



DOI: <https://doi.org/10.46296/yc.v9i17.0685>

EFFECTIVIDAD DE LOS PROGRAMAS DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE MANABÍ

EFFECTIVENESS OF GENDER EQUITY PROGRAMS IN PUBLIC UNIVERSITIES IN MANABÍ

Villavicencio-Cerón Mayra Alejandra ¹; Macías-Macías José Denys ²

¹ Maestría Académica en Derecho con Mención en Derechos Constitucionales Humanos y Ambientales, Facultad de Posgrado, Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Ecuador.
Correo: mvillavicencio@utm.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-9959-2502>

² Docente de la Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Ecuador.
Correo: denys.macias@utm.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1670-7898>

Resumen

El objetivo general de esta investigación es evaluar la efectividad de los programas de equidad de género en las universidades públicas de Manabí durante el año 2024. Se implementó una metodología cualitativa, adoptando un enfoque inductivo que permitió explorar el fenómeno sin juicios previos. Se utilizaron entrevistas en profundidad semiestructuradas con una muestra intencional y teórica de 30 personas, incluyendo estudiantes, docentes y autoridades de las universidades, seleccionadas bajo criterios de diversidad de sexo, edad y programa académico. Los resultados revelan una notable diferencia en el grado de conocimiento sobre los programas de equidad de género dentro de la comunidad universitaria. Las opiniones sobre la efectividad de estos programas son variadas; algunos participantes consideran que estas iniciativas han logrado avances significativos y contribuidos positivamente al cambio institucional. En el análisis de las tres instituciones estudiadas (Universidad Técnica de Manabí, Universidad Eloy Alfaro de Manabí y UNESUM), se identificó una brecha significativa en el conocimiento de los programas; mientras que las autoridades y el personal administrativo demuestran un mayor conocimiento, los estudiantes y algunos docentes el conocimiento es más bajo. Además, algunos entrevistados consideran los programas efectivos y generadores de cambios positivos, otros señalan debilidades en su implementación y seguimiento. Esto indica la necesidad de fortalecer la difusión y el seguimiento para lograr una equidad de género efectiva.

Palabras claves: equidad de género, educación superior, políticas de género, universidades.

Abstract

The general objective of this research is to evaluate the effectiveness of gender equity programs in public universities in Manabí during the year 2024. A qualitative methodology was implemented, adopting an inductive approach that allowed for exploring the phenomenon without prior judgments. Semi-structured in-depth interviews were conducted with a purposeful and theoretical sample of 30 individuals, including students, faculty, and authorities from the universities, selected based on criteria of diversity in gender, age, and academic program. The results reveal a notable difference in the level of knowledge regarding gender equity programs within the university community. Opinions on the effectiveness of these programs are varied; some participants believe that these initiatives have made significant progress and positively contributed to institutional change. In the analysis of the three studied institutions (Universidad Técnica de Manabí, Universidad Eloy Alfaro de Manabí, and UNESUM), a significant gap in program knowledge was identified. While authorities and administrative staff demonstrate greater awareness of the initiatives, students and some faculty exhibit a lower level of knowledge. Additionally, while some interviewees consider the programs effective and capable of generating positive changes, others point out weaknesses in their implementation and follow-up. This indicates the need to strengthen dissemination and monitoring to achieve effective gender equity.

Keywords: gender equity, higher education, gender policies, universities.

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 03 de abril de 2025.

Fecha de aceptación: 16 de junio de 2025.

Fecha de publicación: 10 de julio de 2025.



1. Introducción

La equidad de género en la educación superior ha emergido como un tema crítico en la agenda global. Según González y Torres (2021), a nivel mundial, países del norte de Europa, como Noruega, Suecia, Dinamarca y Finlandia, han establecido modelos de políticas públicas con un enfoque integral hacia la equidad de género, logrando resultados notables en la reducción de las brechas de género en la educación superior. Estos países han adoptado legislación vinculante que promueve la igualdad de derechos, estableciendo así un marco normativo sólido que ha permitido la implementación efectiva de medidas concretas en el ámbito universitario (Hernández & Samada, 2021). Sin embargo, a pesar de estos ejemplos exitosos, muchas naciones, incluida Ecuador, enfrentan desafíos significativos en la implementación de políticas que garanticen la igualdad sustantiva (Clavijo & Bautista, 2020).

Un estudio reciente de Villa y Sánchez (2022) audita 29 programas de equidad en universidades mexicanas, encontrando avances normativos, pero baja inclusión de

necesidades especiales de las académicas. Por último, Cetré et al. (2020) sistematizan buenas prácticas de 14 países iberoamericanos, resaltando modelos de liderazgo, empoderamiento, cultura de denuncia y conciliación trabajo-familia. En Ecuador, el Ministerio de Educación Superior (2020) publicó los primeros datos oficiales de matrícula universitaria desagregados por género, mostrando que las mujeres superan a los varones en ingreso, pero no en cargos directivos. Esto motivó al Consejo de Igualdad Territorial (2021) a recomendar a las universidades esfuerzos para superar las brechas de representación y liderazgo femeninos (Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (2020).

Estudios recientes indican que las mujeres enfrentan mayores barreras de acceso y permanencia en las carreras técnicas y científicas, así como menores tasas de titulación (Larrea et al., 2023). Asimismo, existen informes sobre la presencia de prácticas y estereotipos sexistas en diferentes casas de estudio. Esto



genera ambientes hostiles que afectan la participación plena de la mujeres en espacios académicos y de toma de decisiones (UNESCO, 2023). En este contexto se puede indicar que las brechas para promover la equidad de género universitaria han sido limitadas. No obstante, algunas universidades públicas como la Universidad Técnica de Manabí (UTM) han implementado iniciativas y programas con este objetivo. Sin embargo, no se cuenta con evaluaciones sistemáticas sobre su efectividad e impacto (UTM, 2023).

Castro y Terán (2022) analizaron el impacto de la creación de la Secretaría de Género del SENESCYT en 10 años. Encontraron mayor integración transversal del enfoque de género en proyectos de investigación y titulaciones, así como aumento en becas destinadas a mujeres. CEMUJER (2023) realizó un diagnóstico en 12 universidades. Destacó avances moderados como comisiones de género, pero falta de indicadores, seguimiento y enfoque integral en las políticas formuladas. En general, estos estudios dan cuenta de progresos moderados en

visibilización del tema pero grandes desafíos por superar en cuanto a gestión curricular, presupuestaria y cambios estructurales que garanticen la equidad de facto. Hace falta mayor compromiso institucional.

En el contexto ecuatoriano, la Constitución de 2008 y la Ley Orgánica de Igualdad de Género de 2016 establecen un marco legal que debería facilitar la implementación de políticas de equidad en todas las instituciones, incluidas las universidades. Sin embargo, estudios recientes indican que persisten disparidades significativas en la representación de mujeres en cargos directivos y en la participación plena en la vida académica (Viteri & Palomeque, 2020; Cordero & Giler, 2021). A nivel regional, las universidades de Manabí presentan un escenario preocupante, donde las brechas salariales y la falta de protocolos claros contra el acoso sexual son solo algunas de las problemáticas que afectan a las mujeres en el ámbito universitario (Defensoría del Pueblo, 2021; Foro de Mujeres Universitarias de Manabí, 2021).

Este artículo se centra en evaluar la efectividad de los programas de equidad de género implementados en las universidades públicas de Manabí, a saber, la Universidad Técnica de Manabí, la Universidad Estatal del Sur de Manabí y la Universidad Eloy Alfaro de Manabí. La investigación busca responder a la pregunta central: ¿Cuál ha sido la efectividad de los programas de equidad de género implementados por estas universidades para superar las brechas de discriminación hacia la mujer? Para ello, se realizará un análisis de los antecedentes, el marco teórico y la situación actual en el ámbito de la equidad de género en la educación superior ecuatoriana.

La relevancia de esta investigación radica en la necesidad de contar con datos actualizados y sistemáticos que permitan evaluar los avances y las limitaciones de los programas de equidad de género en las universidades de Manabí. A través de un enfoque crítico y analítico, se espera contribuir a la formulación de políticas más efectivas que promuevan la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito académico. Al final, este estudio no

solo busco identificar las barreras existentes, sino también proponer recomendaciones concretas que permitan avanzar hacia un modelo educativo más inclusivo y equitativo.

Según un estudio realizado por Flores et al. (2019) en la Universidad Técnica de Manabí, los programas de equidad de género implementados desde 2018 han demostrado un impacto positivo en la promoción de la igualdad de oportunidades y la inclusión de las mujeres en diversos ámbitos académicos. Los autores destacan que estos programas han logrado incrementar la participación femenina en cargos directivos y de liderazgo, así como mejorar los niveles de retención y permanencia de las estudiantes. Por otra parte, Gómez y Suárez (2020) analizaron la efectividad de los programas de capacitación y sensibilización en equidad de género dirigidos al personal docente y administrativo de la Universidad Estatal del Sur de Manabí. Los resultados indican que estos esfuerzos han contribuido a generar cambios positivos en las actitudes y percepciones del personal, fomentando un entorno



más inclusivo y respetuoso de las diferencias de género.

La educación superior juega un rol fundamental en la promoción de la equidad de género, ya que las universidades tienen la capacidad de formar líderes y agentes de cambio que impulsen la igualdad de oportunidades (Dirk et al., 2022). En las últimas décadas, se ha observado un creciente interés a nivel global por implementar políticas y programas orientados a cerrar las brechas de género en este contexto (Carrasco et al., 2021). Un estudio realizado por la UNESCO (2022) en 120 países reveló que, si bien se han registrado avances, aún persisten importantes desafíos relacionados con la participación, la permanencia y el rendimiento académico de las mujeres en la educación superior. Datos recientes muestran que, en promedio, las mujeres representan el 54% de la matrícula universitaria a nivel mundial, pero su presencia disminuye a medida que se avanza en los niveles de educación superior (UNESCO, 2022).

2. Metodología

El enfoque metodológico adoptado fue fenomenológico, orientado a explorar y describir el significado que las personas atribuyen a sus experiencias con respecto a la efectividad de los programas de equidad de género, el diseño de este estudio fue de tipo descriptivo, su propósito fue caracterizar el problema de investigación a partir de la recopilación de datos sobre la realidad tal como se manifiesta en su contexto natural. Se identificó una muestra compuesta por participantes que han vivido experiencias con el fenómeno, la muestra fue intencional, seleccionando a docentes, estudiantes, autoridades y administrativos, se utilizó como técnica la entrevista en profundidad y a través de esta busco comprender como los participantes interpretan sus experiencias permitiendo un análisis detallado y significativo del tema investigado, como señalan Guzmán y Jones (2021).

Los criterios de selección de los participantes incluyeron la disponibilidad, considerando únicamente a quienes asistieron voluntariamente a las entrevistas en

las fechas programadas para la recolección de datos. También se procuró garantizar la representatividad, buscando una diversidad en cuanto a carreras, edades y género, con el fin de obtener perspectivas variadas, como se evidencia en el desarrollo del estudio. Asimismo, se tomó en cuenta el idioma, seleccionando únicamente a personas que se comunicaran con fluidez en español para facilitar el diálogo. Finalmente, la accesibilidad fue un factor clave, priorizando a quienes pudieron ser contactados con facilidad y aceptaron participar presencialmente de manera voluntaria.

Finalmente, la accesibilidad fue un factor clave, priorizando a quienes pudieron ser contactados con facilidad y aceptaron participar presencialmente de manera voluntaria; en el proceso de contacto con los participantes seleccionados se solicitó a las autoridades académicas y administrativas de la universidad un listado de docentes, estudiantes y personal administrativo, el cual fue revisado para seleccionar una muestra conforme a los criterios previamente

establecidos, posteriormente se contactó a los docente, estudiantes y personal administrativo seleccionados por medio de correo electrónico, explicando brevemente los objetivos y métodos de la investigación y solicitando su participación voluntaria; quienes aceptaron fueron entrevistados de forma individual y presencial, en horarios convenientes y cumpliendo con los protocolos sanitarios.

A cada participante se le presentó un consentimiento informado, el cual fue revisado y firmado físicamente antes de iniciar la entrevista, asegurándoles un trato respetuoso, la confidencialidad de la información y el derecho a retirarse del estudio en cualquier momento. El análisis de los datos cualitativos recopilados en la investigación se llevó a cabo mediante el análisis de contenido temático, realizando una lectura minuciosa del material, revisando detalladamente las transcripciones de las entrevistas, luego, se aplicó una codificación abierta, asignando códigos a cada unidad para reconocer los conceptos presentes, los códigos similares fueron agrupados en categorías conceptuales más amplias, las



cuales se evaluaron en función de los objetivos del estudio, destacando coincidencias y diferencias entre los discursos; el análisis se

complementó con citas ilustrativas que respaldaron las categorías construidas.

3. Resultados y discusión

Tabla 1. Información general de los entrevistados Universidad Eloy Alfaro de Manabí

Ítem	Sexo	Edad	Rol de la Universidad
ULEAM1	Mujer	40	Docente
ULEAM1	Hombre	38	Docente
ULEAM1	Mujer	27	Estudiante
ULEAM1	Hombre	30	Estudiante
ULEAM1	Mujer	55	Autoridad
ULEAM1	Hombre	48	Autoridad
ULEAM1	Mujer	33	Personal Administrativo
ULEAM1	Hombre	42	Personal Administrativo
ULEAM1	Mujer	19	Estudiante
ULEAM1	Hombre	35	Docente

Análisis: La muestra es equitativa en términos de género, ya que permite que ambas perspectivas sean representadas. La igualdad en la representación de género es un indicador positivo en la búsqueda de la equidad en el ámbito académico (García & Martínez, 2021). La edad promedio de los entrevistados es de 37.7 años, lo que sugiere que la mayoría de los participantes son adultos jóvenes y de mediana edad. Esta diversidad etaria puede influir en las percepciones y experiencias sobre la equidad de género, dado que las generaciones más jóvenes tienden a tener diferentes

expectativas y experiencias en comparación con las más viejas (Hernández & Samada, 2021). La equidad de docentes y estudiantes sugiere que las opiniones sobre la efectividad de los programas de equidad de género son diversas y reflejan tanto la experiencia académica como la vivencia directa de los estudiantes, la representación de las autoridades es menor, se puede considerar en futuras investigaciones (Clavijo & Bautista, 2020).

Tabla 2. Información general de los entrevistados en la Universidad Técnica de Manabí

Ítem	Sexo	Edad	Rol en la universidad
UTM1	Mujer	38	Docente
UTM2	Hombre	42	Docente
UTM3	Mujer	26	Estudiante
UTM4	Hombre	32	32
UTM5	Mujer	53	Autoridad
UTM6	Hombre	47	Autoridad
UTM7	Mujer	35	Personal administrativo
UTM8	Hombre	40	Personal administrativo
UTM9	Mujer	28	Estudiante
UTM10	Hombre	36	Docente

Análisis: La muestra es equitativa en términos de género, lo que es fundamental para un análisis de equidad de género. En el anexo 1 se encuentra el guion de la entrevista semiestructurada que se utilizó para la recolección de muestra. La representación equilibrada de ambos sexos es un indicador positivo en la búsqueda de la equidad en el ámbito académico, ya que permite que las voces de ambos géneros sean escuchadas y consideradas en la evaluación de

políticas y programas (García & Martínez, 2021). La edad promedio de los entrevistados es de 38.7 años, lo que sugiere que la mayoría de los participantes son adultos jóvenes y de mediana edad. Esta diversidad etaria puede influir en las percepciones y experiencias sobre la equidad de género, dado que las generaciones más jóvenes tienden a tener diferentes expectativas y experiencias en comparación con las más viejas (Hernández & Samada, 2021).

Tabla 3. Información general de los entrevistados Universidad Estatal del Sur de Manabí

Ítem	Sexo	Edad	Rol en la Universidad
UNESUM1	Mujer	42	Docente
UNESUMS2	Hombre	35	Docente
UNESUM3	Mujer	25	Estudiante
UNESUM4	Hombre	33	Estudiante
UNESUM5	Mujer	50	Autoridad
UNESUM6	Hombre	45	Autoridad
UNESUM7	Mujer	37	Personal Administrativo
UNESUM8	Hombre	39	Personal Administrativo
UNESUM9	Mujer	27	Estudiante
UNESUM10	Hombre	38	Docente



Análisis: La muestra es equitativa en términos de género, lo cual es esencial para un análisis de equidad de género. Esta representación equilibrada permite que las voces de ambos géneros sean consideradas en la evaluación de políticas y programas (García & Martínez, 2021). La edad promedio de los entrevistados es de 38.6 años, lo que sugiere que la mayoría son adultos jóvenes y de mediana edad. Esta diversidad etaria puede influir en las

percepciones y experiencias en torno a la equidad de género, ya que las distintas generaciones pueden tener visiones y expectativas diferentes sobre el tema (Hernández & Samada, 2021). La representación equitativa de docentes y estudiantes es relevante, ya que sus experiencias y opiniones son cruciales para evaluar la efectividad de los programas de equidad de género. (Clavijo & Bautista, 2020).

Tabla 4. Conocimiento de programas y acciones de equidad de género Universidad Eloy Alfaro de Manabí, Técnica de Manabí y del Sur de Manabí.

Conocimiento	UNIVERSIDADES		
	ULEAM Calificación (1 – 5)	UTM Calificación (1 – 5)	UNESUM Calificación (1 – 5)
Si, conozco varios programas	1	2	2
Conozco algunos programas básicos	1	1	3
Sí, estoy al tanto de estos temas	3	2	1
No, desconozco los programas	2	0	0
Conozco bien los programas	3	5	4

Análisis: Al hablar de conocimiento de varios programas, las calificaciones más bajas en esta categoría indican que el conocimiento de programas específicos de equidad de género es limitado en todas las universidades, lo que puede ser un signo de la falta de promoción o implementación efectiva de estos programas

(González & Torres, 2021). Un conocimiento escaso sobre los programas básicos sugiere que hay una necesidad urgente de aumentar la visibilidad y accesibilidad de la información sobre estos programas para la comunidad universitaria (Clavijo & Bautista, 2020). Los resultados reflejan una variabilidad en el conocimiento general sobre

equidad de género, siendo ULEAM quien muestra un mayor entendimiento, aunque insuficiente para un tema tan crítico (Hernández & Samada, 2021). La UTM lidera en conocimiento de los programas, lo

que indica que la universidad puede estar haciendo un esfuerzo mayor en la comunicación o implementación de sus políticas de equidad de género (García & Martínez, 2021).

Tabla 5. Efectividad percibida de los programas en las Universidades, Eloy Alfaro de Manabí, Universidad Técnica de Manabí y Universidad Estatal del Sur de Manabí.

Consideración sobre efectividad	Razones	UNIVERSIDADES		
		ULEAM	UTM	UNESUM
Efectivos en general	Han generado mayor conciencia y algunos cambios concretos	2	2	3
No muy efectivos	Poco seguimiento y monitoreo, insuficiente presupuesto	3	3	2
Efectivos en algunos aspectos	Han mejorado la representación femenina, pero con déficit en otros ámbitos	2	1	2
No muy efectivos	No percibió cambios significativos en la cultura institucional	0	0	0
Muy efectivos	Se han logrado avances importantes en igualdad de oportunidades	3	4	3

Análisis: La percepción de que los programas son efectivos en general es moderada, con UNESUM mostrando una ligera ventaja. Esto sugiere que, aunque hay reconocimiento de algunos avances, todavía persiste una incertidumbre sobre el impacto total de los programas (González & Torres, 2021). Las razones mencionadas, como el poco seguimiento y monitoreo, así como el insuficiente presupuesto, reflejan

preocupaciones comunes que limitan la efectividad de los programas. Esta percepción indica que las universidades deben fortalecer sus mecanismos de evaluación y asignación de recursos (Clavijo & Bautista, 2020). Sin embargo La opinión sobre la efectividad en algunos aspectos muestra que, aunque ha habido mejoras en la representación femenina, se reconoce un déficit en otras áreas. Esto sugiere que los



programas deben ser más integrales y abordar cuestiones más amplias de equidad de género (Hernández & Samada, 2021).

Es importante tener en cuenta que a pesar que ninguna universidad haya reportado percepciones de no haber visto cambios significativos en la cultura institucional es positivo, ya que indica que, al menos, los programas están siendo reconocidos en algún nivel (García & Martínez,

2021). La categoría de "muy efectivos" muestra que UTM lidera en esta percepción, con un total de 4, indicando que hay un reconocimiento de avances importantes en la igualdad de oportunidades. Esto puede ser un indicativo de mejores prácticas en la implementación de políticas de equidad de género en dicha universidad (Matarranz & Ramírez, 2021).

Tabla 6. Áreas y aspectos a fortalecer en las Universidades Eloy Alfaro de Manabí, Técnica de Manabí y Estatal del Sur de Manabí según participantes.

Áreas a fortalecer	UNIVERSIDADES		
	ULEAM	UTM	UNESUM
Mejorar procesos de selección y promoción, fortalecer políticas de conciliación trabajo-familia	3	3	2
Incrementar la representación femenina en cargos directivos, brindar más capacitaciones	4	3	3
Ampliar programas de prevención y atención de violencia de género, mejorar licencias de maternidad/paternidad	2	2	3
Implementar un observatorio de género, establecer un sistema de denuncias y sanciones	0	0	0
Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos y ámbitos universitarios	1	2	2

Análisis: Optimizar los procesos de selección y promoción, así como fortalecer las políticas de conciliación entre el trabajo y la vida familiar, son aspectos valorados como relevantes en todas las universidades, con una puntuación media. Estas mejoras son clave para fomentar un entorno

laboral justo que facilite el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares, lo cual es crucial para avanzar en la equidad de género (Clavijo & Bautista, 2020). Asimismo, aumentar la presencia de mujeres en cargos directivos y ofrecer mayores oportunidades de

formación son prioridades. En particular, la elevada puntuación obtenida por la ULEAM refleja una necesidad significativa de promover la participación femenina en puestos de liderazgo. Esto subraya la importancia de la capacitación y empoderamiento de las mujeres para facilitar acceso a espacios de decisión, condición indispensable para lograr equidad de género (González & Torres, 2021).

Ampliar Programas de Prevención y Atención de Violencia de Género, Mejorar Licencias de Maternidad/Paternidad. Se observa que la necesidad de fortalecer estos programas es reconocida, especialmente en UNESUM, donde la calificación es más alta. Esto

sugiere que hay un interés por mejorar la atención a la violencia de género y las políticas de licencias, aspectos cruciales para la protección y bienestar de toda la comunidad académica (González & Torres, 2021). Implementar un Observatorio de Género, Establecer un Sistema de Denuncias y Sanciones. Los resultados indican que ninguna universidad considera urgente esta necesidad, notando una falta de atención a la creación de mecanismos formales para abordar la violencia de género y asegurar la equidad. La implementación de un observatorio y un sistema de denuncias puede ser un paso crítico para monitorear y abordar estos problemas (Clavijo & Bautista, 2020).

Tabla 5. Obstáculos y barreras percibidas en las Universidades Laia Eloy Alfaro de Manabí, Estatal del sur de Manabí y Técnica de Manabí.

Obstáculos y barreras	UTM		UNESUM		ULEAM	
	F	%	F	%	F	%
Resistencia al cambio, sesgos y estereotipos de género arraigados	1	10	3	30	0	0
Falta de voluntad política y liderazgo institucional	0	0	1	10	1	10
Limitado presupuesto y recursos destinados a estos programas	4	40	3	40	5	50
Falta de sensibilización y capacitación a toda la comunidad	2	20	2	20	2	20
Débil articulación y coordinación entre las diferentes unidades	3	30	1	10	2	20

Análisis: Resistencia al Cambio, Sesgos y Estereotipos de Género

Arraigados. Observamos que el obstáculo es más significativo en



UNESUM, donde un 30% de los participantes lo identifican. La resistencia a cambiar prácticas y creencias arraigadas puede ser un impedimento importante para la implementación efectiva de programas de equidad de género (Clavijo & Bautista, 2020). La falta de liderazgo y compromiso político es percibida de manera moderada en las universidades. Este es un factor crítico, ya que la implementación de políticas de equidad de género requiere un fuerte apoyo institucional (Hernández & Samada, 2021). El limitado presupuesto y recursos destinados a estos programas es el obstáculo más destacado en todas las universidades. La falta de presupuesto es un desafío común que impide la efectividad y el alcance de los programas de equidad de género (González & Torres, 2021).

Discusión

La investigación abordó la efectividad de los programas de equidad de género implementados en las universidades públicas de Manabí durante el año 2024. El análisis de los resultados obtenidos en las tres instituciones estudiadas (Universidad Técnica de Manabí, Universidad Eloy Alfaro de Manabí y

UNESUM) permite discutir los siguientes hallazgos: En cuanto al nivel de conocimiento de los programas, los datos revelan una brecha significativa entre los diferentes actores de la comunidad universitaria. Mientras que las autoridades y el personal administrativo demuestran mayor conocimiento de las iniciativas y acciones de equidad de género, los estudiantes y algunos docentes presentan nivel de conocimiento más bajo (Tabla 2 y Tabla 5). Esta situación sugiere la necesidad de fortalecer esfuerzos de difusión y sensibilización, a fin de garantizar que la comunidad esté informada y comprometida (Fernández-Sánchez et al., 2019).

La percepción sobre la efectividad de los programas es diversa entre los entrevistados. Algunos los consideran efectivos y generadores de cambios positivos, mientras que otros opinan que aún persisten debilidades en su implementación y seguimiento. Esta divergencia de perspectivas puede estar relacionada con las diferentes posiciones y vivencias de los actores dentro de la institución (Bernal y Hernández, 2017). Las autoridades y

el personal administrativo tienden a tener una visión más positiva, en comparación con ciertos docentes y estudiantes que se muestran más escépticos. Los factores facilitadores identificados está el liderazgo, compromiso institucional y disponibilidad de recursos; los obstáculos asociados a la falta de seguimiento y monitoreo de los programas, la insuficiencia presupuestaria y cultura organizacional que aún no logra una transformación profunda hacia la equidad de género (Díaz-García et al., 2020).

4. Conclusiones

Los hallazgos de esta investigación han identificado una notable diferencia en el grado de conocimiento sobre los programas y acciones vinculados a la equidad de género dentro de la comunidad universitaria. Mientras que las autoridades y el personal administrativo muestran un mayor nivel de información al respecto, los estudiantes y ciertos docentes presentan un conocimiento más limitado. Esta desigualdad en el acceso o comprensión de dichas iniciativas evidencia la necesidad de

fortalecer los canales de comunicación y sensibilización dirigidos a todos los miembros de la universidad. La brecha detectada podría obstaculizar la participación activa y el compromiso colectivo con los objetivos de equidad.

Las opiniones respecto a la efectividad de los programas de equidad de género son variadas dentro de la comunidad universitaria; algunos participantes consideran que estas iniciativas han logrado avances significativos y han contribuido positivamente al cambio institucional. Sin embargo, otros perciben limitaciones, especialmente en cuanto a la ejecución y el monitoreo de los mismos. Esta diversidad de percepciones refleja tanto los logros alcanzados como los desafíos pendientes, además, pone en evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de evaluación y ajuste continuo para mejorar su impacto. Los factores facilitadores son el liderazgo y compromiso institucional, así como la disponibilidad de recursos y obstáculos se asocian a la falta de seguimiento y monitoreo de los programas.



Resulta fundamental reforzar las estrategias de difusión y sensibilización sobre la equidad de género dirigidas a todos los miembros de la comunidad universitaria. Estas acciones permitirán promover una mayor comprensión del tema y fomentar la implicación activa de los distintos actores institucionales. Al extender estos esfuerzos de manera inclusiva, se puede avanzar hacia una participación más equilibrada y consciente. Además, se fortalece el compromiso colectivo con los principios de igualdad. Según González y Torres (2021), una comunicación efectiva y constante es clave para consolidar una cultura institucional basada en la equidad.

Para que los programas y políticas de equidad de género sean aplicados de manera eficaz y sostenible en el entorno universitario, es indispensable contar con un compromiso institucional sólido. Esto implica adoptar una perspectiva integral que atraviese todas las áreas y niveles de la universidad. Asimismo, es esencial fomentar la participación activa y coordinada de todos los sectores de la comunidad

académica. Solo mediante un enfoque colectivo y articulado se podrá avanzar hacia transformaciones reales en materia de equidad. Según González y Torres (2021) y Hernández y Samada (2021), este tipo de enfoque garantiza una mayor coherencia y permanencia en las acciones desarrolladas.

Bibliografía

- Acker, J. (2019). Theorizing gender, race, and class in organizations. *Sociology Compass*, 13(2), e12654.
- Aguirre, R., & Fernández, M. (2020). Políticas de igualdad de género en la educación superior: Avances y desafíos en Iberoamérica. *Papeles de Población*, 26(103), 9-36. http://www.scielo.org.mx/scielonline.php?script=sci_arttext&pid=S14057425202000010009
- Álvarez, C. y Espinoza, L. (2024). Buenas prácticas de conciliación trabajo-familia en universidades públicas ecuatorianas. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 12(2), 56-68. <https://revistas.uazuay.edu.ec/index.php/REF/article/view/4107>
- Annink, A. (2017). Using the research journal during



- qualitative data collection in a cross cultural context. *Entrepreneurship Research Journal*, 7(1). <https://doi.org/10.1515/erj-2015-0063>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2016). *Ley Orgánica de Igualdad de Género*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Barrón, M. y Rodríguez, J. (2023). Equidad de género en las universidades públicas de Bolivia: Estado actual y propuestas de fortalecimiento. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 15(1), 54-69. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4915/491551440004>
- Baxter, P., & Jack, S. (2008). Qualitative case study methodology: Study design and implementation for novice researchers. *The qualitative report*, 13(4), 544-559.
- Benschop, Y., & Verloo, M. (2011). *Gender change, organizational change, and gender equality strategies*. In E. Jeanes, D. Knights, & P. Yancey Martin (Eds.), *Handbook of gender, work and organization* (pp. 277-290). Wiley-Blackwell.
- Benschop, Y., & Verloo, M. (2016). *Feminist organization theories: Islands of treasure*. In R. Duffy, C. Brewis, & S. Linstead (Eds.), *The Routledge companion to feminist organization* (pp. 19-38). Routledge.
- Bernal, A. y Hernández, C. (2017). Género y liderazgo en la universidad: Techos de cristal. *Revista Española de Pedagogía*, 75(266), 61-77. <https://doi.org/10.22550/REP-75-2-2017-06>
- Blázquez, L., Moreno, B. y Sáenz, M. (2020). Análisis comparado de brechas de género en universidades de diez países. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 12(1), 45-64. <https://doi.org/10.35399/ries.v12i1.3118>
- Caprile, M., Addis, E., Castano, C., Klinge, I., Larios, M., Meta, A., ... & Whitelegg, E. (2012). *Meta-analysis of gender and science research*. European Commission.
- Castaño, C., Vázquez-Cupeiro, S., Martínez-Cantos, J. L., & Martínez-Arcocha, R. (2010). Gender, the scientific system, and the academic promotion in Spain. *Feminismo/s*, (15), 57-79.



- CEMUJER. (2023). *Propuesta de indicadores de género para las universidades Ecuatorianas*.
<https://cemujer.gov.ec/propuesta-de-indicadores-de-genero-para-las-universidades-ecuatorianas/>
- CEPLAES. (2024). *Informe de la Educación Superior del Ecuador 2023*. Quito.
<http://ceplaes.gob.ec/informe-de-la-educacion-superior-2023/>
- Chepkemoi, J. (2022). *Qualitative Research: Meaning, Types, Methods and Applications*. Scribbr.
<https://www.scribbr.com/methodology/qualitative-research/>
- CNIG. (2018). *Agenda Nacional de las Mujeres y Personas LGBTI 2018-2021*. Consejo Nacional para la Igualdad de Género.
- Comisión Europea. (2019). *Informe sobre la igualdad de género en la Unión Europea 2019*.
<https://op.europa.eu/webpub/com/factsheets/equality/es/>
- Consejo de Igualdad Territorial (2021). *Recomendaciones para promover la igualdad de género en el sistema de educación superior ecuatoriano*. Quito: Consejo de Igualdad Territorial.
<https://www.igualdad.gob.ec/educacion-superior/>
- Cordero, P., & Giler, S. (2021). Equidad de género en la educación superior ecuatoriana: desafíos pendientes. *Revista Complutense de Educación*, 32(1), 141-160.
<https://doi.org/10.5209/rced.68193>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2012). *Dictamen 009-12-Sin-CC*. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gob.ec/>
- Crenshaw, K. (2020). *On intersectionality: Essential writings*. The New Press.
- Creswell, J. W. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Cruz, L. & Andrade, E. (2021). *Diagnóstico sobre la situación de las mujeres en la provincia de Manabí*. Jambí.
<https://doi.org/10.5554/2255-5207-vol10-num1-2021-110199>
- Díaz-García, C., González-Moreno, A. y Sáez-Martínez, F. (2020). Gender diversity within R&D teams: Its impact on radicalness of innovation. *PloS one*, 15(2), e0225131.

- <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0225131>
- Domínguez, M. y Plaza, A. (2023). Evaluación del primer plan institucional de equidad de género en la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación*, 22(46), 12-24. <https://doi.org/10.34399/1728.2246.n46.13593>
- Durá, E. (2018). El método fenomenológico en la investigación educativa. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 158-169. https://doi.org/10.26754/ojs_ride/ride.20181612918
- Egea-Jiménez, C., Soledad Sánchez-Steel, M. y Rodríguez-Rodríguez, V. (2020). Nuevos horizontes en la construcción de una sociedad más igualitaria. *Papers*, 105(1), 5-15. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.2697>
- Ely, R. J., & Meyerson, D. E. (2010). *An organizational approach to undoing gender: The unlikely case of offshore oil platforms*. Research in Organizational Behavior, 30, 3-34.
- Fernández-Sánchez, J., Castillo-Reche, A. y Fernández-Sánchez, G. (2019). Equidad de género en la docencia universitaria: percepciones del profesorado. *Revista Complutense de Educación*, 30(2), 447-464. <https://doi.org/10.5209/RCED.58030>
- Flick, U. (2018). *Introducción a la investigación cualitativa*. Ediciones Morata.
- Flores, J., Mendoza, P., & Cedeño, A. (2019). Programas de equidad de género en universidades públicas de Manabí: Avances y desafíos. *Revista de Estudios de Género*, 12(1), 45-62.
- Freire, P. (2020). *Pedagogía del oprimido*. Siglo XXI Editores.
- Gómez, L., & Suárez, M. (2020). Impacto de los programas de capacitación en equidad de género en el personal universitario. *Cuadernos de Políticas Públicas*, 5(2), 29-44.
- Goulden, M., Mason, M. A., & Frasch, K. (2011). Keeping women in the science pipeline. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 638(1), 141-162.
- Guest, G., Namey, E., & Chen, M. (2020). A simple method to assess and report thematic saturation in qualitative research. *Plos one*, 15(5), e0232076.



- H Powell, G. N., & Graves, L. M. (2003). Women and men in management. Sage. Ranga, M., & Etzkowitz, H. (2010). Athena in the world of Techne: The gender dimension of technology, innovation and entrepreneurship. *Journal of Technology Management & Innovation*, 5(1), 1-12.
- Hasse, C., & Trentemøller, S. (2008). *Break the pattern! A critical enquiry into three scientific workplace cultures: Hercules, Caretakers and Worker Bees*. Department of Psychology. University of Aarhus.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Herrera, L., & Castillo, J. (2020). Políticas de equidad de género en educación superior: el caso de Chile. *Signos*, 53(102), 175-205. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09342020000100175>
- Herrera, M., & Castillo, N. (2022). Satisfacción y bienestar del personal femenino en universidades públicas de Manabí. *Revista Ecuatoriana de Educación Superior*, 9(2), 77-92.
- Husu, L. (2001). On metaphors on the position of women in academia and science. *NORA: Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 9(3), 172-181.
- INEC. (2023). *Encuesta de condiciones de vida*. Recuperado de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/>
- INEC. (2023). *Indicadores de Género Ecuador 2023*. Recuperado de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/Demografia_y_Poblacion/Indicadores_de_Genero/indicadores-de-genero-ecuador-2023.pdf
- Kabeer, N. (2021). Resources, agency, achievements: Reflections on the measurement of women's empowerment. *Development and Change*, 30(3), 435-464.
- Kallio, H., Pietilä, A., Johnson, M., & Kangasniemi, M. (2016). Systematic methodological review: developing a framework for a qualitative semi-structured interview guide. *Journal of advanced nursing*, 72(12), 2954-2965.
- Larrea, C., Álvarez, M. & Calle, P. (2023). *Equidad de género en la educación superior ecuatoriana. Propuesta metodológica para su medición*. Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Loaiza, N. y Martínez, A. (2021). Políticas de igualdad de



- género en universidades argentinas: Alcances y desafíos. *Educación XX1*, 24(2), 173-195. <https://doi.org/10.5944/educXX1.27678>
- LOES. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Registro Oficial Suplemento 298 de 12 de octubre de 2010.
- Lombardo, E., & Mergaert, L. (2013). Gender mainstreaming and resistance to gender training: A framework for studying implementation. *NORA-Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 21(4), 296-311.
- Luna, A. y Tixi, J. (2022). *Análisis del impacto de las políticas de equidad de género en la Universidad Católica de Cuenca* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Cuenca]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/38276>
- Medina, L. y Gómez, C. (2022). Programas institucionales de equidad de género en universidades de Chile: Experiencias y aprendizajes. *Cuadernos de Pesquisa*, 182, 1-15. <https://doi.org/10.1590/198053146275>
- Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2016). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. John Wiley & Sons.
- Ministerio de Educación del Ecuador (2022). *Diagnóstico sobre equidad de género en el Sistema de Educación Superior Ecuatoriano*. <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/2022/09/Diagnostico-Equidad-de-genero-Educacion-Superior.pdf>
- Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (2020). *Anuario estadístico de educación superior 2019-2020*. Quito: MESCT. <https://www.educacionsuperior.gob.ec/anuario-estadistico-de-educacion-superior/>
- Misra, J., Lundquist, J. H., Holmes, E., & Agiomavritis, S. (2012). The ivory ceiling of service work. *Academe*, 97(1), 22-26.
- Morley, L. (2013). The rules of the game: Women and the leaderist turn in higher education. *Gender and Education*, 25(1), 116-131.
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474-16479.



- Nielsen, M. W. (2016). Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes. *Science and Public Policy*, 43(3), 386-399.
- O'Connor, P. (2015). Good jobs-but places for women? *Gender and education*, 27(3), 304-319.
- ONU Mujeres. (2019). *Conceptos y definiciones*. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-women/un-system-coordination/genderequality>
- ONU Mujeres. (2021). *La transformación de la educación: Un camino hacia la igualdad de género*. Naciones Unidas. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2021/latransformacion-de-la-educacion-un-camino-hacia-la-igualdad-de-genero-es.pdf?la=es&vs=705>
- ONU Mujeres. (2022). *Progreso de las Mujeres en el Mundo 2022: Un plan para la igualdad: Derechos de las mujeres para un futuro sostenible y equitativo*. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2022/09/progress-of-the-worlds-women>
- Osorio, L., Pérez, C. y Villarreal, M. (2019). Acciones afirmativas y equidad de género en universidades públicas de Colombia, Chile y México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 10(1), 89-105. <https://doi.org/10.35399/ries.v10i1.3896>
- Ponce, P. (2020). *Género y liderazgo universitario en Ecuador* [Tesis de maestría, Flacso Ecuador]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/12949>
- Ramírez, A., & Vera, C. (2021). Retos y oportunidades para la equidad de género en la educación superior de Manabí. *Revista de Políticas Públicas*, 7(1), 87-104.
- Remenyi, D. (2019). *Field methods for academic research: Interviews, focus groups and ethnography*. Academic Conferences and Publishing International Limited.
- Rico, M., et al. (2021). *Políticas de igualdad de género en el Sistema Político Uruguayo*. Clacso. <https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2022/01/CLACSO-Politica-Genero-Uruguay-2021.pdf>
- Rivera, D., Moreno, M. y Cedeño, V. (2021). Equidad de género en la gestión universitaria

- ecuatoriana: Alcances y desafíos. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 11(1), 24-36. <https://doi.org/10.22235/rliet.v11i1.2625>
- Rodríguez, M. (2023). Experiencias de conciliación laboral y familiar en profesoras universitarias ecuatorianas. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 13(1), 87-105. <https://doi.org/10.22235/rliet.v13i1.4319>
- Rodríguez-Jaume, M. J. y González-Río, M. J. (2019). Género y universidad. Resistencias y alternativas para una transformación de la institución universitaria. *Feminismo/s*, (34), 11-32. <https://doi.org/10.14198/fem.2019.34.01>
- Savigny, H. (2014). Women, know your limits: Cultural sexism in academia. *Gender and Education*, 26(7), 794-809.
- SENPLADES. (2021). *Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025*. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.
- UNESCO. (2023). *Iniciativa Spotlight para fortalecer la prevención y respuesta ante la violencia de género*. Recuperado de <https://www.unesco.org/es/>
- UNESUM. (2023). *Unidad de Igualdad de Género*. Recuperado de <https://www.unesum.edu.ec/unidad-de-igualdad-de-genero/>
- Universidad Eloy Alfaro de Manabí. (2023). *Políticas de equidad de género*. Recuperado de <https://www.uileam.edu.ec/equidad-de-genero/>
- Universidad Técnica de Manabí. (2023). *Programa de equidad de género*. Recuperado de <https://www.utm.edu.ec/programa-de-equidad-de-genero>
- UTM. (2022). *Plan Institucional de Igualdad y No Discriminación 2022-2024*. Portoviejo. <https://www.utm.edu.ec/sede-academica/publicaciones/archivo-central/planes-institucionales/plan-institucional-de-igualdad-y-no-discriminacion-de-la-utm-2022-2024/>
- UTM. (2023). *Memoria institucional 2023. Portoviejo: Universidad Técnica de Manabí. CEPAL*. (2023). *Panorama Social de América Latina 2023*. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46308-panorama-social-america-latina-2023>
- Valian, V. (1999). Why so slow? The advancement of women. MIT press. van den Brink, M., & Benschop, Y. (2012). Slaying the seven-headed dragon: The quest for gender change in academia. *Gender, Work & Organization*, 19(1), 71-92.



- Van den Brink, M., & Benschop, Y. (2014). Gender in academic networking: The role of gatekeepers in professorial recruitment. *Journal of Management Studies*, 51(3), 460-492.
- Villa, A. y Sánchez, P. (2022). Programas de equidad de género en universidades mexicanas: ¿Hacia dónde avanzan? *Perfiles Educativos*, 44(177), 168-186. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2022.177.76534>
- Viteri, C., & Palomeque, C. (2020). Equidad de género en la educación superior en Ecuador: desafíos pendientes. *Píxel-Bit. Revista de Medios y Educación*, (57), 197-214. <https://doi.org/10.12795/pixelbit.2020.i57.11>
- Wolfinger, N. H., Mason, M. A., & Goulden, M. (2008). Problems in the pipeline: Gender, marriage, and fertility in the ivory tower. *The Journal of Higher Education*, 79(4), 388-405.