b>Parámetro</b>	<b>Participantes</b>	<b>Objetivo</b>
Adopción de nuevas políticas dentro de la institución educativa	Toda la comunidad educativa	Implementar políticas que estén enfocadas en la igualdad de género y prácticas coeducativas en la institución
Planificación en la adopción de nuevos recursos pedagógicos para eliminar estereotipos de género	Docentes Personal directivo y administrativo de la institución	Coordinar la adquisición de recursos pedagógicos para erradicar estereotipos de género
Participación de la comunidad	Padres de familia Estudiantes Docentes	Vincular a las personas que están relacionadas con la institución para formar parte de los compromisos que se adopten para promover la igualdad de género
Capacitación y formación de los docentes	Docentes Autoridades de la institución	Formar grupos de apoyo entre docentes y autoridades de la institución para fortalecer los conocimientos adquiridos en materia de coeducación

Fuente: elaboración propia.

**5.1.6. Diseño de evaluación de la propuesta**

Para palpar de manera más directa el cambio de actitud en el personal docente, se ha planteado realizar talleres evaluativos mensuales, realizar entrevistas individuales al profesorado y revisar el material didáctico que cada uno de ellos utiliza al momento de impartir sus clases, a cargo de profesionales capacitados y que sean ajenos a la institución.

Todos los proyectos y campañas que se lleven a cabo en la institución para promover la igualdad de género y erradicación de la violencia servirán para medir el grado de concienciación del personal docente, directivo y estudiantes. Los profesionales de otras instituciones realizarán una evaluación preliminar y consecutiva en la planificación curricular del docente, materiales didácticos para impartir sus clases y uso de textos adecuados al modelo coeducativo (ver la Tabla 14).

**Tabla 4***Diseño de evaluación de la propuesta*

<b>Diseño de evaluación</b>	
<b>Actividad</b>	<b>Responsable</b>
Talleres evaluativos mensuales	Profesionales de otras entidades
Entrevistas individuales a los docentes	Profesionales capacitados
Seguimiento y evaluación a la planificación curricular del docente	Profesionales capacitados
Monitorear el uso de material didáctico adecuado para adoptar el modelo coeducativo	Profesionales capacitados
Seguimiento a la planificación curricular docente	Profesionales de otras entidades
Hacer seguimiento de la adopción de políticas coeducativas en la institución	Profesionales de otras entidades
Evaluar buenas prácticas educativas	Profesionales de otras entidades

Fuente: elaboración propia.

## 6. CONCLUSIONES

El presente estudio se propuso analizar las actitudes del personal docente respecto a la igualdad de género en el bachillerato del colegio Monseñor Ángel Barbisotti de Esmeraldas, como base para diseñar una propuesta innovadora de educación. El estudio constató que es necesario continuar trabajando para fortalecer la adopción de políticas y buenas prácticas educativas ajustándose al modelo coeducativo. Con la investigación realizada se determinaron las siguientes conclusiones.

Por un lado, respecto a las actitudes de los docentes en las diferentes escalas. En primer lugar, en la **escala sociocultural**, la mayor parte del profesorado tuvo actitudes acordes al modelo de coeducación, políticas de igualdad y organización escolar. Sin embargo, con un porcentaje del 61.11%, el personal docente demostró que se no toman en cuenta los elementos sexistas que pueda contener su material didáctico siempre y cuando éste sea bueno, alejándose de las políticas de igualdad.

En segundo lugar, la **escala relacional**, la mayoría de docentes manifestó estar en desacuerdo con los apartados relacionados a los roles que se han impuesto para hombres y mujeres. Pero resultó evidente que es necesario proponer acciones para evitar el lenguaje sexista, puesto que en el apartado 11, el 31.58% contestó en las categorías “de acuerdo”, “indiferente” y “en desacuerdo” cuando se les preguntó si utilizan el lenguaje no sexista como criterio para seleccionar material didáctico.

Y por último, la **escala personal**, el profesorado acertó positivamente en las respuestas que están relacionadas con las creencias y valores con estereotipos de género. Sin embargo, se mostraron en desacuerdo en el apartado 24 e indiferentes en el apartado 30, las cuales eran preguntas relacionadas con la docencia y la coeducación.

En este sentido, se evidencia una falta de capacitaciones y formación de los docentes en temas de coeducación para que aprendan a identificar cuándo sus actitudes se alejan del modelo que se quiere adoptar en la institución, tomando en cuenta que, con dichas actitudes también ejercen una gran influencia en el estudiantado. La formación docente en este tema no solo ayudará a evitar lenguaje sexista y equiparar la igualdad de género entre los estudiantes, sino que también contribuirá en la formación de personas con diferentes pensamientos dentro de la institución y la sociedad en general.

Por otro lado, en relación a la propuesta se evidenció la confusión que existe entre el personal docente al tratar de evitar el lenguaje sexista en sus actitudes o comportamientos dentro del aula de clases y por ello se ha propuesto llevar a cabo talleres teóricos y prácticos en los cuales ellos puedan aprender a identificar estas actitudes y eliminarlas por completo. Asimismo, por medio de la presente propuesta se ha planteado vincular a la comunidad en general y a las familias del alumnado de la institución para la adopción de actitudes que promuevan la igualdad de género a nivel escolar para que repercuta en los hogares y en la sociedad.

## **7. LIMITACIONES Y PROSPECTIVA**

Una de las limitaciones que se han encontrado para la elaboración del presente estudio es la falta de estudios en la provincia de Esmeraldas, al momento de hacer una revisión bibliográfica del tema solo se hallaron dos estudios que se han realizado, razón por la que este estudio se apoyó en investigaciones de autores nacionales e internacionales, sobre todo a nivel de Ecuador, se encontraron trabajos, guías y documentos emitidos por el Ministerio de Educación basados en esta línea de investigación. Al mismo tiempo la llegada de la pandemia limitó la visita a la institución de manera eficiente, pues seguramente se hubieran podido reunir otros datos relevantes para el presente estudio.

Al convertirse en uno de los pocos estudios que se han realizado en la provincia de Esmeraldas y el primero que se realiza en el centro de educación Monseñor Ángel Barbisotti, este trabajo servirá como línea base para la formulación de trabajos futuros en

el mismo centro educativo, para la adopción de nuevas prácticas que promuevan la igualdad de género en las aulas de clases y con ello aplicar nuevas estrategias de innovación educativa que se han contemplado en otras instituciones educativas.

A partir de la adopción de nuevas políticas y la formación continua del personal docente se espera que quienes forman parte de dicha institución logren diseñar nuevas propuestas para mejorar la práctica docente y adoptar el modelo coeducativo que elimina totalmente las desigualdades, discriminación, homofobia y lenguaje sexista en el aula de clases.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, T. (2008). El sistema sexo-género en los movimientos feministas. *Ammis*, 1(5).
- Arango, M., y Corona, E. (2016). Guía para la igualdad de género en las políticas y prácticas de la formación docente. *Organización de Las Naciones Unidas Para La Educación, La Ciencia y La Cultura*, 121.
- Araya, S. (2004). Hacia una educación no sexista. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas En Educación*, 4(2), 1–14.
- Arias, B. (2012). *Análisis comparativo de los procesos de socialización y su relación con las competencias sociales de los niños y las niñas en la ciudad de Medellín*. [Previo a la obtención del título de Doctorado en Ciencias Sociales niñez y juventud] Universidad de Manizales–CINDE.
- Azorín, C. (2014). Actitudes del profesorado hacia la coeducación: claves para una educación inclusiva. *Ensayos. Revista de La Facultad de Educación de Albacete*, 29(2), 159–174.
- Bedoya, C. (2017). Diseño de un documento tipo escala Likert para la descripción de las actitudes hacia la tecnología por parte de los profesores de un colegio público de Bogotá [Previo a la obtención del título de Maestría en Educación]. Universidad Distrital Francisco José de Caldas In *Jurnal Sains dan Seni ITS*.
- Bolaños, L., y Jiménez, R. (2007). La formación del profesorado en género. *Revista de Investigación Educativa*, 25(1), 77–95.
- Bonal, X. (1997). Las actitudes del profesorado ante la coeducación: propuestas de intervención. *Biblioteca de Aula Serie Temas Transversales/Educación para La Ciudadanía*, Mayo.
- Bucheli, F. (2015). *Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador Área de Educación Superior. Caso: Escuela Politécnica Nacional*. [Previo la obtención del título de Magister en Gerencia Educativa] Universidad Andina Simón Bolívar.
- Cabeza, A. (2010). Importancia de la coeducación en los centros educativos. *Pedagogía Magna*, 8, 39-45.

- Calvo, G. (2013). Importancia de la equidad de género en los logros de aprendizaje. *UNESCO*, 1–16.
- CEPAL. (2016). La matriz de la desigualdad social en América Latina. *Naciones Unidas*, 1–96.
- Coime, M. (2014). *Diseño de un modelo de Gestión por Proyectos para la Unidad Educativa Fiscomisional Monseñor Ángel Barbisotti de Esmeraldas en las secciones de Educación Básica Superior y Educación Bachillerato*. [Tesis previa obtención del título de Licenciado/a Ciencias de la Educación mención Educación Básica]. Pontificia Universidad Católica Sede Esmeraldas.
- Colás, P., y Jiménez, R. (2006). Tipos de conciencia de género del profesorado en los contextos escolares. *Revista de Educación Madrid*, 415–444.
- Corrales, L., Delgado, M. I., Herrera, C., Pereira, Z., Sancho, J., y Zamora, M. (2005). Sexismo en Educación Preescolar: la perspectiva docente. *Revista Electrónica Educare*, 8, 139–155. <https://doi.org/10.15359/ree.2005-8.7>
- De la Cruz, G. (2017). Igualdad y equidad en educación: retos para una América Latina en transición. *Instituto de Investigaciones Sobre La Universidad y La Educación*, 26, 175–196.
- Flores, L. (2015). *La equidad de género y su influencia en las relaciones interpersonales en los estudiantes de sexto y séptimo año de educación básica de la escuela Honduras en la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua* [Previo a la obtención del título de Licenciatura en Educación Básica]. Universidad Técnica de Ambato.
- García, R. (2012). Educación desde la perspectiva de género. *Revista de la Facultad de Educación de Albacete*.
- Gómez, J. (2010). *La socialización diferencial entre niños y niñas a través de los cuentos y el juego*. [Previo a la obtención del título de Master en Educación Primaria]. Universidad de Valladolid.
- Hendel, L. (2017). *Comunicación, infancia y adolescencia. Guía para periodistas perspectiva de género*. UNICEF Argentina.

- Herrera, N. (2012). *Las relaciones interpersonales en niños del nivel preescolar para favorecer el aprendizaje*.
- Hidalgo, N., Aguirre, C., Marín, L., Suasnavas, A., y Albán, A. (2019). *Relaciones Familiares y de Violencia de Género en el año 2019*. INEC.
- Infoescuelas. (2017). *Ángel Barbisotti en Esmeraldas*.
- Jaramillo, C. (1999). Formación del profesorado : igualdad de oportunidades entre chicas y chicos. *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 1–61.
- Jiménez, R., y Colás, M. (2006). Tipos de conciencia de género del profesorado en los contextos escolares. *Revista de Educación (Madrid)*, 340, 415–444.
- Lamas, M. (2012). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Cuicuilco*, 7(18).
- Lechuga, J., Ramírez, G., y Guerrero, M. (2018). Educación y género. El largo trayecto de la mujer hacia la modernidad en México. *Economía UNAM*, 15(43), 110–139.
- López, C. (2015). *Propuesta de trabajo para promover la Igualdad de Género desde las edades tempranas: ¿Utopía o realidad?* [Previo al grado de Educación Infantil]. Facultad de Ciencias de la Educación.
- Marchionni, M., Gasparini, L., y Edo, M. (2019). Brechas de género en América Latina. Un estado de situación. Caracas: CAF.
- Mejía, B. (2018). *Intervención para promover la equidad de género en el aula: Diseño de un taller para docentes y evaluación de sus resultados* [Previo a la obtención del título de Magister en Educación Superior: Investigación e innovaciones Pedagógicas]. Universidad Casa Grande
- Mejía, C. (2015). Sexo y género. Diferencias e implicaciones para la conformación de los mandatos culturales de los sujetos sexuados. En Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (Ed.), *Cultura, política y sociedad Una visión calidoscópica y multidisciplinar* (pp.235 – 263).
- MINEDUC. (2019). *Guía para fomentar la inclusión de hombres y mujeres en la gestión escolar y en el desarrollo profesional directivo y docente de Bachillerato Técnico* (1st ed.).

- Moncayo, Z., Ortega, S., y Tudela, M. (2013). *Crecer en equidad: Manual dirigido a maestras y maestros*. Pontificia Universidad Católica de Ecuador Sede Esmeraldas.
- ONU. (2015). La Igualdad De Género. Perú. *Contribuciones a Las Ciencias Sociales*, 1–8.
- Oramas, E. (2019, diciembre). *Ordenanza para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en el cantón Esmeraldas*. Alcandía de Esmeraldas.
- Poblete, R. (2011). *Género y Educación: trayectorias de vida para ellos y ellas*. 1–15.
- Poma, J., y Mendoza, S. (2012). *Lenguaje sexista, androcéntrico y estereotipos presentes en la escuela Río Guayas del cantón Pablo Sexto* [Previo a la obtención del título de Licenciatura en género y desarrollo]. Universidad de Cuenca.
- Quintero, D. (2013). *Conocimientos, Actitudes y Prácticas De Los Docentes Ante La Educación En Igualdad De Género En La Parroquia Tululbí Del Canton San Lorenzo* [Previo a la obtención del título de Licenciatura en Ciencias de la Educación: Educación básica]. Pontificia Universidad Católica Sede Esmeraldas
- Ramírez, C. (2008). Congreso de género: Reflexiones. Universidad de Alicante.
- Rebollo, A., García Pérez, R., Piedra, J., y Vega, L. (2011). Diagnóstico de la cultura de género en educación: actitudes del profesorado hacia la igualdad. *Revista De Educación*, 035(355), 521–546.
- Reinoso, I., y Hernández, J. (2011). La perspectiva de género en la educación. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 3(28), 1–11.
- Rodríguez, M. D. la O. (2017). *Análisis De La Educación Diferenciada* [Previo a la obtención del título de Máster en género, identidad y ciudadanía]. Universidad de Cádiz.
- Rodríguez, R., y Muñoz, L. (2014). *Diagnóstico de actitudes hacia la igualdad y coeducación. La perspectiva del profesorado de institutos de educación secundaria*. Aportaciones a la Investigación sobre Mujeres y Género Universidad de Sevilla.
- Ruano, A. (2015). La Igualdad de Género en la Función Pública del Estado Ecuatoriano. *Ciencia Unemi*, 8(16), 107–119.

- Rubín, G. (1986). El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo. *Revista Nueva Antropología*, 8(3), 95–145.
- Rubin, G. (1996). El género. *Desarrollo Humano y Democracia*, 13–38.
- Sala, A., García, R., Rodríguez, E., y Sabuco, A. (2013). Sobre Género Y Coeducación: Impactos. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 17(1), 269–287.
- Schüssler, R. (2007). Género y educación. *Cooperación Técnica Alemana*, 1–47.
- Sirvent, T., Luisa, M., Coutiño, L., Pérez, P., y César, H. (2015). El Enfoque De Género En La Educación. *Atenas*, 4(32), 49–61.
- Subirats, M. (2009). La escuela mixta ¿garantía de coeducación? *Participación Educativa*, 11, 94–97.
- Sylva, E. (2016). *Cultura de género y calidad en la universidad ecuatoriana* (1st ed.).
- Tasiguano, A., Cevallos, B., Salas, J., y Bernal, C. (2017). Guía para la igualdad y ambiente en la Educación Superior: Pasos para elaborar planes de transversalización de los ejes de igualdad y ambiente en la Educación Superior. In E. Palomar, C. Rodríguez, M. Cabezas, & M. Fanjul (Eds.), *Kemampuan Koneksi Matematis (Tinjauan Terhadap Pendekatan Pembelajaran Savi)* (1st ed., Vol. 53, Issue 9).
- Ulloa, C. (2014). Tensiones y conflictos en las políticas reguladoras de la salud sexual y reproductiva de las mujeres en México (2000-2012): el problema de la incorporación del principio de equidad y del derecho a la igualdad de género. *Sociológica (México)*, 29(82), 125–150.
- UNESCO. (2011). Equidad de género en la educación básica en Ecuador 1. *VVOB Educación Para El Desarrollo*, 1, 210.
- UNESCO. (2015). *Declaración de Incheon y marco de acción ODS 4-Educación 2030*. 83.
- Valencia, J. (2016). *Análisis de las actitudes hacia la igualdad de género y prácticas coeducativas del profesorado de preparatoria, básica elemental y básica media de instituciones fiscales de la parroquia Atacames* [Tesis previa obtención del título de Licenciado/a Ciencias de la Educación mención Educación Básica]. Pontificia

Universidad Católica Sede Esmeraldas.

Vargas, M. (2012). Sexist language planning in the documents of schools. *Espiral. Cuadernos Del Profesorado*, 5(9), 4.

## ANEXOS

Marque en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

Su código es										
Sexo	Hombre				Mujer					
Edad										
Antigüedad como docente	< de 10 años			De 10 a 20 años			>20 años			
Nivel educativo atendido										
Formación recibida sobre coeducación	Sí (especificar cuál)					No				
Equipo directivo	Sí					No				

ESCALA SOCIOCULTURAL	Valoración				
	Completamente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
1. Las leyes de igualdad benefician a la mujer por encima del hombre.					
2. Las leyes de igualdad perjudican a los chicos.					
3. Un material didáctico es bueno, aunque tenga elementos sexistas.					
4. Leyes de igualdad eran necesarias desde hace ya mucho tiempo.					
5. Las leyes de género pueden beneficiar también a los hombres.					
6. Las leyes de género tratan un problema inexistente en la escuela.					
7. Es indiferente que un profesor o profesora sea homosexual.					
8. Cuando se cambió a la escuela mixta, empezaron los problemas de disciplina.					
9. La escuela mixta genera más problemas de los que resuelve.					
10. Parece lógico que las ciencias sean una responsabilidad de profesores hombres.					
<b>Escala Relacional</b>					
11. Uso el lenguaje no sexista como criterio para seleccionar material didáctico.					
12. En clase utilizo el masculino por economía del lenguaje y porque es correcto.					
13. Comunico al equipo directivo el uso de lenguaje sexista en un documento del centro					
14. Solo me fijo si un texto tiene lenguaje sexista cuando me hacen fijarme en ello.					
15. Evito utilizar imágenes tradicionales de hombres y mujeres en mis explicaciones y ejemplos.					
16. El género no es algo que se trabaje en mi programación.					
17. Procuo utilizar un lenguaje no sexista en mis documentos de trabajo.					

18. Tardo más tiempo en explicar un concepto a las chicas que a los chicos.					
19. No me relaciono bien con las profesoras lesbianas porque son más agresivas.					
20. Me avergüenzan especialmente las bromas y chistes machistas que ridiculizan a mujeres.					
<b>Escala Personal</b>					
21. Creo que los chicos resuelven los problemas y actividades prácticas antes que las chicas.					
22. Me gusta más trabajar con las niñas porque son más estudiosas.					
23. Me gusta más trabajar con los niños porque son más dinámicos.					
24. Es una exageración crear la figura de persona responsable de coeducación en los centros.					
25. Los hombres están más capacitados para puestos directivos.					
26. Los chicos están más preparados para algunas materias que las chicas.					
27. Rellenar encuestas sobre sexismo en las aulas no sirve para nada.					
28. La dirección y el mando son innatos en los chicos.					
29. El trabajo con chicas es más complicado porque se distraen con facilidad.					
30. No sé por qué se ha creado la figura de persona responsable de coeducación.					