



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.  
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

**Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.**

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

**Año: VI    Número:3    Artículo no.:39    Período: 1ro de mayo al 31 de agosto del 2019.**

**TÍTULO:** La Universidad y su papel en el logro de la equidad de género desde la diversidad.

**AUTORES:**

1. Máster. Tanya del Rocío Sánchez Salazar.
2. Máster. Gisella Elizabeth Blaschke Guillén.
3. Máster. Peggy Verónica Hernández Lara.
4. Lic. Iralda Marlene Alemán Franco.
5. Máster. Graciela Alemania Valencia Mayorga.

**RESUMEN:** El docente, como ente responsable de la enseñanza y aprendizaje en la educación superior, debe cumplir su rol considerando como parte del mismo, la inclusión de género desde la diversidad para la formación de valores en los estudiantes que contribuyan a la generación de la igualdad de género. En el presente artículo se valoran algunos aspectos teóricos respecto a la identidad cultural y la igualdad de género, así como se hace referencia a un estudio realizado en la Universidad Nacional del Ecuador acerca de la implementación de las políticas que contribuyen a la igualdad de género.

**PALABRAS CLAVES:** Educación, docente, inclusión, diversidad, género.

**TITLE:** The University and its role in achieving gender equity from diversity.

**AUTHORS:**

1. Máster. Tanya del Rocío Sánchez Salazar.
2. Máster. Gisella Elizabeth Blaschke Guillén.
3. Máster. Peggy Verónica Hernández Lara.
4. Lic. Iralda Marlene Alemán Franco.
5. Máster. Graciela Alemania Valencia Mayorga.

**ABSTRACT:** The teacher, as a responsible entity for the teaching-learning process in Higher Education, must fulfill his role considering as part of it the inclusion of gender from diversity for the formation of values in students that contribute to the generation of equality gender. In this article, some theoretical aspects regarding cultural identity and gender equality are valued, as well as the reference to a study carried out at the National University of Ecuador about the implementation of policies that contribute to gender equality.

**KEY WORDS:** Education, professor, inclusion, diversity, gender.

**INTRODUCCIÓN.**

El docente como responsable de una educación con calidad y calidez es formador de saberes del conocimiento en la educación superior lo cual permite desarrollar en el estudiante valores éticos y morales, entre los que se encuentran aquellos relacionados con el respeto a la diversidad y la valoración adecuada de las diferencias, estos valores desarrollan conductas proclives a la aceptación e inclusión de criterios diferentes, tanto en el proceso de enseñanza aprendizaje, como en el debate político, la adopción de decisiones y la igualdad social y personal.

Según Alvarado, Contreras y Vargas (2017), “una formación profesional, que garantice la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, permitirá que se logre el equilibrio entre la búsqueda del conocimiento y la posibilidad de proporcionar un servicio de calidad a la sociedad. Como se ha

precisado, los requerimientos del mundo global han generado la necesidad de promover una preparación educativa más realista que retome los requerimientos de la colectividad en el presente siglo. Esto obliga a todos los sujetos involucrados en el proceso educativo a modificar la forma de preparar a las futuras generaciones quienes deberán aprovechar todo su potencial para desenvolverse adecuadamente en su vida profesional”. Estos autores destacan que (...) por su naturaleza, toda persona es igual a sus semejantes, cada individuo tiene la misma posibilidad de llevar a cabo plenamente los fines que se proponga, y todo ser humano ha sido dotado de los mismos derechos que le corresponden por la sola razón de existir. La idea de igualdad es uno de los fundamentos esenciales de la naturaleza humana, porque todos los hombres nacemos iguales en derechos (Alvarado, Contreras y Vargas, 2017).

La inclusión de género es una construcción social que permite diferenciar a los seres humanos según el sexo y de acuerdo al contexto en que se desarrollan que se determina rasgos de identidad con el mismo, así como origina la aparición de estereotipos que influyen directamente en el desenvolvimiento de las mujeres y los hombres.

La inequidad resulta un producto de la sobrevaloración de las diferencias sexuales que se han convertido en diferencias sociales como resultado de la ponderación de lo masculino y la desvalorización de lo femenino que ha conllevado a una desventaja por parte de la mujer, sin embargo, en diferentes estudios se ha criticado esta situación lo cual redundará en el cambio de la situación en la práctica, a favor de la mujer.

La Universidad, como espacio de construcción y difusión de la ciencia, resulta un contexto adecuado para promover la igualdad de género y brindar similares oportunidades a las personas de ambos sexos en función de su desarrollo profesional, social y su participación como actores en programas y proyectos sociales de vital importancia. Lo anterior ha sido considerado en el presente trabajo con el fin de revelar las deficiencias que se presentan en la Universidad Nacional en la inclusión de género,

teniendo en cuenta que la diversidad presente en el contexto universitario marca la presencia de identidades culturales variadas que requieren de especial atención, en un intento por no permitir que se mantengan tradiciones y costumbres ancestrales combinadas con los cambios de la sociedad actual. De igual forma, se requiere que el docente aplique las estrategias necesarias para convertir la inclusión en un valor prominente en cada uno de los estudiantes.

Los autores del presente informe han trabajado, por tanto, en una investigación que persigue como objetivos:

1. Contribuir al logro de la inclusión de género en el nivel superior para ser partícipes de una sociedad productiva equitativa e igualitaria, con las mismas oportunidades de trabajo, demostrando capacidades intelectuales.
2. Fomentar la garantía para la estabilidad laboral de la mujer en función de que continúe ejerciendo sus roles dentro de la sociedad.
3. Incluir el enfoque de género en todos los ámbitos educativos, políticos, sociales, culturales para fortalecer su identidad como ente capaz de cumplir con su rol ante la sociedad.

## **DESARROLLO.**

### **La inclusión de género.**

La inclusión de género es fundamental para el desarrollo de la sociedad, es la capacidad de ser equitativo, justo y correcto según sus necesidades respectivas, se refiere a la justicia necesaria para ofrecer el acceso y el control de recursos a mujeres y hombres por parte del gobierno, de las instituciones educativas y de la sociedad en su conjunto. Desde este enfoque se ha aportado significativamente a la concepción del desarrollo sustentable, al tratarse de una propuesta que busca descubrir y eliminar la subordinación de las mujeres; para ello promueve sus derechos reconociendo al mismo tiempo la diversidad existente entre mujeres y hombres en todas las sociedades del mundo, así como contribuir a la construcción subjetiva y social de ellas.

Tanto la Pedagogía como el Derecho, han aportado sustanciales ideas que permiten argumentar la pertinencia del trabajo por la equidad de género en los contenidos educativos, así como convertirla en una meta educativa para la formación de valores de los jóvenes estudiantes en las Universidades. La profesionalización que resulta de los estudios universitarios se traduce en una mejor opción y desarrollo de perspectivas en los espacios laborales donde fungirán como actores los egresados de las Casas de Estudios Superiores.

“La pedagogía de la diversidad centra su atención en atender las carencias y potencialidades de cada uno de los estudiantes, y mediante la utilización de procedimientos y métodos adecuados se enfoca en convertir la igualdad de oportunidades en igualdad de posibilidades para todos los estudiantes; lo que se revierte en ofrecer a cada uno lo que le corresponde, sin homogeneizar” (Zamora, Rodríguez, Sánchez y Quesada, 2019).

“Los planteles educativos, por su parte, pueden ser un instrumento eficaz, para cambiar los viejos esquemas que nos fueron heredados por nuestros ancestros, potenciando la diferencia sexual en lugar de considerarla un obstáculo o una limitante, para ello es menester la instrumentación de programas adecuadamente estructurados, donde se contemplen los nuevos enfoques en materia de equidad de género, desde las primeras etapas de escolaridad y hasta el nivel superior” (Chávez, 2010).

“En el lenguaje cotidiano y común de la época contemporánea, el uso de la expresión Derechos Humanos es constante y reiterativa, se escucha en diversos foros: en la academia, en el discurso político y social, en las instituciones educativas, en las diferentes instituciones del Estado, se recurre e invoca en conferencias y ponencias, se encuentra en diversas obras literarias y también, se pone la atención en ellos en el contenido de la ley (...) La Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de la ONU el 10 de diciembre de 1948, es el punto de partida para que el sistema jurídico, por lo menos, de los Estados Miembros a las Naciones Unidas, inicien los trabajos legislativos a fin de incluir en sus leyes y ordenamientos jurídicos el respeto a los principios

y postulados, a los que se obligaron en el ámbito internacional, y en lo particular, a la adopción y respeto a los Derechos Humanos” (Oliva, 2015).

Esta problemática no es tan reciente, la exclusión de la mujer y la asignación a las mismas de roles sociales, considerados “menores” es un problema que data de épocas ancestrales y tiene sus raíces en la división social del trabajo y en la supuesta debilidad del sexo femenino. De igual forma, la maternidad, como función natural de la mujer, ha sido evaluada por las concepciones machistas y sexistas como una tarea de gran responsabilidad al interior de la familia pero de menor valor en el contorno social. Al respecto Chávez (2010) señaló que “históricamente la diferencia entre el género humano ha sido muy marcada, esto desde el inicio de la vida social, económica y política del mundo. Desde entonces, la mujer no tenía derecho a ser escuchada, a opinar, ni mucho menos podía elegir su papel dentro de la familia o en la sociedad, la división de trabajo era muy diferenciada; el hombre se dedicaba al trabajo y la mujer al cuidado del hogar y de la familia. Esta forma de vida a que fue condenada la mujer, fue infundida a través de las diferentes generaciones; sin embargo, con el paso del tiempo y merced a los atropellos, violaciones, vejaciones, maltratos y a la grave discriminación de que fue objeto el llamado sexo débil, poco a poco las mujeres empezaron a mostrar que cuentan con suficiente capacidad para actuar en la vida social, económica, política y cultural logrando excelentes resultados, esto derivado de la toma de decisiones en el sector político, en las entidades económicas y por los importantes aportes que han brindado en materia de ciencia y tecnología”.

De acuerdo con Novoa (2012), “era el aspecto biológico el que determinaba los roles sociales, los cuales tenían carácter de intransferibles de un sexo a otro. Por ello, atribuyendo a la naturaleza la causa del desempeño de unas funciones determinadas dentro de la sociedad, esta se dividió en dos ámbitos de actuación: el público y el privado. El varón se dedicó a las actividades consideradas socialmente importantes o de mayor valor, como la política, la economía, el desempeño de trabajos remunerados, entre otras. En contraposición, la mujer asumió la responsabilidad en la educación y la

crianza de los hijos, en las labores domésticas y en las actividades menos valoradas por la sociedad. también fue nota característica la inferioridad y dependencia de la mujer con respecto al varón”.

Estas posturas se fueron acentuando no solo en la práctica sino también en el discurso político y se convirtieron en creencias arraigadas, no solamente en los hombres, generalmente beneficiarios de esta situación, incluso las mujeres aceptaron las tareas que la sociedad les asignó y defendieron su subordinación a los hombres como parte de una calidad de vida y una vía de reconocimiento social.

Estas ideas pierden relevancia, al contrastarse con los estudios relacionados a la identidad cultural que indican la necesidad de que cada ser humano sea considerado como parte de un contexto, una historia y una práctica social productora de cultura, tanto material como espiritual, así como la identificación del sujeto con las mismas, por lo tanto todos los seres humanos tienen derecho a participar en la elevación del nivel de justicia social como parte del proceso de desarrollo de sus raíces y su actividad social productora de cultura.

Desde ese enfoque cultural, la inclusión de género ha ido generando un espacio en el nivel superior que cada vez adquiere cada vez más importancia y preconiza la preparación de los docentes para llevarlo a cabo.

El impulso a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres entendido como fuerza que influye en el movimiento, es la actitud necesaria para superar la situación de estancamiento en que parece encontrarse la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Lo más importante sobre todo es iniciar el cambio de la mentalidad de todos los individuos y comenzar a ver a la mujer como un ser complementario que se involucre en el cambio de estructuras de dominación de todos los ámbitos, en donde se promueva la participación equitativa de personas de ambos sexos en todos los procesos, comenzando desde un poder y control de sus propias vidas que involucre la toma de conciencia, la construcción de la autoconfianza, ampliación de opciones y oportunidades y el creciente acceso y control de los recursos.

### **El enfoque de género en la universidad.**

Tanto en la política, como en la educación, la ciencia y en las normas legislativas ha comenzado a emerger el enfoque de género. Una valoración profunda de este enfoque no implica desconocer el lugar y el rol de los hombres en la sociedad, sino promover la coincidencia de ambos, hombres y mujeres en las actividades sociales de diverso tipo y contextos, así como prestar atención a la reducción de la discriminación de las mujeres en el proceso educativo.

Los estudios de género han puesto en evidencia patrones sexistas en la socialización escolar que reproducen comportamientos, expectativas y opciones asociadas al género (...) A los hombres se les ha educado para que orienten la actividad científica (Graña, 2008). Por ello, señala el autor, a las mujeres se les ha orientado hacia carreras de las áreas de letras y humanidades, como Odontología, Ciencias Sociales, Medicina, Psicología. Los varones dominan en áreas como las Ingenierías, Arquitectura, Matemáticas, Derecho y Ciencias Naturales (Graña, 2008; citado por Castillo y Gamboa, 2013).

UNICEF (2017) define el género como “el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que las diferentes sociedades asignan a las personas de forma diferenciada como propias de varones o de mujeres. son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales y a las especificidades que la sociedad atribuye a lo que considera “masculino” o “femenino”. esta atribución se concreta utilizando, como medios privilegiados, la educación, el uso del lenguaje, el “ideal” de la familia heterosexual, las instituciones y la religión”.

Al respecto, es importante tener en cuenta el carácter social de esta entidad, ya que las funciones y roles a los sexos son asignados a partir del desarrollo social y las necesidades humanas en determinados momentos del devenir histórico, por lo que el género alude al reconocimiento o no de los derechos y creación de condiciones favorables para que se puedan disfrutar por los seres humanos.

Coincidimos con el tratamiento del término género tratado por Miranda (2012), quien señala que “el enfoque relacional propuso una organización social fundada en la distinción de los sexos, pero en un nivel de igualdad. Defendió, como unidad básica de la sociedad, la primacía de la pareja varón-mujer, sin jerarquías. Hizo énfasis en el reconocimiento de los derechos de las mujeres resaltando los aspectos propios de la feminidad, como la capacidad de engendrar y de criar los hijos. Insistió en la contribución de las mujeres a la sociedad y reclamó los derechos que por tales contribuciones les correspondían”.

Asimismo, UNICEF (2017) entiende como parte de este enfoque que “la transversalidad de género es la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación y de oportunidades a las políticas públicas entre las personas que conviven en una sociedad, de modo que: 1. Se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, 2. Se planifiquen las políticas públicas teniendo en cuenta las desigualdades existentes, 3. Se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos en el avance de la igualdad real”, por una parte, y por otra: “señalando en las descripciones las diferencias entre personas adultas, mujeres, varones, colectivos GLTTBIQ (gay, lesbianas, travestis, transgénero, bisexuales, intersexuales, queer)” (UNICEF, 2017).

Este enfoque debe prestar atención a un grupo de problemáticas que pueden presentarse en las Instituciones de Educación Superior, así como a la preparación de los docentes para considerarlos en su práctica a partir de la interpretación que considera la perspectiva de género como “un instrumento analítico útil para detectar situaciones de discriminación de las mujeres. Dicho instrumento tiene como objetivo la transformación de la sociedad y la modificación de las condiciones sociales que perpetúan la subordinación de la mujer. Se trata de conseguir que tanto ellas como los varones participen en las distintas facetas de la vida en un plano de igualdad, es decir, sin reglas rígidas de género. Por ello, el campo de acción de la perspectiva de género abarca diversos ámbitos como, por

ejemplo, el educativo, el familiar, el laboral, el político y el legislativo, entre otros (Lamas, 1986; citado por Miranda, 2012).

### **Género y Educación Superior en el ECUADOR.**

El marco normativo generado en la Constitución del 2008 fue desarrollado en la ley Orgánica de Educación Superior, aprobada por la Asamblea Nacional en 2010. Si bien la gratuidad de la educación superior se aplicó inmediatamente después de la aprobación de la Carta Magna, con la aprobación de esta ley se empieza a operar los cambios en el sistema de educación superior planteados en la Constitución institucionalidad del sistema, proceso de nivelación y admisión, articulación del sistema de educación superior con el bachillerato, etc (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

La Ley Orgánica de Educación Superior establece la paridad de género y la alternancia para la conformación de los cuerpos colegiados que son parte del sistema: Consejo de Educación Superior; Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, y Asamblea del Sistema de Educación Superior. También para la conformación de listas para la elección de autoridades y representantes estudiantiles, de docentes y de trabajadores/as (Presidencia de la República del Ecuador, 2010).

Estos cambios, sin duda, han contribuido fuertemente para generar mayor equidad de género en las instituciones del sistema, como en aquellas que lo rigen; sin embargo, aún falta mucho para erradicar las desigualdades que históricamente arrastra el sistema de educación superior en el país. El reconocimiento y abordaje de las anteriores consideraciones constituyó un campo fértil para la formulación y aprobación de políticas universitarias tendentes a la igualdad de género.

A partir de un estudio realizado en la Universidad Nacional se aprobó la Política de igualdad y equidad de género en el 2010, pero su gestación se tomó del Instituto de Estudios de la Mujer (IEM) presentó una agenda de compromisos a las personas candidatas a la rectoría. Esta agenda, denominada Agenda universitaria hacia la equidad entre mujeres y hombres, fue ratificada por el rector electo y

de ella se desprendió el desarrollo de un diagnóstico sobre las condiciones de inequidad de género presentes en la Universidad Nacional.

Dicho diagnóstico fue ejecutado y presentado a la comunidad universitaria en marzo del 2008. Los resultados revelaron que, a pesar de su orientación humanista y su visión de desarrollo integral, en la Universidad Nacional persisten desigualdades provenientes del género que eran de urgente intervención.

El estudio realizado permitió enriquecer la Agenda de la Universidad para la Inclusión de Género y se establecieron pautas para llevar a cabo esos objetivos.

Por lo anterior, en el segundo semestre del 2009 se conformó una comisión con distintos sectores de la Universidad que durante seis meses de trabajó en la formulación de una política que finalmente fue aprobada por unanimidad en el Consejo Universitario, el 21 de mayo de 2010 con el nombre de Políticas para la igualdad y equidad de género de la Universidad Nacional (PIEG-UNA)

La política aprobada consta de una fundamentación teórico-metodológico que recupera la normativa nacional internacional en materia de género y educación superior, así como el marco institucional. Se aprobó con dos objetivos generales y con 10 grandes políticas que actúan en las áreas sustantivas de la Universidad (docencia, investigación y extensión). De igual manera recupera los distintos actores involucrados (estudiantes, personal académico, paraacadémico y administrativo).

**A continuación, se exponen los elementos esenciales de la propuesta señalada.**

La Universidad debe desarrollar políticas encaminadas a la integración de hombres y mujeres en las actividades que en ese espacio se desarrollan, a velar por la detección y tratamiento de problemas asociados al lugar que se le otorga a la estudiante, a su desenvolvimiento en el proceso enseñanza-aprendizaje, así como a la valoración justa de sus cualidades intelectuales manifiestas en las tareas académicas y de investigación que asignan los docentes en la institución.

Se hace necesario desarrollar mecanismos que tributen a la detección de prácticas agresivas hacia las mujeres por parte de los hombres estudiantes que, en calidad de compañeros de estudios, como de parejas potenciales o reales, pretendan obligar a las mujeres estudiantes a determinados comportamientos. De igual forma, esto implica un proceso de educación respecto a los estudiantes hombres.

Los resultados del estudio también condujeron a conclusiones referidas a la revisión del comportamiento de los docentes hombres para evitar condicionamientos a las estudiantes a favor de la obtención de resultados académicos a cambio de favores personales o acercamientos inadecuados. En ambos casos, la propuesta posterior al estudio implicará la aplicación de sanciones a los docentes y estudiantes hombres que se detecten llevando a cabo este tipo de prácticas, así como el desarrollo de acciones de educación y capacitación cuyos contenidos privilegian la atención a la mujer y la práctica de comportamientos corteses y caballerosos, no discriminatorios y reductivos de los intereses y prácticas de las mujeres.

Por otra parte, se elaboraron sugerencias referidas a la asignación de tareas de dirección a docentes mujeres que ya hubieran demostrado sus aptitudes para ello o alcanzado títulos y grados académicos de alto nivel, así como que los procesos orientados a la asignación de cargos se hagan extensivos a los hombres en igualdad de condiciones que las mujeres.

Se plantea privilegiar la participación de las mujeres en proyectos de investigación, en Congresos, seminarios y eventos científicos donde puedan exponer los resultados de sus estudios, participen en el debate y en el diálogo académico-científico, así como asesoren a otros investigadores. Para ello se sugiere la aplicación de un sistema de estimulación inmediata a la “Mujer en la Investigación” con diversos tipos de estímulos.

Un espacio importante en esta propuesta lo ocupa la mujer docente, respecto a lo cual se sugiere que se apliquen mecanismos adecuados para su promoción a niveles superiores de desarrollo en el contexto universitario, de manera que sea posible la promoción de las mismas a plazas docentes, su permanencia en ellas y, el alcance de mejores oportunidades laborales y salariales.

La docente universitaria, según esta propuesta, debe ser estimulada a realizar investigación científica, con o sin sus alumnos y a publicar sus resultados en revistas científicas indexadas, a presentar sus resultados en eventos científicos nacionales e internacionales, así como a recibir las gratificaciones que la ley establezca para ello.

En referencia a las condiciones para desarrollar su trabajo debe considerarse en esta propuesta que la mujer universitaria aún comparte la doble función que consiste en llevar a cabo las tareas de su hogar, así como la posibilidad de que esté embarazada y/o tenga que cuidar a su prole, por lo que se sugiere promover horarios flexibles, donde puedan combinar sus tareas laborales, científicas, investigativas y hogareñas.

Para la validación de esta propuesta se empleó la técnica del grupo de discusión que permitiría a los participantes llegar a un consenso acerca de la pertinencia de la propuesta, su perfeccionamiento y calidad. Se consideró apropiado el empleo de la técnica del grupo de discusión ya que los participantes pueden llevar a cabo un debate acerca del tema y de las acciones que se proponen como resultado de la estrategia. En este caso se consideró importante incorporar al grupo de discusión personas de ambos sexos y edades variadas con el fin de incorporar criterios diversos al debate.

La selección de esta técnica asentada en el enfoque cualitativo de la investigación se debió a la preeminencia de la subjetividad en las decisiones y consideraciones relativas a este tema. De igual forma, se obtuvieron las precepciones tanto de hombres como mujeres, que han tenido relación con la problemática de la inclusión de género, tanto en su vida cotidiana, como laboral. En este caso, se incluyeron como criterios para desarrollar la técnica del grupo de discusión que los participantes

fueran estudiantes, docentes o directivos de alguna institución universitaria, de ambos sexos, así como que sus posturas respecto a la problemática de la inclusión del género femenino fueran variadas.

Antes de la aplicación de la técnica del grupo de discusión se aplicó una encuesta con carácter exploratorio en la cual se evaluaron dos indicadores centrales:

1. La mujer y el hombre tienen las mismas posibilidades de llevar a cabo un trabajo científico de alto nivel.
2. La mujer, por sus actividades familiares está limitada para llevar a cabo un trabajo científico de alto nivel.

La encuesta fue aplicada a 10 hombres y 10 mujeres con las características apropiadas para integrar el grupo de discusión y pertenecientes a tres Universidades Ecuatorianas.

Los resultados fundamentales obtenidos se describen a continuación:

***Respecto al primer indicador.***

El 73.8% de los participantes en la encuesta manifestaron criterios a favor de las posibilidades de que la mujer pueda desarrollar un trabajo científico de alto nivel, basado en que tiene las cualidades necesarias que le permiten hacer este tipo de trabajo, tanto físicas como intelectuales, que el sexo, femenino o masculino, no tiene una relación directa con la inteligencia y la capacidad científica de la misma, que la sociedad ha considerado físicamente débil a la mujer, pero que la misma, como ser humano está capacitada plenamente para la labor científica, académica y docente. Respecto al desarrollo de la labor docente, se hizo referencia a que la mujer cuenta con una ventaja dada por su mayor sensibilidad que le permite asumir los problemas de los estudiantes en mayor medida y llegar a entenderlos más adecuadamente.

El 26.2% de los que respondieron el cuestionario, no está de acuerdo con la afirmación, en las fundamentaciones se manifestaron opiniones variadas asociadas a la falta de concentración de la mujer, a su aplicación de criterios emocionales en sus valoraciones y la perturbación que puede

significar para ella, la limitación de su tiempo, por la atención que van a requerir los esposos, hijos u otros miembros de la familia.

***Las consideraciones relativas al segundo indicador evaluado pueden resumirse en lo siguiente:***

El 66,4% está de acuerdo en que esas labores o posición social de la mujer resultan limitantes respecto para que ella pueda o no involucrarse en este tipo de labor, el argumento que más se destacó es la responsabilidad de la mujer en el cuidado de los hijos, este es contrastante con el segundo más importante que se refiere a que la mujer, cuando trabaja en la Universidad, está sometida a las mismas exigencias que los hombres, por lo que aunque tenga responsabilidades familiares, si desea conservar su trabajo, o culminar sus estudios universitarios, debe participar de igual manera, intensidad y con la misma calidad en el trabajo científico u otras labores académicas que se presentan en la Universidad. Asimismo, afirmaron los encuestados en una gran mayoría, que esto le incrementa el nivel de requerimientos a la mujer, así como que sus resultados positivos resultan de mayor relevancia.

Otro criterio que resultó relevante fue que el maltrato físico y verbal hacia la mujer inhibe su participación social ya que a ninguna le agrada exponer su cuerpo golpeado y en muchos casos se sienten avergonzadas por haber sido expuestas debido a alguna baja calificación o conminadas por algún docente a ofrecer sus favores a cambio de una mejora en las mismas.

Un 33,6% de los encuestados consideraron que esta afirmación no es pertinente ya que el trabajo es una necesidad vital del grupo familiar y debe ser priorizado siempre, porque es una condición de la conservación de la vida y la familia. Ello implica que la mujer no está limitada por sus responsabilidades sociales, sino, por el contrario, obligada a rendir mejor en el contexto laboral.

Como puede apreciarse, hay criterios contradictorios, los cuales pueden atribuirse a las condiciones reales en que vive y es considerada la mujer en el Ecuador; sin embargo, el propio contexto de la Universidad y las tareas que en ella son asignadas a sus miembros provocan que la mujer se desarrolle en diferentes sentidos y esté obligada a elevarse sobre las condiciones sociales que se le han impuesto. Los criterios aportados por los encuestados ponen de manifiesto el carácter altamente complejo de esta problemática que incide en la identidad cultural y personal de cada uno de sus miembros, así como en la búsqueda de su lugar en la sociedad y su desarrollo profesional.

El hecho de que la mujer y el hombre, ambos presentes entre los encuestados, así como que en la problemática en discusión la mujer generalmente, participa en carácter de víctima y el hombre de victimario, matizó adecuadamente la composición del grupo de discusión que fue seleccionado a partir de la encuesta aplicada, advirtiéndose la necesaria diversidad de criterios de las partes para la decisión final al respecto. La problemática de la agresión que habitualmente sufre la mujer por parte del hombre, en la mayoría de los casos por parte de su pareja y en otros por quienes pretenden aprovecharse de ella, también estuvo presente en los comentarios de los encuestados.

Para la aplicación de la técnica del grupo de discusión fueron seleccionados 9 participantes del total de los encuestados entre los que se encuentran:

Estudiantes 3 (2 mujeres y 1 hombre).

Docentes 5 (3 mujeres y 2 hombres).

Directivos (1 mujer).

Los aspectos que se sometieron a análisis en el grupo de discusión estuvieron relacionados con la política propuesta a partir del estudio antes mencionado que se llevó a cabo en la Universidad Nacional y se relacionan a continuación:

- Es pertinente la política propuesta a partir de las situaciones que se detectan en el contexto universitario.

- Se promueve el acceso de la mujer a labores directivas en igual condición que los hombres.
- Se promueve al acceso de la mujer a actividades científicas al igual que a los hombres.
- Se considera en la propuesta tanto a la estudiante mujer como a la docente mujer.
- Las condiciones de la Universidad tributan a que la propuesta se pueda implementar.
- Los docentes están capacitados para llevar a cabo la educación orientada a la inclusión de género.

La técnica del grupo de discusión requirió que los participantes hubieran considerado la propuesta, hicieran una reflexión sobre ella de manera colectiva y llegaran a acuerdos sobre la misma (Peinado, Martín, Corredera, Moñino y Prieto, 2010).

### **Resultados de la técnica del grupo de discusión.**

La totalidad de los aspectos de la propuesta fueron considerados pertinentes, y aún más, necesarios para ser llevados a cabo en el contexto de la Universidad; se arguyó, además, que la propuesta debería implementarse como ley en todas las Universidades del país, aunque se reconoce que la investigación, no tiene los alcances para ello. Se entendió que la mujer debe ser protegida dentro del contexto universitario, pues las limitaciones sociales se infiltran en el contexto universitario a partir de los entes sociales que son a su vez actores de la vida universitaria.

Se valoró que la propuesta hace un mayor énfasis en la incorporación de la mujer a actividades científicas que a las labores de dirección y se entendió como consenso que aún las Universidades no están preparadas para el acceso de las mujeres a puestos directivos, aunque en la actualidad hay un importante número de féminas en estas labores; no obstante, todavía se dificulta que sean aceptadas en altos cargos de dirección.

Fue considerado que la propuesta de incorporar a la mujer universitaria a las labores de investigación excluye en cierta medida a una parte de las mujeres estudiantes que por su situación académica no pueden acceder a este tipo de actividad, así como que la propuesta debe hacer más énfasis en ello y ofrecer vías para llegar a estos niveles.

Finalmente, se entendió que las condiciones sociales en que viven y desarrollan sus actividades los actores de la vida universitaria hacen difícil la implementación de la propuesta, ya que la cultura patriarcal predominante inhibe la participación de muchas mujeres y su actividad en los procesos educativos y científicos de la Universidad. Se acordó por el grupo de discusión que la propuesta sugerir la mejora de las condiciones de vida de algunas universitarias para que sus problemas existenciales puedan ser solucionados por ellas mismas, sin detrimento de sus actividades sociales.

En sentido general, la propuesta fue aprobada por el grupo de discusión, se añadió la necesidad de crear un manual de procedimientos en las diferentes áreas de la Universidad que contribuya a la implementación de las políticas inherentes a la proyección general, a partir del estudio de los aspectos centrales de la política proyectada en esas áreas, lo que, a la vez que permite su adecuación a las peculiaridades de los espacios en que se llevaría a cabo propicia la participación de otros actores en su perfeccionamiento.

También se hace necesario la preparación de los docentes para llevar a cabo este tipo de políticas, los procesos de educación deben desarrollarse e incrementarse aún más y en todo el currículo de las carreras que se tratan en la Universidad introducir contenidos que tengan que ver con esta problemática.

## **CONCLUSIONES.**

La Universidad, más allá de difundir el conocimiento debe guiar, formar al estudiante, debe cumplir su rol ante las adversidades del diario convivir áulico y generar herramientas para la transformación del entorno social.

La inclusión y la equidad de género deben continuar incorporada a la educación superior, dando un impulso entendido como fuerza que influye en el movimiento social, es la actitud necesaria para superar la situación de estancamiento en que parece encontrarse la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de diferentes culturas. La política propuesta en el contexto investigado significa

un avance para el logro de estos propósitos, perfeccionable aún y que requiere la mejora de las condiciones sociales al interior del contexto universitario para su desarrollo.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

1. Alvarado, Alberto; Contreras, Helen y Vargas José (2017) Equidad de género en la educación. Nuevo reto de la formación profesional en el siglo XXI. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. Año: IV, Número: 3, Artículo no.26, Período: Febrero – Mayo, 2017.  
[https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/\\_files/200003495-416c94268c/17-5-26%20Equidad%20de%20g%C3%A9nero%20en%20la%20educaci%C3%B3n.....pdf](https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/_files/200003495-416c94268c/17-5-26%20Equidad%20de%20g%C3%A9nero%20en%20la%20educaci%C3%B3n.....pdf)
2. Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador (2008) Constitución de la República del Ecuador.  
<https://www.cec-epn.edu.ec/wp-content/uploads/2016/03/Constitucion.pdf>
3. Castillo, Mario y Gamboa Ronny (2013) La vinculación de la educación y género. Revista actualidades investigativas en educación. <https://www.redalyc.org/html/447/44725654014/>
4. Chávez, Leonel (2010) Equidad de género. Una oportunidad para ser mejor nación. Congreso Iberoamericano de Educación. Metas 2021.  
[http://www.adeepra.org.ar/congresos/Congreso%20IBEROAMERICANO/POLITICASEQUIDAD/RLE2900\\_Chaves.pdf](http://www.adeepra.org.ar/congresos/Congreso%20IBEROAMERICANO/POLITICASEQUIDAD/RLE2900_Chaves.pdf)
5. Miranda, Martha (2012) Diferencia entre la perspectiva de género y la ideología de género. Universidad de la Sabana. <http://www.scielo.org.co/pdf/dika/v21n2/v21n2a02.pdf>
6. Oliva, Eduardo (2015). El reconocimiento del derecho a la educación en México como Derecho Humano. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. Año: III. Número: 1 Artículo no.11 Período: Junio-Septiembre 2015.  
[https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/\\_files/200002226-2fcb530c47/Sept%202015%2C%20Art11%20El%20reconocimiento%20del%20derecho%20a%20a%20educaci%C3%B3n%20en%20M%C3%A9xico%20como%20Derecho%20Humano.pdf](https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/_files/200002226-2fcb530c47/Sept%202015%2C%20Art11%20El%20reconocimiento%20del%20derecho%20a%20a%20educaci%C3%B3n%20en%20M%C3%A9xico%20como%20Derecho%20Humano.pdf)

7. Peinado, Yolanda; Martín, Tamara; Corredera, Ester; Moñino, Nadia y Prieto, Lorena. (2010) Grupo de discusión. Métodos de investigación en educación especial. <https://docplayer.es/267007-Grupos-de-discusion-metodos-de-investigacion-en-esduracion-especial.html>
8. Presidencia de la República del Ecuador (2010) Ley orgánica de Educación Superior. <http://akacdn.uce.edu.ec/ares/tmp/Elecciones/2%20LOES.pdf>
9. UNICEF (2017) Perspectiva de género. Fondo de Naciones Unidas para la Infancia. [https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1\\_PerspectivaGenero\\_WEB.pdf](https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf)
10. Zamora, Tania; Rodríguez, Yusleidys; Sánchez, Xiomara y Quesada, Annie Yusleidys (2019) Consideraciones teóricas acerca de la atención a la diversidad en los estudiantes. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. Año: VI, Número: 2, Artículo no.:14, Período: 1ro de enero al 30 de abril del 2019. [https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/\\_files/200004228-b41a0b5131/19.01.14%20Consideraciones%20te%C3%B3ricas%20acerca%20de%20la.....pdf](https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/_files/200004228-b41a0b5131/19.01.14%20Consideraciones%20te%C3%B3ricas%20acerca%20de%20la.....pdf)

## **DATOS DE LOS AUTORES.**

- 1. Tanya del Rocío Sánchez Salazar.** Máster en Docencia y Gerencia en Educación Superior. Docente contratada y Coordinadora Académica de la carrera de Educación Básica de la Facultad de Ciencias Jurídicas Sociales y de la Educación de la Universidad Técnica de Babahoyo. República del Ecuador. Correo electrónico: [trsanchezs@utb.edu.ec](mailto:trsanchezs@utb.edu.ec)
- 2. Gisella Elizabeth Blaschke Guillén.** Máster en Gerencia Educativa, Licenciada en Pedagogía con Mención en Liderazgo Educativo y Profesora Pre-Primaria. Docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación en la carrera de Educación Básica. Correo electrónico: [gblaschke@utb.edu.ec](mailto:gblaschke@utb.edu.ec)

**3. Peggy Verónica Hernández Jara.** Máster en Educación Superior, Licenciada en Ciencias de la Educación Parvularia. Docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación (FCJSE) en la carrera de Educación Inicial. Correo electrónico: [pfernandez@utb.edu.ec](mailto:pfernandez@utb.edu.ec)

**4. Iralda Marlene Alemán Franco.** Docente de la carrera de Comunicación Social de la FCJSE de la Universidad Técnica de Babahoyo. Correo

**5. Graciela Alemania Valencia Mayorga.** Físico Matemático y Máster en Docencia y Currículo.

Docente de la Universidad Técnica de Babahoyo. Correo electrónico: [alevalmar01@hotmail.com](mailto:alevalmar01@hotmail.com)

**RECIBIDO:** 20 de marzo del 2019.

**APROBADO:** 9 de abril del 2019.