



UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPÍRITU SANTO
FACULTAD DE ECONOMÍA Y CIENCIAS EMPRESARIALES

TÍTULO: ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA
EDUCATIVA EN EL CANTÓN SAMBORONDÓN PERÍODO 2016 – 2017

TRABAJO DE TITULACIÓN QUE SE PRESENTA COMO REQUISITO PREVIO
A OPTAR EL GRADO DE INGENIERO EN CIENCIAS EMPRESARIALES

NOMBRE DEL ESTUDIANTE:

PAUL ISRAEL SERVIDIO MURILLO

NOMBRE DEL TUTOR:

MAE. JOSÉ GABRIEL MACUY CALLE

SAMBORONDON, ABRIL, 2018

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA EDUCATIVA
EN CANTÓN SAMBORONÓN PERÍODO 2016 – 2017

Análisis del Liderazgo de la mujer en la industria educativa en la ciudad de

Guayaquil período 2016 – 2017

Paul Servido, pservido@uees.edu.ec, Facultad de Economía y Ciencias

Empresariales Edificio E, Universidad Espiritu Santo, Km. 2.5 Vía Puntilla

Samborondón

Resumen

El objetivo de este artículo es analizar la brecha de género que existe en el ámbito de la educación en el cantón Samborondón, así como el liderazgo de las mujeres en la industria educativa, y las principales dificultades que han afrontado a lo largo de sus carreras profesionales y vida personal. Analizar la situación de las mujeres en otras regiones. Los resultados obtenidos comprueban desigualdad y exclusión social en los lugares de trabajo. El objetivo final de este trabajo es identificar nuevos aportes de las mujeres en sus carreras en el campo del emprendimiento, innovación y tecnología, así como en procesos de capacitación para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la sociedad. Se diseñó una metodología cuantitativa y cualitativa donde se determinó una muestra de 30 personas, mujeres y hombres, dentro de la industria educativa y sus aportes científicos. Los hallazgos fueron que a pesar de que existe un mayor número de mujeres ocupando cargos directivos en instituciones educativas el salario percibido por las mismas en comparación con sus pares hombres es menor. Además, se contribuye que existen varios colectivos dentro de la provincia de Guayas enfocados en la innovación, y cambio social liderado por mujeres profesionales; representando una imagen optimista en comparación con otras provincias de Ecuador. Este artículo muestra que la desigualdad de género es una problemática real en nuestra sociedad y permite lanzar una serie de recomendaciones y propuestas para poner en marcha planes de ejecución de políticas públicas y leyes vigentes en el registro oficial sobre la equidad de género en el empleo.

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA EDUCATIVA EN CANTÓN SAMBORONÓN PERÍODO 2016 – 2017

Palabras Claves: igualdad de género, equidad, discriminación, derechos humanos, grupos vulnerables, exclusión, innovación

Abstract

The objective of this article is to analyze the gender gap that exists in the field of education in the canton Samborondón, as well as the leadership of women in the educational industry, and the main difficulties they have faced throughout their careers and personal life. Analyze the situation of women in other regions. The results obtained prove inequality and social exclusion in the workplace. The final objective of this work is to identify new contributions of women in their careers in the field of entrepreneurship, innovation and technology, as well as in training processes to achieve gender equality and the empowerment of women in society. A quantitative and qualitative methodology was designed where a sample of 30 people, women and men, was determined within the educational industry and its scientific contributions. The findings were that although there is a greater number of women occupying managerial positions in educational institutions, the salary received by them is lower in comparison with their male peers. In addition, it contributes that there are several groups focused on innovation, and social change led by professional women within the province of Guayas; representing an optimistic image in comparison with other provinces of Ecuador. This article shows that gender inequality is a real problem in our society and allows launching a series of recommendations and proposals to implement plans for the execution of public policies and laws in force in the official register on gender equity in employment.

Keywords: gender equality, equality, discrimination, human rights, vulnerable groups, exclusion, innovation

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA EDUCATIVA EN CANTÓN SAMBORONÓN PERÍODO 2016 – 2017

Introducción

Según cifras estadísticas del Instituto Nacional de Estadísticas Censos¹, “en Ecuador El 53,3% de profesionales científicas e intelectuales del Ecuador son mujeres ante el 47,7% de hombres” (Andes, 2014) mostrando una cifra congruente con el número de habitantes de género femenino del país, 50,48% de la población de Ecuador está conformada por mujeres.

El liderazgo de la mujer en cualquier ámbito que se desenvuelva, aporta una perspectiva diferente y complementaria al liderazgo del hombre. Estudios realizados sugieren que “incorporar mujeres en roles de liderazgo tiene varias ventajas, como la empatía, el cuidado de los detalles, la capacidad de adaptación, el sentido de responsabilidad y la tenacidad a la hora de buscar resultados para la compañía” (Urquiza, 2016); los integrantes de estas organizaciones reciben con aprobación las iniciativas impulsadas por sus pares femeninos.

Desde los inicios de la historia del ser humano, la mujer ha sido estereotipada minimizando su capacidad como un ser incapaz de desarrollar roles de importancia a nivel empresarial en la sociedad. Aunque en la actualidad debido a la globalización del conocimiento, éste se encuentra impactando en el desarrollo sociocultural y tecnológico permitiendo que las féminas demuestren día a día su crecimiento científico, académico y empresarial.

Sin embargo, las mujeres durante esta trayectoria han demostrado dar grandes pasos, y han sabido ganar terreno entorno a sus derechos.

Pero no todo ha sido una lucha igualitaria, al contrario, se han visto envueltas en batallas de paralelismo de género y justicia, alcanzando en diferentes ámbitos cargos de gran importancia, pero a pesar de ello, es atrayente e importante poder evaluar el

¹ INEC

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA EDUCATIVA EN CANTÓN SAMBORONÓN PERÍODO 2016 – 2017

avance de la mujeres en el ámbito profesional, y además plasmar ciertas variables o factores los cuales hablan del liderazgo de la mujer.

Estudios recientes han establecido que en Ecuador las principales competencias profesionales a ser consideradas al momento de contratar a una mujer son: “la competencia del liderazgo en el 23%, seguido por un 20% al trabajo de equipo y de enfoque de resultados. Reflejando la importancia en la actualidad del liderazgo de la mujer, sobre otros factores que supondrían ser de mayor relevancia para sus compañías; más aún si esta información se ve evidenciada en los sistemas de educación del País y de la ciudad de Guayaquil específicamente” (Deloitte Ecuador, 2017).

Por ello, el objetivo de este artículo académico se fundamenta especialmente en determinar si existe igual de género en el ecosistema educacional, sobre todo en los ámbitos de innovación científica y tecnológica. Para responder a esta interrogante se efectuará un análisis cuantitativo mediante un cuestionario aplicado a una muestra de 30 personas, hombres y mujeres, que laboran en instituciones educativas en el cantón Samborondón. Además, se elaborará un estudio y análisis cualitativo de historias de vida de las diferentes etapas, roles y experiencias vividas de tres mujeres líderes dentro de la industria de la educación en la ciudad de Guayaquil, así como en el

Para responder al planteamiento de este estudio se deberá resolver la problemática enfrascada en la siguiente interrogante:

¿Cuentan las mujeres con el mismo despliegue profesional en el ámbito de la educación en el cantón Samborondón con respecto a sus pares masculinos? de no ser el caso ¿Cuáles son las medidas a tomar con respecto a esta situación de desigualdad?

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA EDUCATIVA EN CANTÓN SAMBORONÓN PERÍODO 2016 – 2017

Antecedentes

La lucha por la equidad de género en Ecuador ha recorrido un largo camino por décadas, con altos y bajos finalmente Ecuador se ha convertido en un Estado inclusivo que promulga la paridad de género. La Carta Magna asegura la participación con igualdad en las diferentes ramas públicas, el art. 102 indica que “el Estado promoverá y garantizará la participación equitativa de mujeres y hombres como candidatos en los procesos de elección popular, en las instancias de dirección y decisión en el ámbito público, en la administración de justicia, en los organismos de control y en los partidos políticos” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008). Incluso la Asamblea Nacional del Ecuador tiene una de las tasas más altas de inclusión de género del mundo, el 43% de los asambleístas son de género femenino.

Para ilustrar la lucha en contra de la brecha que existe entre hombres y mujeres en las diferentes industrias e instituciones, el Estado ecuatoriano ha llevado la batalla a entes internacionales. Siendo el promotor y embajador de la misma el exministro de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, Guillaume Long. Long “resaltó ante el 117ª Período de Sesiones del Comité de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas² en Ginebra, Suiza las políticas implementadas en el país para alcanzar la igualdad, representación y reconocimiento de las mujeres” (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2016).

Igualdad de género

Se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños” (UNESCO, 2017). La igualdad no significa que anatómicamente un hombre sea igual a una mujer sino que exista equidad en término de obligaciones y derechos, significa que las responsabilidades y el liderazgo

² ONU

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA EDUCATIVA EN CANTÓN SAMBORONÓN PERÍODO 2016 – 2017

dentro de la sociedad sean iguales y que no dependan del género con el que nacieron. La equidad de género se basa en el principio de reconocer que todos los seres humanos tenemos intereses, necesidades y prioridades, aceptando la diversidad.

La desigualdad de género nace del trato desigual e injusto debido al sexo de una persona, el trato no debe de ser solamente diferente sino también no igualitario.

Cuando hablamos del termino discriminación, se debe de entender que esta se puede presentar de diversas maneras como:

Discriminación directa

En países latinoamericanos es muy probable encontrarnos con discriminación directa por la carencia de leyes, o a su vez por estigmas sociales y culturales. “Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable” (Jefatura del Estado España, 2007). Sin embargo, dicha practica es prohibida por la constitucion de la mayoría de estos países, y en la declaración de los derechos humanos de la ONU.

Discriminación indirecta

La discriminación de género indirecta es más difícil de identificar pero aún así existe, como por ejemplo: convocatorias para contratación donde se sabe con anterioridad que sólo hombres serán contratados en esos puestos (electricistas, mecanicos, porteros, guardias de seguridad, etc), salarios unificados para los puestos pero se conoce que en las categorías de menor salario predominan las mujeres (asistentes contables, recepcionistas, etc). “Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA EDUCATIVA EN CANTÓN SAMBORONÓN PERÍODO 2016 – 2017

en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados” (Jefatura del Estado España, 2007).

Estereotipos de género

En la mayoría de casos los estereotipos de género son aprendidos por socialización por ejemplo, es común escuchar a madres y padres decir a sus hijos “los niños no lloran” o “los niños no juegan con muñecas” o “las niñas son princesas” de esta manera difundimos la idea de que los hombres y las mujeres no son iguales desde temprana edad sin ningún alegato sensato.

Los estereotipos de género sirven para definir metas y expectativas para ambos sexos, marcando una evolución diferente para hombres y mujeres y justificando, muchas veces, una discriminación hacia estas últimas. Existen hallazgos que indican que “las características de los roles típicos que los hombres y las mujeres tienen que tener y desarrollar a lo largo de su desarrollo personal y laboral van de acuerdo a una etnia, cultura o en una sociedad.” (Perez, Poder Judicial Michoacan, 2011)

“Se ha convertido en un hecho común y de total aceptación a nivel social el uso de los estereotipos de género para la asignación de una persona determinada, hombre o mujer, atributos, características o funciones específicas, únicamente por su pertenencia al grupo social masculino o femenino. Al contar con la aceptación de la sociedad, la utilización de los estereotipos de género se ha convertido en una práctica dañina porque genera violaciones de los derechos y las libertades fundamentales. Un ejemplo de lo anterior es la falta de penalización de la violación intrafamiliar, donde la mujer es agredida de manera física, psicológica y emocional basados en el concepto social de que la mujer es la propiedad sexual del hombre” (Oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos, 2014).

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA EDUCATIVA EN CANTÓN SAMBORONÓN PERÍODO 2016 – 2017

La mujer en las instituciones educativas en Ecuador

La educación se redefinió en Ecuador, y lo que antes se consideraba imposible se convirtió en una realidad. Los más altos puestos dentro de instituciones educativas, centros de capacitación y movimientos internacionales son encabezados hoy en día por mujeres profesionales pero sobre todo capaces de liderar movimientos de innovación, emprendimiento y tecnología.

Es el caso de Cecilia Paredes que se dedica a romper paradigmas y a salir del status quo de nuestra sociedad, “se convirtió en el año 2012 en la primera mujer en obtener el cargo de Vicerrectora Académica de la Escuela Politécnica del Litoral³, y hoy en día ocupa el cargo de Rectora de la misma” (El Universo, 2017)

Además, como caso de perseverancia y de igualdad de capacidades tenemos a “Marlene León Mendoza quién desempeña el cargo de Vicerrectora Académica de la Universidad de Especialidades Espíritu Santo. Su currículum es extenso, incluye estudios en Ingeniería en Informática en Cuba, Maestría en Administración de Empresas, y en la actualidad se encuentra cursando un Doctorado en Filosofía y otro en Ciencias de la Educación” (UEES, 2018)

Otro caso de éxito y liderazgo en la comunidad guayasense es Nathalie Cely Suárez quien en la actualidad dirige el Centro de Emprendimiento de Guayaquil, Guayaquil Emprende. “Como una de las aristas de su gestión se encuentra reforzar el programa Más Tecnología y poner en funcionamiento el programa Más Innovación, también en la fundación Edúcate. Dentro del centro de emprendimiento laboran diferentes organizaciones en conjunto para mejorar el ecosistema emprendedor dentro y fuera de la ciudad” (El Universo, 2017).

³ ESPOL

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA EDUCATIVA EN CANTÓN SAMBORONÓN PERÍODO 2016 – 2017

Métodos y materiales

Métodos

Esta investigación constó de una fase no experimental con carácter descriptivo y documental, se elaboró un cuestionario con preguntas cerradas para determinar si existe discriminación de género. Para realizar esta encuesta se seleccionó una muestra de 30 personas de las diferentes áreas dentro de la Universidad de Especialidades Espíritu Santo del cantón Samborondón. Además, la investigación constó con una fase experimental donde se elaboraron preguntas abiertas para determinar donde creen entrevistadas que se encuentra la brecha de género dentro del campo de innovación, educación y tecnología en el país; para esta segunda fase se seleccionó a 5 mujeres que ocupan altos cargos en las diferentes regiones del país.

Los datos fueron clasificados mediante herramientas estadísticas descriptivas; que permitieron tabular y luego analizar los datos recolectados.

Métodos descriptivos utilizados

- Gráficas de barras
- Tablas

Métodos de recolección

Durante el mes de febrero del 2018 se encuestó a 30 personas que laboran en este centro educativo, para entrevistados se escogieron al azar dentro de los diferentes departamentos de la institución de diferentes etnias, edades, diferentes puestos dentro de la organización y de género indistinto. Además, se realizó una entrevista con preguntas abiertas a 5 mujeres que ocupan altos cargos en instituciones de capacitación tanto públicos como privados. La información se recolectó en el cantón Samborondón, provincia de Guayas. La encuesta constó de 6 preguntas cerradas, ajustadas a la realidad económica del país; se consultó sobre género, edad, raza o grupo étnico, puesto o cargo

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA EDUCATIVA EN CANTÓN SAMBORONÓN PERÍODO 2016 – 2017

ocupado dentro de la organización, nivel salarial y además se consultó sobre discriminación en su lugar de trabajo. La entrevista por su lado contó de 5 preguntas abiertas donde se incluyeron cuestionamientos sobre si un hombre tiene más derecho de conseguir puestos de trabajo que una mujer, si los hombres son mejores políticos que las mujeres, si la universidad es más importante para un chico que una chica, si los hombres tienen mayor liderazgo en los grupos de trabajo y por último se preguntó si la brecha de género es un problema de carácter social con solución.

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA EDUCATIVA EN CANTÓN SAMBORONÓN PERÍODO 2016 – 2017

Resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta realizada en el mes de febrero en el cantón Samborondón dentro de la Universidad Espíritu Santo el 63,33% de los puestos dentro de la institución lo ocupan mujeres mientras que el 36,67 % es ocupado por hombres. A simple vista no existe inequidad de género pero si profundizamos en la investigación podemos constatar que existe discriminación indirecta porque existe una brecha salarial entre mujeres y hombres de acuerdo al puesto de mando, hombres que ocupan cargos de coordinadores académicos ganan lo que ganaría una mujer en un puesto directivo. Un hombre en puesto de coordinador gana más de \$2000 mientras que una mujer gana dentro del rango de \$1600-\$1999.

Según la muestra estudiada los hombres empiezan a formar como colaboradores en el área de catedra de esta institución a partir de 30 años de edad mientras que las mujeres empiezan su vida laboral en este mismo tipo de organizaciones en áreas administrativas desde los 18 años. La mayoría de mujeres que trabajaban en esta institución empezaron entre los 21 y 29 años de edad.

Se pudo determinar además que existe un mayor número de mujeres las que están en el rango salarial de más de \$2000. Este resultado es no concluyente porque la muestra está conformada por un 63,33% de mujeres lo que quiere decir que de los 11 hombres encuestados el 36,36% ganan más de \$2000 mientras que tan solo el 26,31% de las mujeres se encuentran en este escalón salarial. Otro dato relevante en cuanto a los rangos salariales es que ningún hombre dentro de la población analizada ganas menos de \$900.

El mayor número de mujeres se encuentran entre los escalones salariales \$500-\$899 y \$900-\$1299, 11 de las 19 mujeres encuestadas se encuentran dentro de estos dos rangos representando así el 57,89% de la población estudiada.

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA EDUCATIVA EN CANTÓN SAMBORONÓN PERÍODO 2016 – 2017

Dentro de las mujeres encuestadas 10 ocupan cargo de docentes, 5 ocupan cargo de coordinadoras académicas, 3 cargos directivos y 1 cargo administrativo; lo remarcable de esta situación es que ninguna mujer ocupa el cargo de inspectora así como ningún hombre ocupa un puesto administrativo.

Además, gracias a la encuesta realizada se pudo constatar que el 66,67% de los encuestados no se sienten discriminados dentro de sus lugares de trabajo. El 33,33% restante se divide en 2 hombres y 8 mujeres, 20% y 80% respectivamente. Se concluye entonces que el 26,66 % de las mujeres encuestadas sienten que han sufrido discriminación de género en sus lugares de trabajo.

El estudio mostró que las mujeres se encuentran con desafíos como trabajar más horas para recibir reconocimientos sobre su labor. Además, estos hallazgos muestran que las mujeres deben de contar con mayor número de estudios para ascender en los puestos por lo tanto la inversión que realizan en educación es mayor. También se pudo constatar que las mujeres son seleccionadas generalmente para ocupar cargos administrativos como secretarias o puestos en el área de cobros.

Por otro lado, el cuestionario abierto aplicado a mujeres que ocupan altos cargos en diferentes instituciones públicas como privadas demostró que para ocupar un cargo público siendo mujer se necesita el doble de trabajo, y que muchas veces estas mujeres sufren de violencia por género por sus pares e incluso por medio de terceros. Se pudo además concluir que estas mujeres han sido denigradas incluso por miembros de sus familias que pensaron que estos cargos altos solo debían ser ocupados por hombres.

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA EDUCATIVA EN CANTÓN SAMBORONÓN PERÍODO 2016 – 2017

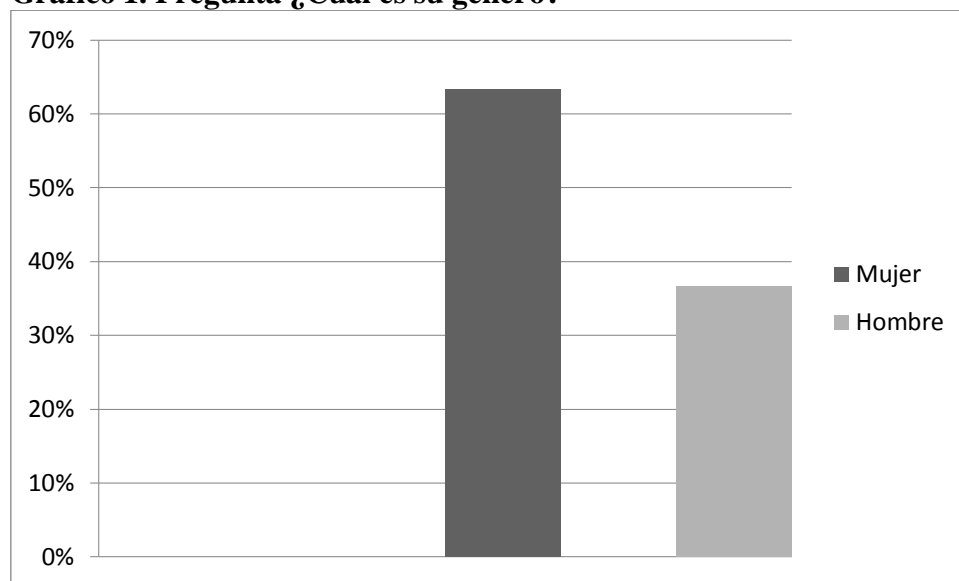
Tablas y gráficos

Tabla 1. Pregunta ¿Cuál es su género?

¿Cuál es su género?		
Mujer	63,33%	19
Hombre	36,67%	11
TOTAL		30

Elaborador por: Autor Fuente: Encuesta realizada por autor

Gráfico 1. Pregunta ¿Cuál es su género?



Elaborador por: Autor Fuente: Encuesta realizada por autor

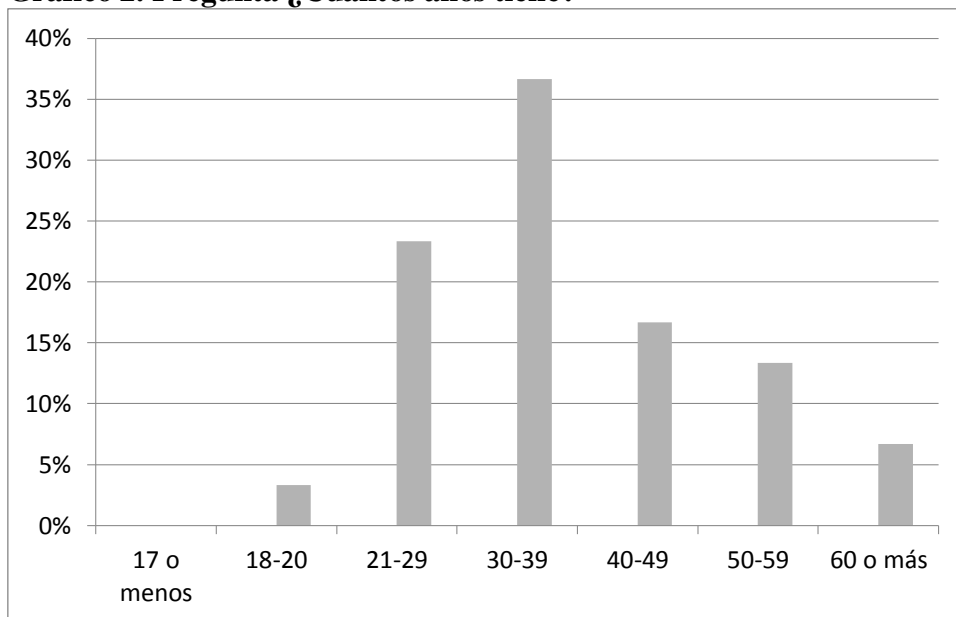
Tabla 2. Pregunta ¿Cuántos años tiene?

¿Cuántos años tiene?		
17 o menos	0,00%	0
18-20	3,33%	1
21-29	23,33%	7
30-39	36,67%	11
40-49	16,67%	5
50-59	13,33%	4
60 o más	6,67%	2
TOTAL		30

Elaborador por: Autor Fuente: Encuesta realizada por autor

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA EDUCATIVA
EN CANTÓN SAMBORONÓN PERÍODO 2016 – 2017

Gráfico 2. Pregunta ¿Cuántos años tiene?



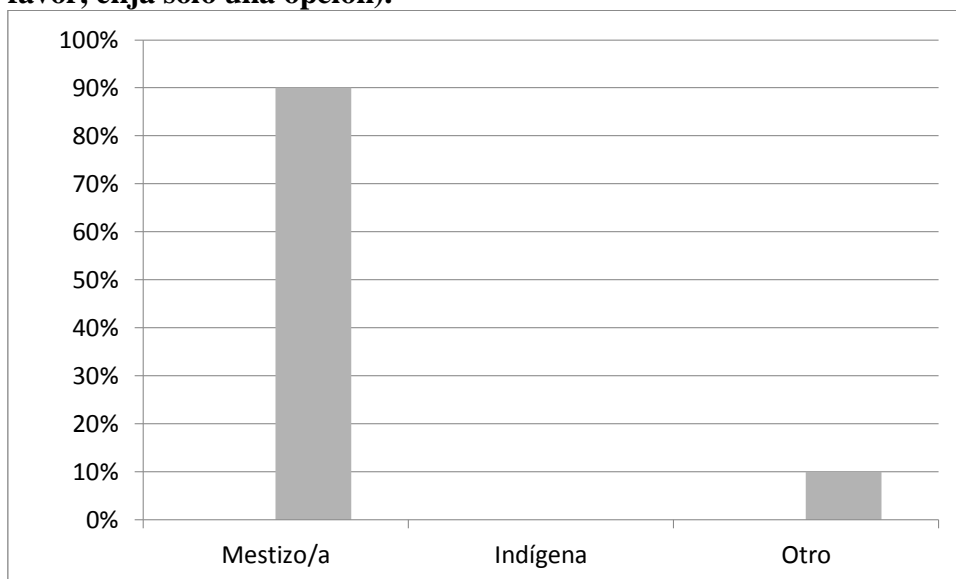
Elaborador por: Autor Fuente: Encuesta realizada por autor

Tabla 3. Pregunta ¿Qué raza o grupo étnico lo/la describe mejor a usted? (Por favor, elija solo una opción)

¿Cuál grupo étnico lo/la describe mejor a usted? (Por favor, elija solo una opción)		
Mestizo/a	90,00%	27
Indígena	0,00%	0
Otro	10,00%	3
TOTAL		30

Elaborador por: Autor Fuente: Encuesta realizada por autor

Gráfico 3. Pregunta ¿Qué raza o grupo étnico lo/la describe mejor a usted? (Por favor, elija solo una opción).



Elaborador por: Autor Fuente: Encuesta realizada por autor

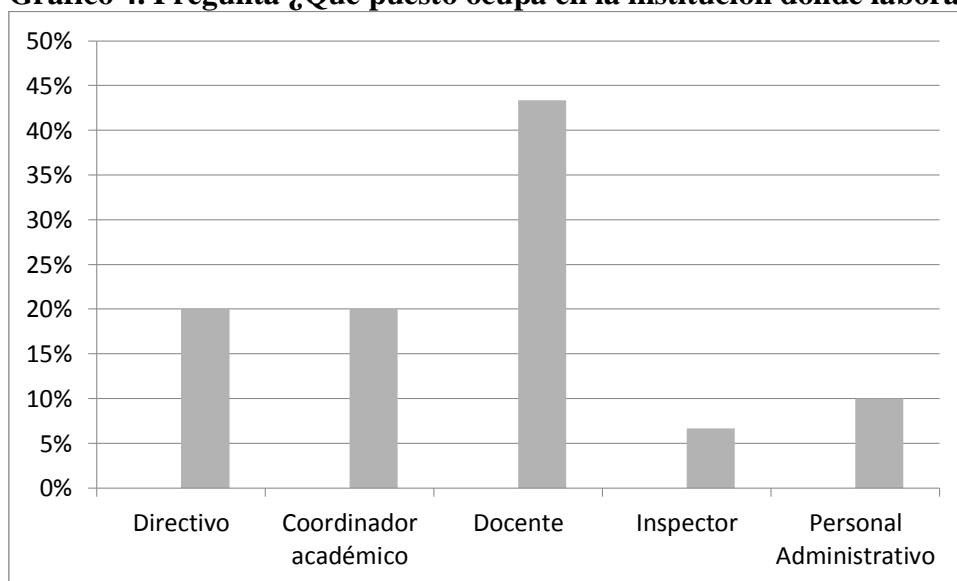
ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA EDUCATIVA
EN CANTÓN SAMBORONÓN PERÍODO 2016 – 2017

Tabla 4. Pregunta ¿Qué puesto ocupa en la institución donde labora?

¿Qué puesto ocupa en la institución donde labora?		
Directivo	20,00%	6
Coordinador académico	20,00%	6
Docente	43,33%	13
Inspector	6,67%	2
Personal Administrativo	10,00%	3
TOTAL		30

Elaborador por: Autor Fuente: Encuesta realizada por autor

Gráfico 4. Pregunta ¿Qué puesto ocupa en la institución donde labora?



Elaborador por: Autor Fuente: Encuesta realizada por autor

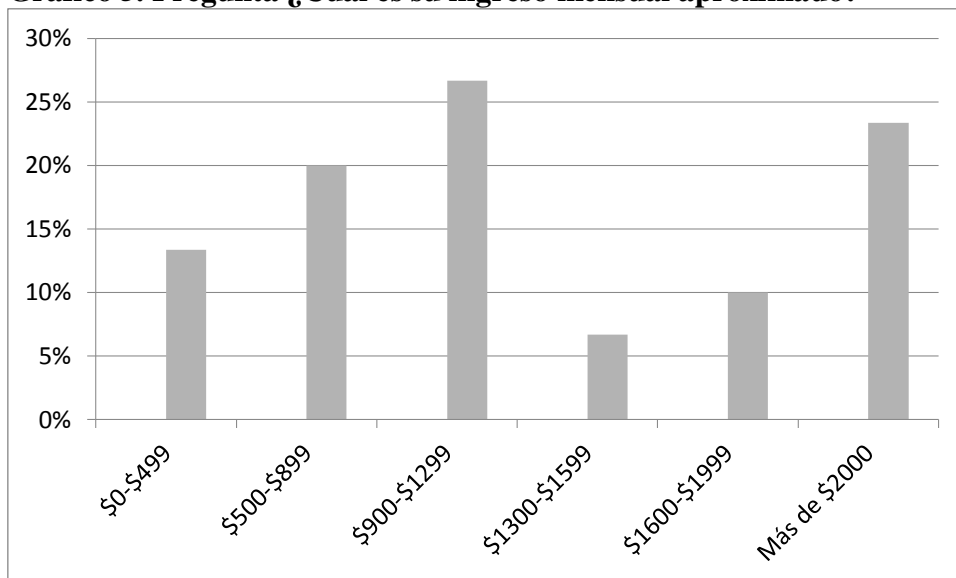
Tabla 5. Pregunta ¿Cuál es su ingreso mensual aproximado?

¿Cuál es su ingreso mensual promedio?		
\$0-\$499	13,33%	4
\$500-\$899	20,00%	6
\$900-\$1299	26,67%	8
\$1300-\$1599	6,67%	2
\$1600-\$1999	10,00%	3
Más de \$2000	23,33%	7
TOTAL		30

Elaborador por: Autor Fuente: Encuesta realizada por autor

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA EDUCATIVA
EN CANTÓN SAMBORONÓN PERÍODO 2016 – 2017

Gráfico 5. Pregunta ¿Cuál es su ingreso mensual aproximado?



Elaborador por: Autor Fuente: Encuesta realizada por autor

Tabla 6. Pregunta ¿Se ha sentido discriminada/o en su lugar de trabajo por su género?

¿Se ha sentido discriminada/o en su lugar de trabajo?		
Si	33,33%	10
No	66,67%	20
TOTAL		30

Elaborador por: Autor Fuente: Encuesta realizada por autor

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA EDUCATIVA EN CANTÓN SAMBORONÓN PERÍODO 2016 – 2017

Discusión y Conclusión

Este estudio muestra que el proceso para la institucionalidad de la equidad de género ha resultado en una lucha interminable con hitos históricos que han marcado el cambio en nuestra sociedad. Durante el último siglo han existido personajes remarcables en búsqueda de igualdad de género, entre ellas tenemos a la Dra. Matilde Hidalgo de Procel quién se convirtió en la primera mujer sufragista en Ecuador y Latinoamérica; mujeres como Nathalie Cely que han volcado sus energías a apoyar la innovación y la tecnología acercando la parte pública y privada al ciudadano común. El liderazgo femenino ha revolucionado la industria de capacitación científica en el país, Lourdes Serrano Directora General de Girls in Tech en Ecuador se dedica a capacitar jóvenes mediante charlas enfocadas en diferentes temas de interés promoviendo la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

El avance normativo sobre igualdad entre mujeres y hombres en Ecuador ha tenido mayor fuerza durante la última década. Tiene como base el principio de que la equidad de género es igualdad de derechos, mismos derechos para hombres y mujeres. Los ciudadanos quieren que el país sea más equitativo, y que estos cambios se basen en la justicia social y la igualdad. El Estado Ecuatoriano en aras de eliminar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres ha establecido diferentes herramientas normativas que aseguran la igualdad de género: la Constitución de la República de Ecuador, Legislación Nacional y Políticas Públicas.

Para conseguir la integración de la normativa oficial existente con la normativa institucional de entidades públicas y privadas se deben definir líneas estratégicas que permitan enfrentar la problemática real. Se debe aplicar el enfoque de género en planes y programas que permitan un cambio cultural sistémico; la inclusión de este enfoque se debe ver reflejada en los sistemas de contratación, y además deben ser

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA EDUCATIVA EN CANTÓN SAMBORONÓN PERÍODO 2016 – 2017

institucionalizados en la gestión de Talento Humano. Según la Constitución de la República de Ecuador “el Estado es el ente rector encargado de formular y ejecutar políticas para conseguir la equidad de género dentro de la sociedad, esta gestión debe de realizarse de acuerdo a la ley y mediante los mecanismos especializados, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público” (Asamblea Constituyente, 2008).

“Según el Foro Económico Mundial⁴ Ecuador es el segundo país de Latinoamérica más avanzado en términos de equidad de género superándolo solo Nicaragua” (El Telégrafo, 2014). Sin embargo, la realidad que viven muchas mujeres en sus primeros años de labor profesional aún presenta desigualdad en temas de cargos ocupados y salarios percibidos. Cabe recalcar que los primeros pasos para resolver la falta de equidad en la sociedad se han dado mediante la creación de leyes que regulen la falta de equidad. Sin embargo, más allá de la creación de leyes y políticas públicas se debe trabajar en la ejecución y cumplimiento de las mismas. La creación de un ente regulador y sancionador es necesaria. La cuota de género debe ser aplicada no solo en instituciones públicas sino también en instituciones privadas.

Según la encuesta aplicada a miembros del personal docente y administrativo de la Universidad de Especialidades Espíritu Santo en el mes de febrero de 2018, sigue existiendo discriminación de género indirecta al momento de contratar. Los puestos administrativos siguen siendo asignados en su mayoría a mujeres mientras que los cargos directivos son asignados en su mayoría a hombres. Dicho estudio además reveló que incluso sí una mujer ocupa un cargo directivo dentro de dichas instituciones sus salarios son menores a la de los hombres que ocupan cargos similares. De acuerdo con el diario El Universo, “en una semana, en Ecuador, una mujer trabaja un promedio de

⁴ FEM

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA EDUCATIVA EN CANTÓN SAMBORONÓN PERÍODO 2016 – 2017

77,39 horas; mientras un hombre trabaja 59,57 horas (El Universo, 2018). De acuerdo a la encuesta realizada por el INEC⁵ la mujer trabaja casi un día más que el hombre y solamente se le pagan 46,15 horas y a los hombres 51,36 esto nos lleva de regreso al enunciado que a una mujer le cuesta mucho más tiempo percibir una remuneración igualitaria que a su par masculino, y peor aún siguen ocupando puestos más bajos sin importar la experiencia o estudios realizados en comparación a los hombres.

Durante esta investigación se entrevistó a Diana Medina, cofundadora de Alau un Startup dedicado a la capacitación de jóvenes que se preparan para rendir el examen de ingreso a las universidades. Ella vio el nicho de mercado existente en las instituciones educativas, y en sus palabras hackeo el sistema, y ofrece una solución a miles de usuarios de manera gratuita. Su emprendimiento empezó con tres mil dólares y luego de 4 años en última ronda de inversión fue valorado en 1.2 millones de dólares por la Senescyt⁶ y Yachay. Historias de éxito como la de Diana nos demuestran que a pesar de las dificultades y de la discriminación y falta de equidad existente en la sociedad la mujer busca el camino, y demuestra su rol de liderazgo en la sociedad.

La Ley Orgánica de Comunicación en el artículo 61.- Contenido discriminatorio indica, “Para los efectos de esta Ley, se entenderá por contenido discriminatorio todo mensaje que se difunda por cualquier medio de comunicación social que connote distinción o exclusión” (Asamblea Nacional, 2013), sea esta por etnia, cultura, condición social, género u otro. Por otro lado la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su art. 2 literal l Igualdad de género.- “La educación debe garantizar la igualdad de condiciones, oportunidades y trato entre hombres y mujeres” (Asamblea Nacional, 2011). Las aulas de clases deben de contribuir para el empoderamiento de la

⁵ Instituto Nacional de Estadística y Censos

⁶ Secretaria de Educación Superior, Ciencia y Tecnología

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA EDUCATIVA EN CANTÓN SAMBORONÓN PERÍODO 2016 – 2017

mujer en la sociedad haciendo valer sus derechos de equidad; cualquier actitud diferencial por condición de género termina siendo discriminación.

El Estado Ecuatoriano mediante sus cinco poderes estatales debe proteger los derechos de sus ciudadanos. El Poder Ejecutivo, Legislativo, Judicial, Electoral y el Poder de Participación Ciudadana en conjunto deben de velar por los intereses de su pueblo, y sobre todo de los grupos más vulnerables que han sido discriminados y violentados a lo largo de la historia. La lucha por la igualdad de género nunca claudicará, un ejemplo más de que el cambio es posible es que por primera vez en la historia de la ESPOC una mujer ocupa el cargo de Rectora, Cecilia Paredes.

Como conclusión se puede determinar que Ecuador es un país en lucha activa para combatir la desigualdad de género. Esta lucha se ha intensificado en la última década mediante la creación de normativa que asegure la inclusión y la equidad de derechos entre hombres y mujeres. Existen leyes contra la discriminación que se encuentran vigentes en el registro oficial, como la Ley Orgánica de Comunicación y la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA EDUCATIVA EN CANTÓN SAMBORONÓN PERÍODO 2016 – 2017

Bibliografía

- Andes. (07 de 03 de 2014). *Andes*. Recuperado el 24 de 03 de 2018, de <https://www.andes.info.ec/es/noticias/sociedad/1/24443/cifras-laborales-muestran-mayor-participacion-femenina-ecuador>
- Asamblea Constituyente. (10 de 2008). *Asamblea Nacional*. Recuperado el 3 de 2018, de http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Asamblea Nacional. (3 de 2011). Recuperado el 3 de 2018, de <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec023es.pdf>
- Asamblea Nacional. (6 de 2013). *Asamblea Nacional*. Recuperado el 3 de 2018, de http://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ley_organica_comunicacion.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (20 de 10 de 2008). *Asamblea Nacional*. Recuperado el 19 de 02 de 2018, de http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Correa, R. (11 de 2014). *Ministerio de Justicia*. Recuperado el 3 de 2018, de <http://www.justicia.gob.ec/rafael-correa-equidad-de-genero-es-igualdad-de-derechos-mismos-derechos-para-hombres-y-mujeres/>
- Deloitte Ecuador. (2017). *Mujeres 2017, Una radiografía de las ejecutivas ecuatorianas*. Deloitte Global Services Limited.
- El Telégrafo. (29 de 10 de 2014). *Ecuador escala posiciones en igualdad de género*. Recuperado el 10 de 03 de 2018, de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/4/ecuador-escala-posiciones-en-igualdad-de-genero>
- El Universo. (09 de 11 de 2017). Recuperado el 10 de 02 de 2018, de <https://www.eluniverso.com/guayaquil/2017/11/09/nota/6470212/nueva-rectora-espol>
- El Universo. (19 de 11 de 2017). Recuperado el 22 de 03 de 2018, de <https://www.eluniverso.com/guayaquil/2017/11/19/nota/6486343/retorno-nathalie-cely>
- El Universo. (13 de 11 de 2017). Se posesionó la primera mujer en el rectorado de la Espol. Guayaquil, Guayas, Ecuador.

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA EDUCATIVA EN CANTÓN SAMBORONÓN PERÍODO 2016 – 2017

El Universo. (08 de 03 de 2018). Las mujeres en Ecuador trabajan más horas y ganan menos que los hombres. Guayaquil, Guayas, Ecuador.

Enciclopedia del Ecuador. (s.f.). *Enciclopedia del Ecuador*. Recuperado el 10 de 03 de 2018, de <http://www.encyclopediadelecuador.com/personajes-historicos/matilde-hidalgo-de-procel/>

Jefatura del Estado España. (23 de 03 de 2007). *Sepin*. Recuperado el 13 de 02 de 2018, de <https://www.sepin.es/cronus4plus/documento/verDoc.asp?dist=7&referencia=SP%2FART%2F43629&cod=00C1T60A10Lj2A50Cg01k01m0C-0Fa0H607F2MQ0GL08107p1Cj07u2JI1yt08K1T10%26V07k1%2Fu0Go08p1yF0XA05u17U0Gx>

Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. (27 de 06 de 2016). *Cancillería del Ecuador*. Recuperado el 02 de 2018, de <http://www.cancilleria.gob.ec/ecuador-ejecuta-politicas-para-fortalecer-la-igualdad-de-genero/>

Oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos. (2014). Recuperado el 14 de 02 de 2018, de <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Women/WRGS/Pages/GenderStereotypes.aspx>

Oficina del Alto Comisionado de los Derechos HUMANOS. (2014). Recuperado el 14 de 02 de 2018, de <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Women/WRGS/Pages/GenderStereotypes.aspx>

Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer. (s.f.). *United Nations*. Recuperado el 09 de 02 de 2018, de <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

Perez, J. (10 de 2011). *Poder Judicial Michoacan*. Recuperado el 14 de 02 de 2018, de <http://www.poderjudicialmichoacan.gob.mx/web/atencion/contenido/ponencias/mesa2/Estereotipos%20de%20G%C3%A9nero%20Julia%20P%C3%A9rez.pdf>

Perez, J. (s.f.). *Poder Judicial Michoacan*. Recuperado el 14 de 02 de 2018, de <http://www.poderjudicialmichoacan.gob.mx/web/atencion/contenido/ponencias/mesa2/Estereotipos%20de%20G%C3%A9nero%20Julia%20P%C3%A9rez.pdf>

UEES. (2018). *UEES*. Recuperado el 21 de 03 de 2018, de <http://uees.me/team/marlana-leon-mendoza/>

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA EDUCATIVA
EN CANTÓN SAMBORONÓN PERÍODO 2016 – 2017

UNESCO. (05 de 03 de 2017). *Clases de periodismo*. Recuperado el 01 de 02 de 2018,
de <http://www.clasesdeperiodismo.com/2017/03/05/descarga-informe-de-la-unesco-para-informar-sobre-la-educacion-y-la-igualdad/>

Urquiza, C. (26 de Julio de 2016). La importancia de la mujer en cargos de liderazgo.
(Aqua, Entrevistador) Chile: Grupo Editorial Editec.