

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.2909

Discriminación del docente de género masculino en educación inicial

Maldonado Palacios Israel Alejandro

imaldonado@consultoresival.com

<https://orcid.org/0000-0002-1418-6809>

Morocho Palacios Henry Fabricio

fabricio.morocho@outlook.com

<https://orcid.org/0000-0003-1442-8027>

Maldonado Palacios Germania Margarita

germamore2@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-1062-6686>

Cuenca Cumbicos Kathyryne Mishelle

dckatty@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-7448-0428>

Loja -Ecuador

RESUMEN

La presente investigación se basa en la discriminación hacia el docente de género masculino dentro del ámbito de educación inicial, se pudo evidenciar que docentes de educación inicial en su mayoría son de género femenino. Varios directivos manifestaron que no existen docentes hombres debido a los temores que existen por parte de los padres de familia. Siendo esta principal razón para que las instituciones educativas, contraten a docentes de género masculino. El trabajo tiene por objetivo analizar la situación de los profesores de género masculino en su rol como docentes de educación inicial, dejando de lado su formación universitaria como profesionales en esta área. La investigación es de carácter cualitativo y para la recolección de información se usaron los instrumentos de encuesta y entrevista, todo esto con la finalidad de recabar la mayor información y poderla contrastar con las teorías existentes al respecto. Se pudo evidenciar que existen paradigmas en la sociedad los cuales impiden a los hombres ejercer en la carrera de educación inicial, manteniendo estructuras machistas en donde socialmente el hombre y la mujer deben escoger su profesión basados en un género.

Palabras clave: discriminación de género; docentes de género masculino; educación inicial, paradigmas.

Correspondencia: imaldonado@consultoresival.com

Artículo recibido: 10 agosto 2022. Aceptado para publicación: 10 septiembre 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Como citar: Maldonado Palacios, I. A., Morocho Palacios, H. F., Maldonado Palacios, G. M., & Cuenca Cumbicos, K. M. (2022). DISCRIMINACIÓN DEL DOCENTE DE GÉNERO MASCULINO EN EDUCACIÓN INICIAL. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(5), 72-90. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.2909

Discrimination of male teachers in initial education

ABSTRACT

The present investigation is based on the discrimination towards the male teacher within the field of initial education, it was possible to show that the majority of initial education teachers are female. Several directors stated that there are no male teachers due to fears on the part of parents.

This being the main reason for educational institutions to hire male teachers. The objective of the work is to analyze the situation of male teachers in their role as teachers of initial education, leaving aside their university training as professionals in this area. The research is of a qualitative nature and for the collection of information the survey and interview instruments were used, all this with the purpose of collecting the most information and being able to contrast it with the existing theories in this regard. It was possible to show that there are paradigms in society which prevent men from exercising in the initial education career, maintaining sexist structures where socially men and women must choose their profession based on gender.

Keywords: gender discrimination; male teachers; initial education, paradigms.

INTRODUCCIÓN

La discriminación hacia el docente de género masculino dentro del ámbito de educación inicial, en el Ecuador es un fenómeno que se ha vuelto una problemática para los hombres que han iniciado, están cursando y han terminado sus estudios superiores como docentes de educación inicial, esto partiendo desde un paradigma social que nace en la división de profesiones por género, en donde los hombres deben adaptarse y seguir determinadas carreras y las mujeres deben adaptarse y seguir otras, las cuales están socialmente aceptadas.

En base a lo anterior se puede afirmar que: el género y el poder están relacionados, a lo largo de la historia se han podido evidenciar relaciones sociales basadas en las diferencias sexuales, en donde el hombre y la mujer tienen profesiones y roles pre establecidos socialmente. Los poderes estatales han buscado crear soluciones aplicables para romper estos estereotipos de sociedad, y romper de alguna manera con las discriminaciones que se pueden presentar en diferentes escenarios para de esta forma terminar con los problemas sociales y dar cabida al respeto, diversidad, tolerancia valores que incluyen a la diversidad de género (Torres, 2018).

Buscando la equidad o igualdad de género se han propuesto procesos de desarrollo en donde se incluye a la mujer en diferentes escenarios, sin dejar de lado los roles tradicionales del género femenino los cuales se enfocaron en la reproducción y quehaceres domésticos, en la actualidad estos roles han ido perdiendo relevancia pues las mujeres hoy en día no quieren roles tan específicos y se consideran entes generadores de riqueza con las mismas destrezas, habilidades, sueños y talentos que el género masculino, tal es así que en los últimos años el género femenino ha tenido un sin número de logros y actualmente aún se enfrenta a determinados mitos en relación al género masculino, específicamente en el área laboral, en donde determinados cargos o puestos son ocupados por hombres, también se puede observar una desigualdad en lo relacionado a los sueldos, jornadas laborales, entre otros (Orejarena, 2020).

El diagnóstico relacionado a la equidad de género realizado por Cueva y Zambrano (2017) menciona que no existen políticas públicas, institucionales que actúen de forma eficiente en la igualdad de género, estas carecen de oportunidades reales las cuales no impiden que en todos los ámbitos sociales se tenga prácticas de inequidad, discriminación y

violencia de género. Para esto sería favorable incorporar otros factores a estas políticas, estas deben estar acompañadas de programas con enfoque en el desarrollo a una verdadera equidad de género, puesto que, es un problema que está presente en todo el mundo, pero a pesar de esto se sigue viendo que, niños y niñas son víctimas y a la vez también son imitadores de actitudes discriminatorias, basadas en estereotipos de género dentro de los hogares, escuelas o círculo social de cada ser humano.

Aún existe varias cosas por hacer empezando, en cuanto a igualdad de género, ya que existe la violencia doméstica a la cual están expuestos 11.3 millones de niños en los países desarrollados, esto dejaría en evidencia una problemática que nace desde temprana edad (Hernández, 2017).

En el Ecuador existen diferentes estereotipos, diferencias, paradigmas, que en conjunto impiden que exista una verdadera, igualdad social entre hombres y mujeres, pese a tener los mismo derechos no se ha erradicado la violencia y la discriminación, ya que persisten estereotipos pre concebidos, en donde: “solo las mujeres pueden cuidar a los niños dentro de un centro educativo”, esto pese a que el Plan Nacional del Buen Vivir establece pautas para el desarrollo de las personas, estos se basan en los derechos humanos, sin embargo, varios prejuicios, estereotipos y de más, están enquistadas en la sociedad desde muchas generaciones atrás (García y Gallo, 2021).

En el Ecuador existe un escenario favorable, ya que se han emprendido acciones en lo político, social y económico para erradicar la desigualdad social existente entre hombre y mujeres, especialmente a los grupos de atención prioritaria (Abramo et al., 2019).

Existe un contraste interesante entre los estudiantes de educación superior y las plazas de empleo existentes en el mercado, puesto que en los pasillos universitarios existen una gran cantidad de estudiantes mujeres en carreras no técnicas, según el artículo, la diferencia está en 70% mujeres versus el 30% hombres, sin embargo, cuando las empresas públicas y privadas realizan la selección y contratación de personal prefieren a los hombres, es decir existe una fuerte discriminación en las empresas y más aún en cargos directivos o mandos medios y altos.

Esto no sucede cuando se aplica a cargos de profesores en educación inicial y básica, puesto que en Ecuador las carreras universitarias enfocadas en educación inicial son

socialmente aceptadas para las mujeres, esto es evidente en las unidades educativas a nivel nacional en donde la mayor parte de profesoras de educación inicial son mujeres, esto puede ser por paradigmas mentales que tienen las personas tanto los directivos de la unidad educativa como los padres de familia (Valdebenito et al., 2019).

En este orden de ideas, es importante identificar en que está fundamentado la desigualdad, exclusión, discriminación e inequidad en el país, y también valorar que cambios se debe realizar para que tanto hombres y mujeres tengan una verdadera igualdad de género y se eliminen de la sociedad diferentes posturas machistas o sexistas (Rodas, 2017).

METODOLOGÍA

Basado en el libro de Gómez (2012) se expone a continuación el tipo de investigación que tiene este trabajo, mismo que será de tipo cualitativa, ya que se analizará a los profesionales hombres de educación inicial y su interacción al momento de conseguir y ejercer su profesión, para esto se ha considerado usar diferentes herramientas las cuales son: encuestas a directivos y docentes, así mismo se realizó una encuesta a los padres de familia para tener su criterio en relación a los profesionales hombres en educación inicial, para finalizar se entrevistará a varios profesionales de educación inicial para conocer los contra tiempos que han tenido que atravesar durante su vida profesional.

Según el objetivo la investigación es teórica, también llamada básica, se enfocará en estudiar y analizar el problema. La investigación será exploratoria, porque generará información indispensable para nuevos estudios sobre la discriminación de los hombres en centros educativos de educación inicial. También será descriptiva porque se describirá la situación actual de los profesionales de educación inicial.

Según el tipo de inferencia será inductiva, porque se llegará a conclusiones luego de realizada las encuestas y entrevistas, estableciendo el estado actual de los profesionales de educación inicial.

La población que se considerara para el presente estudio es finita ya que se conoce con exactitud la cantidad de personas que conforman la población, la cual está constituida por: 20 niños/as, y ocho personas dentro del personal (docentes, administrados y directivos). Adicional se realizaron cinco entrevistas a docentes hombre de educación inicial.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados de encuesta a directivos y docentes

Se aplicó el instrumento a los docentes del centro educativo (solo mujeres), cuyo objetivo es:

- Analizar la situación de los profesores de género masculino en su rol como docentes de educación inicial.
- Identificar los prejuicios sociales a que un hombre tome el rol de un educador de párvulos

Entre los principales resultados se puede evidenciar que en la vida universitaria de los estudiantes que han seguido la carrera relacionada a educación inicial, se tiene mayor presencia femenina y prácticamente nula participación masculina. Por su parte, en el campo laboral la presencia femenina abarca el 89% de participación, ya que en los centros educativos en su mayoría trabajan mujeres y muy pocos hombres.

Las mujeres encuestadas afirman que tanto hombres como mujeres tienen la misma capacidad para aprender y enseñar (78%), el 11% se contrapone a esta aseveración ya que afirman que los hombres carecen de sentido maternal el cual es necesario para poder dar clases a los párvulos en este nivel académico, otro 11% afirma que las capacidades son las mismas pero las oportunidades no, haciendo difícil que los hombres puedan laborar en su área de profesión de forma sencilla.

Las mujeres encuestadas afirman que el mayor riesgo que se podría suscitar dentro del centro educativo al contratar hombres es para las compañeras mujeres, porque se podría presentar casos de acoso relacionado al maltrato sexual (11%), por su parte el 89% dice que no existe ningún riesgo. Al no existir compañeros hombres dentro de las unidades educativas no podría existir malos entendidos (56%), en las unidades educativas en donde si han tenido compañeros hombres no se presentaron ningún caso de malos entendidos (44%).

Existen diferentes conceptualizaciones en relación a la discriminación, el 22% afirma que no existe discriminación entre docentes hombres y docentes mujeres, la diferencia está dividida entre los paradigmas machistas pre existentes en la sociedad (44%) mientras que el 33% sostiene que no tienen las mismas oportunidades. Por su parte el 89% de encuestados afirma que tanto hombres como mujeres tienen derecho a un trabajo digno, honesto y que se relacione a su profesión, sin importar el género, etnia, inclinación sexual, por su parte el 11% afirma que la discriminación es una condición que se aprende desde el hogar y que esta se traslada de generación en generación, tal es así que los infantes de hoy en día presentarían las mismas discriminaciones que presentaron sus abuelos.

Resultados de encuesta a los padres de familia

Objetivos del instrumento:

- Conocer la percepción de la comunidad educativa, al tener como compañero a un hombre como docente de educación de párvulos.
- Describir los límites y posibilidades de la inclusión de hombres como docentes de educación inicial

Se puede evidenciar que el 18% de padres de familia encuestados, retirarían a sus hijos cuando se realice la contratación de un docente hombre, por su parte, el 82% coinciden en que no tendrían problema en que se contrate a un docente hombre para sus representados, este debe cumplir con los requisitos necesarios y pasar por el proceso de selección justo. La mayoría (44%) de padres de familia encuestados afirman que no es un limitante el que se realice contrataciones de docentes hombres en el centro educativo, sin embargo, se mantiene que en temas de limpieza y sentido maternal no es el mismo que una profesora mujer puede entregar a sus estudiantes, aquí se pudo evidenciar un importante hecho el cual está relacionado con los casos de pedofilia en el país y el mundo, este hecho resulta preocupante para el 25% de padres de familia.

Existe unas ideas compartidas, la mitad de padres de familia piensan que no existe riesgo en la contratación de docentes hombres y la otra mitad sostiene que los casos de pedofilia que se han presentado en el mundo entero son preocupantes al momento de estas contrataciones, lo cual afectaría el buen nombre de la unidad educativa. En cuanto a la inclusión los padres de familia prefieren que no se realice la contratación de docentes hombres en el centro educativo (17%), la mayoría (71%) cree que todos necesitan trabajar y mejor si están preparados para este tipo de actividades profesionales, aquí también se presenta el paradigma que este es un trabajo netamente femenino dejando afuera a los hombres del trabajo con niños.

Los padres de familia han elegido el centro educativo por su trayectoria o por referencias de algún amigo, familiar o conocido, ninguno de los encuestados tomo la decisión basada en que todas las docentes eran mujeres o en la infraestructura. El 83% de las familias han abordado el tema de la equidad de género, desde un punto de vista en donde hombres y mujeres tienen los mismos derechos, obligaciones y responsabilidades, el 12% ha tocado el tema muy poco y el 5% no ha visto la necesidad de tocar estos temas por diferentes razones.

El 6% de los encuestados cree que no entre hombres y mujeres existe una diferencia radical en cuanto a las destrezas y habilidades que el uno o el otro puede presentar, mientras que el 94% afirma que si el hombre está capacitado y formado en esta área profesional tiene las mismas destrezas y habilidades que una mujer. Al comparar las habilidades y destrezas que tiene un hombre frente a una mujer se puede observar que los padres de familia piensan que al estar formado en esta área profesional tiene las mismas competencias ya que el género es indistinto,

no obstante, el 12% mantiene que la afinidad con los niños es un factor principal y por esto no deberían trabajar o ser contratados en el centro educativo.

Resultado de entrevistas a varios profesionales de educación inicial

Con la finalidad de comprender mejor los datos obtenidos se se presentan a continuación los resultados:

La principal motivación para escoger la carrera de Licenciatura en educación inicial es, el gusto por trabajar con los niños, enseñarles, observar sus necesidades y poder compartir esta primera etapa de su vida académica, sin embargo, puede existir otros motivantes como un hijo y la necesidad de pasar juntos mayor cantidad de tiempo compartiendo y desde un punto de vista técnico enseñándole cosas prácticas y lúdicas con un conocimiento previo.

Los centros educativos que han dado la oportunidad para que docentes hombres trabajen no muestran ningún tipo de discriminación, acoso, persecución, aquí dejan en completa libertad para que los docentes realicen sus actividades de forma libre, enmarcado en el respeto hacia los padres de familia, estudiantes, compañeros y autoridades, es así que varios de los docentes han logrado cumplir con las planificaciones curriculares y formar en los estudiantes las competencias necesarias, no obstante, la discriminación se da cuando los docentes hombres acuden a las entrevistas o presentan sus hojas de vida para aplicar a vacantes dentro educativos.

Las personas en general aún mantienen la creencia que: existen determinadas carreras universitarias solo para hombres y otras carreras universitarias únicamente para mujeres, en este contexto, los hombres que han decidido optar por la carrera de Licenciatura en Educación inicial se han visto en medio de comentarios algunos de ellos macristas, discriminadores, así como también alentadores como: esa carrera es de mujeres, eres gay, también se han dado comentarios relacionados a tendencias criminales como: violador, pedófilos, entre otros.

Varios de los profesionales graduados han buscado trabajo en su área de estudio, siendo este el principal obstáculo, ya que varias puertas se han cerrado y algunas ni siquiera han abierto, el encontrar trabajo en su área se ha vuelto una carrera titánica, por tantos paradigmas y creencias que existen en relación a los docentes hombres, a decir de algunos entrevistados esto se debe en cierta manera porque la prensa se encarga de

difundir noticias de “hombres” que han abusado de toda manera y forma niños (padres, padrastros, hermanos, etcétera), en este contexto se coloca a todos los hombres dentro de un mismo paradigma.

Frutos (2021) menciona que resulta insólito pensar que los hombres experimenten algún tipo de discriminación en el ámbito laboral, pues en la actualidad es común observar abogadas, doctoras, militares, empresarias, etcétera, ejerciendo profesiones que hasta hace unos años atrás eran exclusivas de los hombres, por otro lado, el hombre también ha incursionado en la gastronomía, moda, peluquería, entre otros; sin embargo, existe un campo en el que el hombre ha tenido mucha dificultad para ingresar y es el campo educativo, esto se debe a que la sociedad lo ha estigmatizado como una persona que no puede cuidar a un niño, o no tiene la capacidad necesaria o suficiente para este trabajo. En los centros educativos existe la política de escuchar a los padres de familia y tratar de llegar a consensos de forma unánime, en este contexto existe una mínima parte de padres de familia que se oponen a la contratación de docentes hombres, esto bajo la amenaza de retirar a los niños del centro educativo, a decir de los padres de familia que sienten temor por los casos de pedofilia y abuso infantil presentado en el país y el mundo, los cuales según los docentes hombres, hacen ver al género masculino como un delincuente y encasillando a todos los de este género de esta manera.

En base a lo anterior Cabrera y Cale (2020) afirman que los planteles educativos no contratan personal masculino, ya que la sociedad se ha encargado de catalogar a la Educación Inicial como una carrera que la pueden ejercer netamente las mujeres por algunos motivos impuestos por la sociedad; uno de ellos es que el trabajo de educación no requiere de esfuerzo físico minimizando a la mujer a que escoja este tipo de profesión, mientras que los hombres necesitan conseguir un trabajo más técnico; otro es que relacionan la idea de educación inicial con maternidad y quien mejor que las mujeres para desempeñar el trabajo en los primeros años de vida de los infantes.

En la actualidad las unidades educativas presentan una gran estructura basada en valores como: el respeto, responsabilidad, igualdad entre otros, para introducir al niño en una sociedad igualitaria con las mismas oportunidades, sin importar el género, no obstante, caen en los prejuicios sociales contrarios a sus convicciones o por lo menos a la imagen que ofertan, ya que al tener la presión de los padres de familia la escuela tiene dos opciones: 1.- Tiene la oportunidad de demostrar que hace un buen proceso de selección

y los docentes contratados son los mejores, esto ayudara a mejorar la imagen institucional haciendo que los padres de familia confíen en el Centro educativo. 2.- Ceder a estas presiones, bajo la amenaza de retirar a los estudiantes y no contratar a hombres, haciendo prevalecer la opinión de los padres de familia (Cardona, 2021).

Por su parte los docentes de educación inicial hombres han tenido que lidiar con diferentes discriminaciones, siendo la principal el no permitirles trabajar pese a tener un título registrado en la SENESCYT y avalado por un centro educativo de tercer nivel (instituto o universidad), esto ha llevado a trabajar de forma independiente como docentes particulares o en otras áreas no relacionadas a la educación, por su parte los que han tenido la oportunidad de trabajar en alguna institución educativa han podido palpar de cerca los paradigmas existentes en la sociedad, al pensar que esta carrera únicamente puede ser para mujeres, ya que los hombres no cuentan con las habilidades, competencias, afinidad con los niños, instinto maternal, entre otras características con las que cuenta una mujer en el área.

De acuerdo a varias investigaciones en universidades o institutos del Ecuador se ha podido observar que no existe rechazo alguno a los estudiantes hombres en las carreras de educación, mejor están tratando de excluir cualquier paradigma social sobre la discriminación de los hombres en la educación inicial; y, de acuerdo al Boletín Anual de Educación Superior indica que en el campo de estudio de Educación existe un 32,77% de estudiantes hombres y un 67,23% de estudiantes mujeres, lo que nos demuestra que a pesar de las diferentes presiones que existe por la sociedad los hombres si están interesados en seguir alguna carrera referente a la educación (Secretaría de Educación Superior, 2020, pág. 7).

Los involucrados (autoridades, padres de familia, docentes hombres y mujeres) coinciden en que el trabajo es un derecho y que todos deberían tener las mismas oportunidades, no obstante existe una minoría (padres de familia) que prefiere que sus hijos sean educados por mujeres manteniendo prejuicios sociales en relación a profesionales hombres, por su parte una minoría de compañeras (mujeres) educadoras piensan que un factor de preocupación es el acoso que ellas podría recibir por parte de los hombres cuando estos ingresen a laborar en el centro educativo.

De acuerdo a Pozo et al., (2020) quien en su investigación menciona que los padres familia si ejercen presión en cuanto a que un hombre ejerza la profesión de educación

inicial; ya que, al ser la mujer considerada como maestra o como la persona que mejor desempeña el trabajo de maternidad y enseñanza; y, al ver a algún hombre como profesor se encuentra en un centro de educación inicial hay la posibilidad que no le deje en ese centro o que pida que el profesor hombre no le de clases a sus hijos.

La principal motivación para haber escogido esta carrera es la afinidad que existe con los niños y el gusto por enseñar, se podría afirmar que es algo que ha motivado a hombres y mujeres, no obstante, en la universidad y en la vida laboral se ha tenido una escasa participación de los hombres, en algunos casos se ha podido evidenciar que entran varios al primer ciclo o semestre y luego de un tiempo se retiran, es decir, existen pocos hombres en un inicio de la carrera y de estos muy pocos llegan a culminarla y los que llegan a titularse una mínima parte puede ejercer.

Una de las principales motivaciones que tienen los estudiantes al escoger la materia de educación inicial es porque piensan que el ser maestro es de su interés o su vocación, el autor también menciona que la motivación para escoger esta carrera es por influencia de los familiares es decir que algún familiar fue o son maestros y es por eso que les dicen que deben seguir las costumbres de la familia y seguir la misma rama de estudio (García y Organista, 2017).

Un factor importante que se debe considerar es que, para realizar las prácticas profesionales, la universidad hace convenios con centros educativos, en donde la mayoría de ellos ponen como restricción que solo realicen estas actividades estudiantes mujeres, siendo hasta cierto punto una de las causas de deserción masculina en la carrera.

Se podría afirmar que la sociedad se ha encargado de colocar y estigmatizar a todos los hombres de igual manera (acosadores, pedófilos, etcétera) y es la sociedad quien debe cambiar esa mentalidad, ya que la inclusión se la debería concienciar en casa y ser un punto a abordar por los padres de familia, quienes presentan un alto grado de machismo al suponer que algunas carreras siguen siendo únicamente de mujeres y otras únicamente de hombres, al mismo tiempo, se piensa que el hombre no debería seguir este tipo de profesiones y si en caso lo hace este podría ser homosexual o tener algún tipo de alteración psicológica alineada a lo criminal.

Los profesionales han sufrido discriminación por parte de sus familiares, amigos, padres de familia, compañeros de trabajo, autoridades de centros educativos y se han visto obligados a buscar otras maneras de sobrevivir, realizando trabajos que no tienen nada

que ver con su profesión y ni siquiera se alinean a la educación, esto no podría cambiar hasta que los padres de familia cambien su forma de pensar y permitan a los centros educativos realizar procesos de selección mixtos, en donde hombre y mujeres sean aprobados y la contratación se la realice de forma técnica dejando de lado el género y buscando que los niños tengan el mejor profesional disponible.

La sociedad ha discriminado a los hombres al momento de escoger carreras relacionadas con la educación, ya que los paradigmas hacen que al ser la carrera de educar a los niños más pequeños las personas tratan de que sean mujeres las que eduquen a sus hijos, ya que todavía hay pensamientos de que un hombre al ver las partes íntimas de los niños al momento de limpiarlos o cambiarles de ropa pueden llegar a un punto de manosear las partes íntimas, estas cuestiones son muy delicadas y es por eso que el dejar que un hombre haga ese trabajo al menos con los niños más pequeños es muy delicado porque mientras más pequeños los niños son más indefensos (Logroño, 2018).

De acuerdo a las investigaciones de Navarro, Ramos y Cejas (2018) menciona que se prohíbe cualquier discriminación que exista en cuanto a la educación para llegar a una igualdad en todos los ámbitos, ya sea de educación, trabajo, relaciones laborales y personales, eliminando así todo estereotipo en cuanto al género de cualquier persona en cualquier trabajo o estudio.

De acuerdo a varias investigaciones no se ha podido encontrar ningún caso de hombres discriminados, si bien se han escuchado que algunos hombres que consiguen trabajos donde no se utilizan mucho la fuerza son discriminados, pero casos reportados no existen, esto puede ser por temas de vergüenza o por falta de normativas creadas, tampoco se han establecido políticas en donde se obligue a contratar a hombres en las instituciones educativas (Vargas, 2021).

CONCLUSIONES

Los centros educativos buscan que sus docentes tengan experiencia en estudios superiores (terminados o en proceso) relacionados a educación inicial o básica, que tengan actitud y empatía hacia los niños, estos son los factores claves para que sean incluidos en el proceso de selección de personal, no obstante, las autoridades se abstienen de contratar a docentes de género masculino, sin importar si cuentan con los estudios, competencias o experiencias necesarias para el cargo y por el temor a que los padres de familia retiren a los niños del centro infantil.

La inclusión económica, social y laboral de los docentes de género masculino, no está supeditada a la generación de nuevas leyes, reglamentos o políticas públicas ya que el trabajo es un derecho y este se encuentra en la Constitución del Ecuador, por lo tanto, se debe trabajar en los prejuicios sociales creados frente a las profesiones y géneros.

A nivel nacional existen docentes de género masculino que han tenido que dedicarse a otras actividades, porque no encuentran trabajos relacionados a educación inicial o educación primaria, esta problemática se torna discriminatoria y la cual no tiene amparo legal para solicitar ayuda Estatal, pese a ser un derecho el trabajo. Esta problemática llega a todos los centros educativos del país, ya sean centros privados, públicos o fiscomisionales, coincidiendo que esta se debe a un paradigma, el cual nace del machismo existente al clasificar determinadas profesiones para hombres y otras profesiones para mujeres, por lo que, se evidencia que en el Ecuador no existe una equidad de género donde los hombres puedan desarrollarse como docentes en el ámbito de educación inicial.

El principal factor para únicamente contratar docentes de género femenino son los padres de familia, quienes aseguran que retiran a sus hijos en caso de que exista un profesor hombre en la institución, se puede afirmar entonces que cuando una familia busca un centro educativo, la principal característica que necesita el centro es que: no tenga docentes hombres, luego de esto se tendrá en cuenta la infraestructura, la experiencia, la historia o las referencias dadas. Todo esto también se puede evidenciar al momento de realizar prácticas preprofesionales, ya que algunos centros educativos ponen como condición que solo se envíe a mujeres a las instituciones. Otro de los paradigmas a los cuales están sometidos los docentes hombres es la estructura social, la cual se ve reflejada en el deterioro en valores y la forma en exponer las noticias por los medios de comunicación, quienes hacen ver al hombre como agente generador de violencia, acoso, violación, entre otros. Calificando al género masculino como un todo, dejando esta percepción en los televidentes, radioescuchas o lectores de noticias, estas noticias deberían ser tratadas de forma particular sin establecer generalidades ante un género en específico.

Los docentes hombres que han optado por una profesión “fuera de lo común” son estigmatizados como: homosexuales, pedófilos, afeminados, etcétera, siendo este un paradigma radicado en la mente de los ecuatorianos y quizás de Latinoamérica, esto no

se podrá erradicar sin antes cambiar la forma de pensar de los ciudadanos, quienes aún persisten en mantener una división profesional basada en el género. Es decir, existen profesiones que son apropiadas para los hombres y existen profesiones que el género masculino nunca debería incursionar.

LISTA DE REFERENCIAS

- Abramo, L., Cecchini, S., & Morales, B. (2019). *Programas sociales superación de la pobreza e inclusión laboral*. Naciones Unidas.
- Borrayo Rodríguez, C., Valdez Zepeda, A., & Delgado Melgarejo, B. (2019). Cultura emprendedora en jóvenes universitarios de Guadalajara, México. *Revista de Ciencias Sociales*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/280/28060161005/html/>
- Cabrera, J. M., & Cale, J. P. (2020). Profesorado masculino en Educación Inicial de Ecuador: análisis del Archivo Maestro de Instituciones Educativas. *Revista Killkana Sociales Vol.4, No. 3*, 17-26. Obtenido de <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-ProfesoradoMasculinoEnEducacionInicialDeEcuador-7903602.pdf>
- Camacho, D. (2003). La importancia de formar jóvenes emprendedores. *Apuntes del CENES*, 15. Obtenido de https://www.redib.org/Record/oai_articulo1686608-la-importancia-de-formar-j%C3%B3venes-emprendedores
- Cardona, Á. M. (2021). *Desigualdad de género en el aula en los primeros niveles educativos*.
- Ceja Oseguera, S., De la Torre Hidalgo, T., & Ramírez Murillo, L. (2018). Análisis de las competencias para el emprendedurismo que se desarrollan en los cursos presenciales de las licenciaturas del área de negocios. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 18.
- Chávez Moreno, E. (2020). Análisis comparativo de competencias emprendedoras entre estudiantes de la UABC. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 20. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672020000100131&lang=es
- Correa Correa, Z., Delgado Hurtado, C., & Conde Cardona, Y. (2011). Formación en emprendimiento en estudiantes de la carrera de administración de empresas en la Universidad Pública de Popayán. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 51. Obtenido de <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/550/538>
- Cueva, T., & Zambrano, Á. (2017). *La equidad de género en las prácticas pedagógicas de las educadoras de los centros infantiles del buen vivir de la parroquia de yaruquí*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Duarte Masi, S., & Sung Park, S. (2019). El perfil del emprendedor y los estudios relacionados a los emprendedores Iberoamericanos. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 24. Obtenido de https://www.redib.org/Record/oai_articulo797820-el-perfil-del-emprendedor-y-los-estudios-relacionados-a-los-emprendedores-iberoamericanos
- El Telégrafo. (23 de octubre de 2016). Las mujeres ganan espacios en el terreno educativo. *El Telégrafo*.
- Encina Ayala, L., & López Méndez, G. (2021). Emprendedurismo Femenino: Un estudio multi-caso de factores que influyen en la Intención Emprendedora. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 18. Obtenido de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.374

- Frutos, A. M. (2021). *La presentación de mujeres con cargo político en la ficción televisiva. Tres casos de estudio-The presentation of women with a politic charge in television fiction. Three case studies.*
- García, D., & Gallo, J. (2021). *Mecanismos jurídicos e institucionales que utiliza el Estado ecuatoriano para impedir el fraude migratorio por matrimonio con un ciudadano extranjero en el período 2017-2019.* Quito: Universidad Central del Ecuador .
- García, G. J., & Organista, J. (2017). Motivación y expectativas para ingresar a la carrera de profesor de educación primaria: Un estudio de tres generaciones de estudiantes normalistas mexicanos de primer ingreso . *Revista Electrónica de Investigación Educativa Vol. 8*, 1-17.
- Giraldo, J. (2018). Orientación Universitaria. *Universia Perú*. Obtenido de <https://orientacion.universia.edu.pe/infodetail/consejos/orientacion/mas-mujeres-optan-por-las-carreras-de-administracion--2774.html>
- Gómez, L., & Jacobsohn, G. (2007). *Desarrollo de competencias emprendedoras - La formación básica de la Universidad del Norte.* Barranquilla: Ediciones Uninorte. Obtenido de <https://books.google.com.py/books?id=efPQK2Utk9YC&pg=PR6&dq=La+Formaci%C3%B3n+B%C3%A1sica+en+la+Universidad+del+Norte&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjlm-qipvwAhWBJ7kGHe7TDZoQ6AEwAHoECAIQAg#v=onepage&q=La%20Formaci%C3%B3n%20B%C3%A1sica%20en%20la%20Universidad%20del+Norte>
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación.* Viveros de la Loma: Red Tercer Milenio.
- Gutiérrez Huby, A., & Amador Murguía, M. (2011). El potencial emprendedor en los estudiantes de la carrera de contabilidad de las universidades San Marcos de Perú y Guadalajara de México – Centro Universitario de los Altos – Un análisis comparativo. *QUIPUKAMAYOC- Revista de la Facultad de Ciencias Contables*, 20.
- Hernández, M. (2017). *Normalización de la violencia de género durante el noviazgo. Violencia estructural y juventudes en la periferia.* Potosí: Universidad Autónoma de San Luis Potosí .
- Jiménez Sáez, F., & Arroyo Vázquez, M. (2006). El fomento del emprendedurismo universitario a través de un modelo integrador. *Instituto ingenio*, 17. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/36031597.pdf>
- Krauss, C. (2011). Actitudes emprendedoras de los estudiantes universitarios: El caso de la Universidad Católica del Uruguay. *Dimensión Empresarial*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/277259963_Actitudes_emprendedoras_de_los_estudiantes_universitarios_El_caso_de_la_Universidad_Catolica_del_Uruguay
- Logroño, M. J. (2018). Visión crítica del currículo desde el enfoque de género e interseccionalidad: Caso de la Universidad del Ecuador. *Revista entorno No. 66*, 237-255. Obtenido de file:///C:/Users/USER/Downloads/7047.pdf
- Martínez, F., & Carmona, G. (2009). Aproximación al concepto de “Competencias Emprendedoras”: Valor social e implicaciones educativas. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/40496765_Aproximacion_al_Concepto_de_Competencias_Emprendedoras_Valor_Social_e_Implicaciones_Educativas

- Marulanda, F., Montoya, I., & Vélez, J. (2014). Aportes teóricos y empíricos al estudio del emprendedor. *Cuadernos de Administracion*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/265961531_Aportes_teoricos_y_empiricos_al_estudio_del_emprendedor
- Navarro, M. C., Ramos, G. S., & Cejas, M. M. (2018). El derecho a la igualdad en el ámbito educativo: Una perspectiva moderna para la inclusión de la mujer. *Revista de Derecho*. Vol. 7, 89-104. Obtenido de file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-ElDerechoALaIgualdadEnElAmbitoEducativo-7190606%20(1).pdf
- Orejarena, M. (2020). *Estado del arte legislativo del empoderamiento de la mujer rural y desarrollo sostenible en Colombia*. Bogotá : Pontificia Universidad Javeriana.
- Pozo, A., García, R., Casa, E., & Logroño, M. (2020). Evaluación de la labor docente en la práctica igualitaria de género en educación inicial. *Universidad, Ciencia y Tecnología* Vol. 24 No. 103, 04-11. Obtenido de <https://www.uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/350/726>
- Rivas, J. (2015). *Guía para las personas que quieren emprender pero no saben como empezar*. México: Ediciones de Ideas Business.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional (J. Brito, Trad.)*. México: Pearson Educación. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodas, R., & Samaiego, G. (2017). *Las inequidades de género en la formación profesional de las y los estudiantes de Ciencias Sociales de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad Central del Ecuador en el año lectivo 2010-2011 y propuesta de una guía di*. Quito: Universidad Central del Ecuador .
- Ruiz Jiménez, J., Cabeza Pulles, D., & Briano Turrent, G. (2012). Universidad y Emprendimiento: Un caso de estudio en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UGR. *ReiDoCrea*, 14. Obtenido de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/21988/ReiDo-Crea-Vol.1-Art.20-Ruiz-Cabeza-Briano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Secretaría de Educación Superior. (2020). Análisis anual de los principales indicadores de educación superior, ciencia, tecnología e innovación (SENESCYT). *Boletín Anual - SENESCYT /Version Nº 2*, 1-15. Obtenido de https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/Boletin_Anual_Educacion_Superior_Ciencia_Tecnologia_Innovacion_Agosto2020.pdf
- Sobrado Fernández, L., & Fernández Rey, E. (2010). Competencias Emprendedoras y Desarrollo del Espíritu Empresarial en los Centros Educativos. *UNED Revistas Científicas*, 24. Obtenido de <http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/275/231>
- Stradi Granados, S. (2016). El emprendedurismo universitario en estudiantes de administración de empresas de la UNED de Costa Rica. *Universidad Estatal a Distancia*, 22. Obtenido de <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/1574>

- Torres, L. (2018). *Interiorización de los estereotipos de género en la sociedad argentina y el ideal de belleza en los mensajes publicitarios. Estudio transversal en 4 rangos de edad que abarca de los 18 a los 49 años*. Madrid : Universidad Complutense de Madrid .
- Torres, M., Mendoza, L., Lara, Y., & Zazueta, J. (2016). Emprendimiento y su percepción en los estudiantes de la Licenciatura en Negocios y Comercio Internacionales. *Universidad de Sonora*, 21. Obtenido de <http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Revistas/R2/1680-1700%20-%20Emprendimiento%20Y%20Su%20Percepcion%20En%20Los%20Estudiantes%20De%20La%20Licenciatura%20De%20Negocios%20Y%20Comercio%20Internacionales.pdf>
- Valdebenito, J., Oyarzo, A., Piffaut, K., Ulloa, C., & Vejar, C. (2019). *Estrategias utilizadas por docentes para el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de enseñanza básica*. Los Ángeles : Universidad la Concepción .
- Vargas, L., & Bedoya, M. (2015). *Determinantes psicológicos de la intención de creación de empresas en los aprendices del Centro de Gestión Tecnológica de Servicios del SENA – Cali (trabajo de grado)*. Calí: Universidad del Valle.
- Vargas, M. A. (2021). *Asesoramiento y apoyo psicológico en personas diagnosticadas con el virus de inmunodeficiencia humana (VIH)*. Doctoral dissertation.
- Villalba Benítez, E., & Ortega Carrasco, R. (2021). El perfil emprendedor en Paraguay, análisis de la población juvenil. *Fundación Universitaria Konrad Lorenz*, 10. Obtenido de http://revistasumadenegocios.konradlorenz.edu.co/wp-content/uploads/2020/10/RSN_1226_04_Perfil_emprendedor.pdf
- Viloria Escobar, J., Daza Corredor, A., & Miranda Terraza, L. (2016). Perfil emprendedor de los graduados de administración de empresas de la Universidad del Magdalena, 2010-2014. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/314300983_Perfil_emprendedor_de_los_graduados_de_administracion_de_empresas_de_la_Universidad_del_Magdalena_2010-2014