





# Los estereotipos de género y cómo afectan en la participación de las mujeres en la educación técnica

*Gender stereotypes and how they affect women's participation in technical education*

- <sup>1</sup> Alvaro Luis Segarra Arias  <https://orcid.org/0009-0002-0613-8150>  
Universidad Bolivariana del Ecuador, Maestría en Pedagogía Mención Técnica y Profesional  
[alsegarra@ube.edu.ec](mailto:alsegarra@ube.edu.ec)
- <sup>2</sup> Geovanna Jessica Tanguila López  <https://orcid.org/0009-0007-4463-3706>  
Universidad Bolivariana del Ecuador, Maestría en Pedagogía Mención Técnica y Profesional  
[macuevag@ube.edu.ec](mailto:macuevag@ube.edu.ec)
- <sup>3</sup> Odette Martínez Pérez  <https://orcid.org/0000-0001-6295-2216>  
Profesora Universidad Bolivariana del Ecuador  
[omartinezp@ube.edu.ec](mailto:omartinezp@ube.edu.ec)
- <sup>4</sup> Maribel del Rocío Paredes Cabezas  <https://orcid.org/0000-0002-8449-5404>  
Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Contabilidad y Auditoría  
[maribelparedes@uta.edu.ec](mailto:maribelparedes@uta.edu.ec)



## Artículo de Investigación Científica y Tecnológica

Enviado: 21/03/2024

Revisado: 19/04/2024

Aceptado: 13/05/2024

Publicado: 05/06/2024

DOI: <https://doi.org/10.33262/ap.v6i2.2.483>

## Cítese:

Segarra Arias, A. L., Tanguila López, G. J., Martínez Pérez, O., & Paredes Cabezas, M. del R. (2024). Los estereotipos de género y cómo afectan en la participación de las mujeres en la educación técnica. AlfaPublicaciones, 6(2.2), 89–111. <https://doi.org/10.33262/ap.v6i2.2.483>



Cienca  
Digital  
Editorial

ALFA PUBLICACIONES, es una revista multidisciplinar, **trimestral**, que se publicará en soporte electrónico tiene como **misión** contribuir a la formación de profesionales competentes con visión humanística y crítica que sean capaces de exponer sus resultados investigativos y científicos en la misma medida que se promueva mediante su intervención cambios positivos en la sociedad. <https://alfapublicaciones.com>

La revista es editada por la Editorial Ciencia Digital (Editorial de prestigio registrada en la Cámara Ecuatoriana de Libro con No de Afiliación 663) [www.celibro.org.ec](http://www.celibro.org.ec)



Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons Attribution Non Commercial No Derivatives 4.0 International. Copia de la licencia: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

### Palabras

#### claves:

Sexismo,  
estereotipo,  
prejuicio,  
igualdad,  
coeducación

### Keywords:

Sexism,  
stereotyping,  
prejudice,  
equality, co-  
education

### Resumen

**Introducción:** En el avance social y los esfuerzos por promover la igualdad de género, persisten desigualdades, especialmente en áreas técnicas, donde la participación femenina es escasa o nula.

**Objetivo:** Fomentar la igualdad donde todas las personas, a través de la inclusión para contribuir a la construcción de una sociedad más equitativa, innovadora y justa. **Metodología:** Métodos de análisis estadístico, QQPlot y T-Student. **Resultados:** Indican que existen un mayor número de hombres en los bachilleratos técnicos.

**Conclusión:** Se debe implementar estrategias para garantizar la igualdad de competencias en estas figuras profesionales. **Área de estudio general:** Educación. **Área de estudio específica:** Equidad de género.

### Abstract

**Introduction:** In social progress and efforts to promote gender equality, inequalities persist, especially in technical areas, where female participation is scarce or non-existent. **Objective:** To promote equality for all people through inclusion to contribute to the construction of a more equitable, innovative, and just society.

**Methodology:** Statistical analysis methods, QQPlot and T-Student. **Results:** Indicate that there are a greater number of men in technical high schools. **Conclusion:** Strategies should be implemented to guarantee equality of competencies in these professional figures.

## Introducción

En el siglo XXI, donde la innovación y la tecnología lideran el camino hacia el futuro, la participación equitativa hombres y mujeres en la educación técnica y profesional sigue siendo un desafío fundamental. A pesar de los avances sociales, los estereotipos de género persisten, actuando como barreras invisibles que limitan el acceso y la representación femenina en estos campos profesionales.

El objetivo primordial de este artículo es explorar de manera profunda cómo los estereotipos de género impactan negativamente en la participación de las mujeres y su

inclusión en la educación técnica y profesional, identificando así los obstáculos que impiden el pleno desarrollo de su potencial en áreas consideradas como mayoritariamente ocupadas por el género masculino.

Al plantear este problema, se pretende arrojar luz sobre la necesidad urgente de desafiar y superar estos estereotipos, abriendo las puertas a una educación inclusiva y empoderadora para las mujeres en los campos hasta ahora ocupados casi en su totalidad por hombres.

A decir de Serrano & Ochoa (2021), se cree que los estereotipos de género en la práctica educativa generan claras desigualdades para las niñas en las escuelas y, por lo tanto, se alientan ciertas actividades que crean diferentes oportunidades de participación en la expresión, la toma de decisiones y la acción que pueden o no practicarse en las escuelas. Ambiente escolar.

Según Mosteiro & Castro (2017), los roles de género han cambiado en los últimos años. Uno de los hechos que contribuyó de manera singular a este cambio fue el aumento paulatino del nivel educativo de las mujeres, que en forma gradual han venido igualando y en algunos casos superando la participación de los hombres. Está claro que la educación académica superior de las mujeres contribuye a su integración en el mercado laboral y a sus oportunidades de avanzar y participar en la vida económica y social. Este hecho significa ahora cambios significativos en la vida de las mujeres, pero no necesariamente significa que los estereotipos de género desaparezcan. Hoy en día todavía existen estereotipos sobre el trabajo de mujeres y hombres, causados por los diferentes roles de los sexos en la sociedad. El objetivo de este trabajo fue comprender si persisten ciertos estereotipos de género en la educación de los jóvenes, e investigar si su internalización difiere en función del género, la edad y el nivel de formación profesional.

### *Estereotipos de género*

Las diferencias de género afectan la forma en que las personas se comportan y se relacionan con los demás. Los estereotipos de género son verdaderos reflejos de la cultura y la historia y, por lo tanto, tienden a perpetuarse pues responden a la necesidad de la sociedad de mantener normas sociales que mantengan el statu quo. En este sentido, se caracterizan por una fuerte resistencia al cambio y a mantener el poder en la sociedad hasta que cambien los roles de mujeres y hombres. La transmisión de estos estereotipos ocurre de una generación a otra, mediante un sistema de interacciones complejo que implica la participación de diferentes agentes e instituciones.

A lo largo de la historia, la educación ha sido un vehículo para difundir valores de igualdad de género, contrarrestando actitudes sexistas, machistas y androcentristas. Sin embargo, se ha evidenciado una disparidad en la transmisión de conocimientos entre

géneros. En el siglo XVIII, las mujeres enfrentaron restricciones educativas, ya que acceder a niveles educativos equiparables a los hombres implicaba apartarse de las responsabilidades domésticas asignadas.

Estudios de Colás & Villaciervos (2007), Rosa et al. (2014) y Mosteiro & Castro (2017) exploran ¿cómo los estereotipos de género afectan negativamente la participación de las mujeres en la educación técnica? Por su parte, Colás & Villaciervos (2007), plantean un enfoque que tuvo como objetivo arrojar luz sobre la necesidad urgente de desafiar y superar estos estereotipos, promoviendo una educación inclusiva y empoderadora para las mujeres en campos que están moldeando nuestro mundo. Mientras el estudio de Rosa et al. (2014) considera que, a pesar del progreso social, los estereotipos de género persisten y actúan como barreras invisibles que limitan el acceso y la representación de las mujeres en áreas técnicas. Además, consideran que el desarrollo de habilidades son una necesidad urgente de trabajar y superar estos estereotipos. Por lo que analizan la influencia de los estereotipos culturales en las elecciones de carrera, la importancia de la autoconfianza y la percepción de habilidades en la educación técnica.

Desde la visión de García & Carbonell (2022) a pesar de los avances realizados a nivel mundial y nacional para promover la igualdad de género, todavía existen desigualdades que impiden que las mujeres disfruten plenamente de sus derechos humanos y logren una igualdad real. Estas desigualdades se basan en la persistencia de los estereotipos de género, por lo que es importante llevar a cabo investigaciones sobre este tema.

A decir de González (1999), el origen de la formación de estereotipos se halla en la interacción grupal y los roles sociales. Aunque los estereotipos son imprecisos como representaciones exactas de los grupos, sí reflejan los roles que desempeñan en la sociedad. Al ignorar ¿cómo estos roles afectan la conducta individual?, tendemos a verla como una expresión de las características intrínsecas, olvidando que es un desempeño del papel asignado y la situación vivida. Un ejemplo claro es la enseñanza de roles de género a niños en hogares y escuelas; la sociedad les asigna roles y ocupaciones distintas. Este aprendizaje contribuye a perpetuar estereotipos de género, influyendo en las decisiones y comportamientos a lo largo de la vida. Según Muñoz et al. (2023) a lo largo de la historia, el género femenino ha sido visto como inferior al masculino, lo que ha sido resultado del sexismo y el androcentrismo. Estos prejuicios y discriminaciones han llevado a considerar a lo femenino como diferente y de menor valor.

Según García (2022), los estereotipos de género tienen un impacto en hombres y mujeres al imponer roles inflexibles. Estos roles establecen expectativas para los hombres, presionándolos a cumplir con normas de masculinidad que limitan su expresión emocional, promueven la dominación sobre las mujeres y desalientan la diversidad. La presión por conformarse a estos estereotipos resulta en la descalificación de las mujeres y la negación de la diversidad de identidades de género. La educación desempeña un

papel crucial en la perpetuación o eliminación de estos estereotipos, resaltando la necesidad urgente de capacitación en género para los profesores y la implementación de enfoques pedagógicos libres de estereotipos.

Los estereotipos de género afectan a la participación de las mujeres en la educación técnica. a pesar de los avances sociales, los estereotipos de género persisten y actúan como barreras invisibles que limitan el acceso y la representación femenina en campos técnicos y profesionales García (2022).

Al respecto Castillo & Montes (2014), considera que es fundamental investigar los estereotipos de género actuales para comprender ¿cómo están evolucionando y cómo perpetúan la discriminación de género. Por su parte Azorín (2017), manifiestan que, aunque se han logrado avances en la promoción de la igualdad de género, todavía persisten desafíos y barreras que dificultan su plena realización.

#### *Influencia de estereotipos culturales en elección de carreras*

Según Vázquez (2023), la elección de una carrera profesional es un proceso complejo que involucra diferentes aspectos y lamentablemente también en dicha elección están presentes estereotipos, como la influencia familiar y de amigos, los valores adoptados y la orientación de los profesores de la educación secundaria. Además, la situación socioeconómica del estudiante también juega un papel importante en esta decisión. Estas circunstancias no son ajenas a las tensiones y presiones que muchos jóvenes enfrentan al decidir sobre su futura carrera universitaria, la cual tendrá un impacto significativo en su vida profesional. Por lo tanto, esta elección requiere un sentido de responsabilidad y compromiso tanto personal como social.

A decir de Delabra & Pérez (2018), la elección de una carrera implica seleccionar un estilo de vida. A pesar de su importancia social, la elección de carrera no ha sido ampliamente investigada en términos cualitativos en México. La mayoría de los estudios realizados se han centrado en aspectos psicológicos y utilizan métodos cuantitativos. Estos estudios emplean herramientas de evaluación y modelos estadísticos para identificar los factores que influyen en la elección de carrera, como el nivel socioeconómico, el género, el autoconcepto y las expectativas hacia la carrera.

Según el criterio Guzmán & Serrano (2011), se examina las disparidades en el acceso a la educación en diversos niveles, mientras que las políticas públicas se han centrado en ampliar la cobertura del sistema educativo. Sin embargo, el resultado hasta ahora no ha sido muy positivo. Aunque se ha logrado un acceso parcial a la educación básica, existen vacíos en la educación preescolar y en algunas regiones. Además, el problema se ha trasladado a niveles superiores: la cobertura en la educación media y superior sigue siendo baja y no se ha podido satisfacer la demanda de los jóvenes que desean ingresar. Por otro



lado, el sistema educativo enfrenta problemas como la reprobación, el rezago educativo y la baja eficiencia terminal. Actualmente, el concepto de igualdad de oportunidades de acceso a la educación se considera limitado, ya que hay evidencia de que simplemente abrir espacios en el sistema educativo no es suficiente. Es necesario garantizar una educación de calidad y buenos resultados académicos. Además, se reconoce que, a pesar de ofrecer igualdad de oportunidades para todos en las universidades, en aras de la igualdad, se generan mecanismos de desigualdad basados en el mérito.

Según Guzmán & Serrano (2011), se explora ¿cómo la elección de carrera puede ser un proceso consciente o inconsciente?, señalando que hacerlo de manera consciente brinda más información y metodología a través de servicios de orientación vocacional. Por otro lado, hacerlo de manera inconsciente implica asumir más riesgo en el proceso, aunque no descarta la posibilidad de éxito.

A decir de Piñeiro (2015), la elección de carreras de los estudiantes se basa en una evaluación subjetiva de los costos y beneficios que cada opción educativa ofrece, teniendo en cuenta su origen social. La utilidad percibida de cada opción se determina considerando el nivel de riesgo, costo y beneficio que el sistema educativo representa para cada individuo. Bajo esta perspectiva, la elección de carrera implica un cálculo racional de los costos, beneficios y riesgos asociados a las diferentes opciones profesionales.

Según Martín (2018), a pesar de los esfuerzos realizados por las políticas públicas de empleo y las organizaciones que trabajan por la igualdad de oportunidades, no se ha logrado suficiente avance. Es necesario intervenir para promover la coexistencia de diferentes realidades en carreras y sectores profesionales donde hombres y mujeres no están representados. Esto implica romper los estereotipos de género asociados a estudios y ocupaciones tradicionalmente masculinos y femeninos.

Según Martínez & Villuendas (2006), en los últimos años, se han realizado avances en el ámbito legal, político, económico y cultural para promover la equidad de género y la igualdad. Sin embargo, es importante destacar que aún persisten diferencias psicológicas y actitudinales entre hombres y mujeres, que a veces son poco visibles y difíciles de detectar debido a su naturaleza implícita e informal. Los estereotipos de género y cómo afectan a las mujeres en la elección de una carrera.

#### *Autoconfianza y percepción de habilidades en la educación técnica*

Según Moreno et al. (2019), la educación en habilidades para la vida se centra en facilitar la práctica y el fortalecimiento de las habilidades psicosociales en un entorno cultural y social adecuado. Este enfoque implica aplicar los principios teóricos a situaciones de la vida real. Las habilidades son un conjunto de destrezas que permiten a las personas actuar

de manera competente en diversas situaciones cotidianas, promoviendo comportamientos saludables en todas las áreas de sus vidas. Además, estas habilidades les permiten tener el control y la dirección de su propio camino.

Según Piñeiro (2015), es importante destacar que la enseñanza del emprendimiento no se limita a enseñar técnicas y procedimientos para crear y gestionar empresas (enfoque utilitarista). En cambio, busca formar individuos completos que puedan emprender en diferentes áreas de la vida social, cultural y profesional. Por lo tanto, la educación universitaria enfrenta el desafío de promover el desarrollo cognitivo, actitudinal y ético de los estudiantes, a través de enfoques, estrategias pedagógicas y métodos de enseñanza que fomenten la participación del estudiante en la construcción de su propio aprendizaje.

Según Acosta & Hernández (2004), la formación de un estudiante como agente activo en la transformación de la sociedad no se limita solo al ámbito escolar, sino que también abarca la educación familiar y comunitaria. Además, esta formación no tiene lugar en una etapa específica de la vida, sino que impulsa la actividad del individuo a lo largo de su desarrollo, desde la infancia hasta la edad adulta. La autoestima, que se ve influenciada por diversos factores históricos, sociológicos, psicológicos y culturales, desempeña un papel crucial en la identidad tanto del maestro como del alumno. Una autoestima elevada es fundamental en la conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje ya que les proporciona seguridad y confianza a los actores del proceso educativo. Esto les permite valorar sus habilidades, establecer metas, fomentar la creatividad y transmitir confianza a los alumnos, lo que contribuye al éxito de su labor educativa.

Según Betina & Contini (2011), la importancia de las habilidades sociales en niños y adolescentes radica en su impacto en diferentes aspectos vitales, como la escuela y la familia. Está demostrado que aquellos que tienen dificultades para relacionarse con sus compañeros en el aula enfrentan problemas a largo plazo, como la deserción escolar.

A decir de Aristulle & Paoloni (2019), las habilidades socioemocionales desempeñan un papel crucial en el bienestar de la sociedad en general, ya que son fundamentales para construir comunidades activas. Es esencial promover el desarrollo de estas habilidades desde la escuela, pero para lograrlo, es necesario que los docentes aprendan a identificar y valorar adecuadamente estas habilidades, y desarrollarlas en sí mismos en primer lugar.

Según Acosta & Hernández (2014), la autoestima es un aspecto fundamental en todos los individuos, siendo un producto social que se desarrolla a través de la interacción con el entorno y la experiencia social. Además, la autoestima influye en la actividad física y mental de las personas, y tiene una gran importancia en la educación de niños, adolescentes, jóvenes y adultos. Es importante destacar que la autoestima es un proceso dinámico, con múltiples dimensiones y causas, ya que está constantemente influenciada por diversas interacciones.

### *Discriminación de género en ambientes educativos y laborales*

A decir de Ortiz et al. (2011), el objetivo de lograr la igualdad de género es una meta ampliamente perseguida en todas las sociedades, ya que implica garantizar que todas las personas tengan la oportunidad de desarrollar plenamente su potencial, independientemente de su género. Lamentablemente, la discriminación en el ámbito laboral sigue siendo una realidad en todos los sectores de la economía, lo que resulta en desigualdad de oportunidades de empleo para hombres y mujeres. En lugar de basarse en las capacidades y aptitudes individuales, la contratación se basa en el género, lo que tiene consecuencias económicas y sociales negativas.

Según Didier (2001), en el ámbito económico, se ha observado históricamente la discriminación laboral como una forma de tratar de manera desigual a ciertos grupos debido a características que no son relevantes para el empleo, como el nivel socioeconómico, el género, la edad, la etnia, la religión y la orientación sexual.

Según González & Zambrano (2023), la igualdad de género es un objetivo social que busca el respeto y la equidad en el desarrollo de hombres y mujeres. Es crucial garantizar el mismo derecho y oportunidades en el ámbito laboral para todas las personas. La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino también un pilar fundamental para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible que satisfaga las necesidades de todos los seres humanos.

A decir de Cadena (2021), en diversos países se han realizado numerosos estudios sobre la discriminación salarial, y Bolivia no ha sido una excepción. Estos estudios empíricos han surgido por diversas razones, ya sea de origen social, laboral u otros. Sin lugar a duda, un tema recurrente en estos análisis es la discriminación salarial por género y la necesidad de comprender qué explica esta desigualdad. La discriminación salarial no solo es causa, sino también consecuencia de otras formas de discriminación que afectan a las mujeres. El hecho de que reciban salarios más bajos dificulta, en muchas ocasiones, su participación en la sociedad, la política, las instituciones y la representación.

Según Pineda (2007), en este sentido, muchas autoras han abordado el tema de las percepciones de género dentro del enfoque de las capacidades. Se han centrado en las percepciones de las mujeres en contextos desfavorecidos, analizando cómo los diferentes roles de género en cada sociedad afectan estas percepciones. Estas autoras han enriquecido la comprensión de lo que significan las percepciones, que son la forma en que las personas expresan sus satisfacciones, necesidades y preferencias. Esta discusión es relevante para explicar el factor subjetivo o de satisfacción en el empleo.

A decir de Quintana et al. (2021), algunas instituciones de educación superior creen que al tener un comité de género o estudiantes y profesores que investigan perspectivas de



género, se puede eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres. La verdadera igualdad de género se logra cuando hay un equilibrio, tolerancia y respeto entre ambos sexos en la vida cotidiana en las aulas. Reducir la discriminación hacia las mujeres no es fácil, ya que las sociedades actuales siguen siendo predominantemente patriarcales. Por lo tanto, es necesario trabajar en las estructuras y relaciones jerárquicas para que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres.

Según Martínez & Camacho (2017), se identifican diversos factores que pueden influir en la presencia de esta situación, como los estereotipos de género, la segregación en el mercado laboral, la discriminación en el trabajo, el acoso sexual y psicológico, las limitadas oportunidades de ascenso, la falta de políticas laborales que promuevan la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, las dificultades para compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado de los hijos, las barreras internas que dificultan el acceso a puestos de liderazgo, la baja eficacia en áreas consideradas tradicionalmente masculinas y la escasa formación en áreas consideradas femeninas.

Según Ruiz (2021), durante las últimas décadas, en Colombia se han enfocado en propuestas de políticas públicas que buscan promover la paz, la equidad y la educación. Estas políticas buscan beneficiar a grupos vulnerables, como personas de bajos recursos económicos, comunidades indígenas, personas con discapacidad y afrodescendientes. Sin embargo, a pesar de las iniciativas del Gobierno Nacional para mejorar la equidad y la inclusión social, la distribución desigual de la educación persiste como un problema constante.

#### *Iniciativas y programas de inclusión en la formación técnica*

Según Figueroa et al. (2017), las escuelas han sido históricamente selectivas y han buscado estudiantes con características similares en términos cognitivos, culturales y económicos para cumplir con su función de educar a la sociedad. Sin embargo, la inclusión plantea el desafío de abrazar la diversidad y la singularidad de los estudiantes. En este sentido, las competencias se presentan como una alternativa en el ámbito educativo, ya que permiten comprender la inteligencia y el potencial educativo de manera más amplia y flexible.

Según Sánchez & Robles (2013), en la pedagogía de la inclusión busca brindar una educación de calidad a todos los estudiantes, sin importar el género, sus características personales o necesidades de apoyo. Su objetivo es ofrecer igualdad de oportunidades educativas para todas las personas involucradas en el proceso educativo. Esto implica proporcionar respuestas de aprendizaje adaptadas a las necesidades de cada estudiante y desarrollar nuevas estrategias didácticas que fomenten la participación de todos. El enfoque inclusivo busca promover el progreso académico y personal de todos los estudiantes.

A decir de Hernández & Tobón (2016), en la actualidad, la inclusión en la educación es un tema prioritario para gobiernos, instituciones educativas y organizaciones en varios países. Año tras año, se implementan políticas y prácticas con el objetivo de abordar las distintas problemáticas y necesidades relacionadas con la inclusión educativa. En América Latina y el Caribe, el mayor desafío consiste en reducir la desigualdad en la calidad de la educación, mejorar los resultados de aprendizaje, garantizar la permanencia escolar y satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje, especialmente para los estudiantes en situación de vulnerabilidad.

La educación inclusiva va más allá de simplemente integrar a ciertos estudiantes en la enseñanza convencional. El propósito es que tanto docentes como alumnos se encuentren a gusto con la diversidad y la perciban como un reto y una posibilidad de enriquecer las metodologías de enseñanza y aprendizaje.

La educación inclusiva es un proceso que busca abordar las diversas necesidades de todos los estudiantes, fomentando su participación en el aprendizaje, en entornos culturales y en la comunidad, al mismo tiempo que se reduce la exclusión en el entorno educativo. Esto implica cambiar y adaptar contenidos, enfoques, estructuras y estrategias, con el objetivo de incluir a todos los niños de la misma edad, y con la convicción de que es responsabilidad del sistema educativo regular brindar educación a todos los niños.

Según Sánchez & Robles (2013), este trabajo explora el impacto de los estereotipos de género en la participación de las mujeres en la educación técnica. Discute ¿cómo estos estereotipos actúan como barreras invisibles que limitan el acceso y la representación de las mujeres en campos técnicos y profesionales? En esta investigación se enfatiza la necesidad de desafiar y superar estos estereotipos para crear una educación inclusiva y empoderadora para las mujeres en campos que están moldeando nuestro mundo. También examina la influencia de los estereotipos culturales en las decisiones de carrera y la importancia de la confianza en sí mismas y la percepción de habilidades en la educación técnica. Se destaca la discriminación que enfrentan las mujeres en entornos educativos y laborales y discute iniciativas y programas destinados a promover la inclusión en la educación técnica.

A decir Hurtado et al. (2016), se han expresado diferentes puntos de vista sobre los elementos que deben estar presentes en la educación inclusiva. Cada uno de estos planteamientos representa un desafío significativo que requiere un análisis detallado para comprender cómo se implementa y qué alcance tiene este proceso. Otro aspecto importante es la relación entre el conocimiento teórico y la práctica pedagógica, por lo tanto, es crucial dinamizar estos elementos de manera colaborativa y cíclica. En este sentido, la educación inclusiva va en contra de la práctica docente convencional, por lo tanto, la asociación entre ambos conceptos busca abordar los desafíos más complejos de la educación inclusiva.

Según Dueñas (2010), en la sociedad actual, cada vez más consciente de las desigualdades sociales y comprometida con los derechos humanos, especialmente el derecho a la educación, la igualdad de oportunidades y la diversidad, ha surgido el concepto de inclusión. Este término busca ir más allá de la integración y aplicarse en todos los aspectos de la vida, ya sea social, laboral o familiar.

#### *Impacto económico de la brecha de género*

Según Cantó et al. (2016), en las naciones desarrolladas, el desafío social principal es garantizar que la prosperidad general llegue a toda la población, a diferencia de los países más pobres, donde alcanzar un nivel mínimo de vida es la prioridad. A pesar de los cambios políticos y socioeconómicos en Europa desde los años setenta, se ha mejorado muchos aspectos del bienestar, no se ha logrado una reducción sustancial en la tasa de pobreza relativa o riesgo de pobreza. Esto significa que en pleno siglo XXI, una parte significativa de la población aún experimenta niveles de bienestar considerablemente más bajos que el promedio.

Según González et al. (2013), el impacto económico de la desigualdad de género es significativo. A pesar de la diversidad cultural, la sociedad sigue estando estructurada en torno a la división sexual del trabajo, lo que resulta en una asignación desigual de roles y creencias que refuerzan las jerarquías de poder. Esta división se traduce en espacios diferenciados para hombres y mujeres, con tareas y esferas sociales desiguales en términos económicos, políticos y culturales. Esta desigualdad es resultado de una macroestructura que actúa de manera hegemónica y distribuye recursos de forma asimétrica entre hombres y mujeres.

Según Gómez & Campos (2014), en los últimos años, ha surgido un creciente interés económico, político y social en las desigualdades salariales de género. Numerosas investigaciones y organizaciones internacionales han demostrado la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres, incluso cuando poseen características productivas similares, como educación, experiencia laboral y antigüedad en la empresa. Incluso en casos en los que las mujeres tienen mejores características productivas que los hombres, esta brecha persiste. Además, no se vislumbra una pronta solución a esta situación, lo que ha llevado a organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y los gobiernos locales a incluir la desigualdad de género en sus agendas de desarrollo.

Sin embargo, el progreso para cerrar la brecha salarial ha sido lento, y esto compromete el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La equiparación de salarios entre hombres y mujeres ha sido un objetivo desde los comienzos de la OIT, la cual incluyó el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

A decir de Cantó et al. (2016), aunque la pobreza tiene diferentes dimensiones, las desigualdades de género se centran en aspectos materiales, como la diferencia de ingresos, consumo y patrimonio entre hombres y mujeres. Por lo tanto, muchos estudios económicos se enfocan en analizar las brechas de género en el mercado laboral, como el empleo, el desempleo, los salarios, la temporalidad y los beneficios de la seguridad social. En los países desarrollados, el desafío social es garantizar que toda la población comparta los beneficios de la prosperidad, a diferencia de los países más pobres, donde el objetivo principal es alcanzar un nivel de vida mínimo.

Según López & Sarmiento (2019), en América Latina específicamente en Ecuador, existe una alta desigualdad económica que, aunque está disminuyendo, lo hace a un ritmo lento. Esto hace que los objetivos de desarrollo sostenible planteados por las Naciones Unidas sean urgentes y requieran que los gobiernos, como el de Ecuador, adopten políticas públicas para reducir esta problemática de desigualdad económica.

### Metodología

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, además fue descriptiva, transversal y correlacional. Para demostrar la correlación de las variables de estudio fue necesario el empleo de dos métodos de análisis estadístico, QQPlot y T-Student al ser una muestra menor a 30 datos. La investigación centró su atención en instituciones educativas específicas, como Dolores J. Torres, Zoila Esperanza Palacios, Checa, Paccha y Técnico Ricaurte, instituciones en las cuales se evidencia la oferta de bachilleratos técnicos en los FIP de contabilidad e informática.

Para promover la equidad de género, se sugiere la implementación de programas de orientación profesional, dirigidos a enfocar la diversidad de opciones en diferentes campos del bachillerato técnico, y para su adecuada implementación se contempla su desarrollo en tres fases, así:

En la fase inicial, se lleva a cabo una exhaustiva identificación de intereses y habilidades. Esto implica la evaluación de intereses personales, valores fundamentales y habilidades a través de pruebas de personalidad, evaluaciones de habilidades y diálogos individuales. Este proceso sirve como cimiento para entender mejor el perfil único de cada participante.

La segunda fase en base a los intereses y habilidades identificadas en los estudiantes se puede poner en marcha programas que faciliten la exploración de opciones profesionales, a través de campañas de concientización y promoción en estudiantes de básica superior, destacando las oportunidades laborales y beneficios de las carreras técnicas. Además, en esta fase se pueden organizar conferencias y talleres específicamente dirigidos a mujeres interesadas en estudiar carreras técnicas, con el firme propósito de brindarles información

sobre la vasta gama de posibilidades laborales, proporcionando información detallada sobre diversas industrias, roles laborales y las últimas tendencias del mercado laboral.

La tercera fase donde se desarrolla las habilidades es otra faceta esencial de estos programas. En esta fase si bien se debe atender a todos los interesados en estudiar carreras técnicas, es importante fomentar la participación de mujeres a través de programas de mentoría y prácticas profesionales, para que puedan adquirir experiencia, familiarizarse con el entorno y desarrollar habilidades prácticas. Este paso es fundamental para que los jóvenes estudiantes tomen decisiones informadas sobre el camino profesional que desean seguir. En esta fase resulta conveniente ofrecer recursos y talleres diseñados específicamente para cultivar las habilidades necesarias en el campo técnico elegido. Esto abarca desde la capacitación en tecnologías relevantes hasta el perfeccionamiento de habilidades de comunicación y gestión del tiempo, creando así una base sólida para el éxito profesional.

### Resultados

El estudio actual utiliza el método QQPLOT y complementa con el método T-Student para examinar la disparidad de género en las especialidades de Contabilidad e Informática. Los resultados indican una mayor preferencia por parte de hombres que mujeres en estas áreas. Se analizaron datos del período 2006 al 2023, centrándose especialmente en los últimos 6 años para obtener estos resultados.

#### 1. *Método QQPLOT*

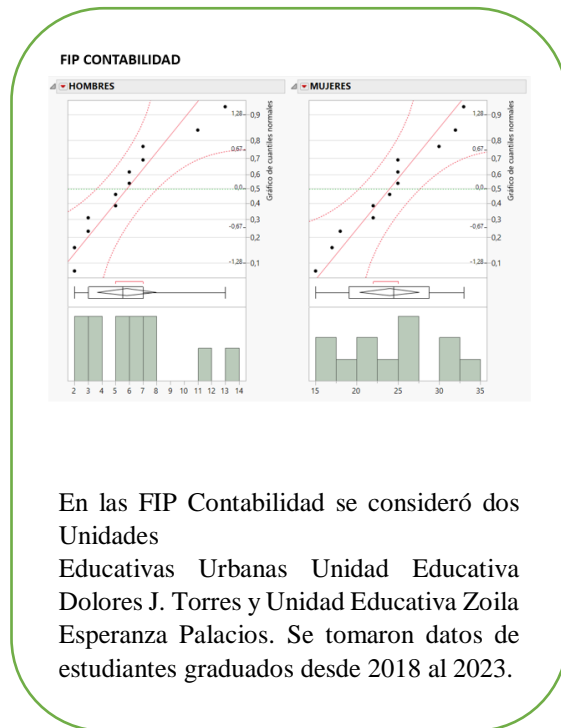
El primer análisis esta realizado con el método grafico QQPLOT utilizando el programa JMP 17.2.0.



### 1.1 FIP CONTABILIDAD

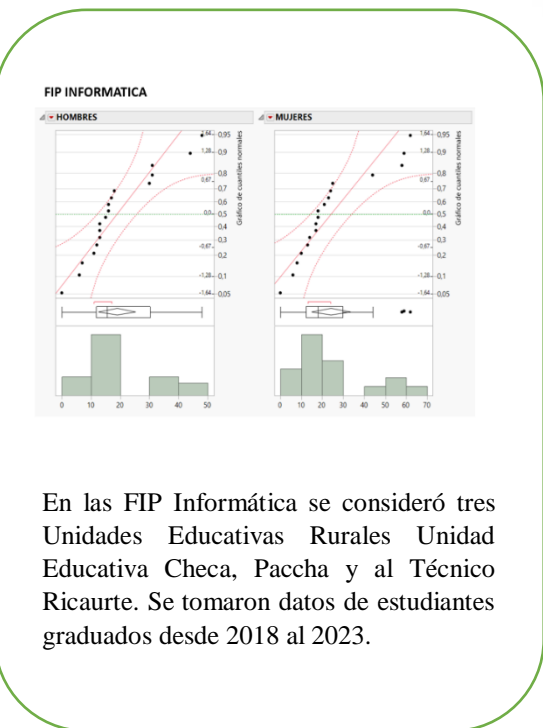
**Figura 1**

*Representación del método QQPlot en la FIP Contabilidad*



**Figura 2**

*Representación del método QQPlot en la FIP Informática*



Se observa una distribución normal ascendente que evidencia que existe un crecimiento sistemático a lo largo del tiempo.

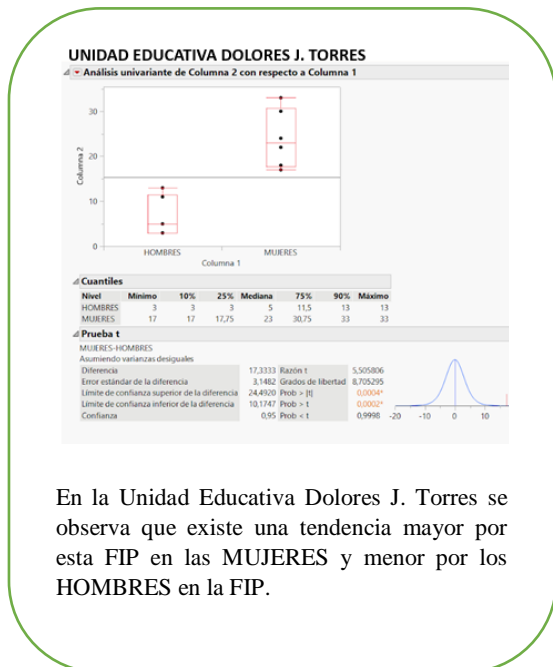
### 2. Método T- STUDENT

El segundo análisis esta realizado con el método T-Student utilizando el programa JMP 17.2.0.

2.1 FIP Contabilidad

**Figura 3**

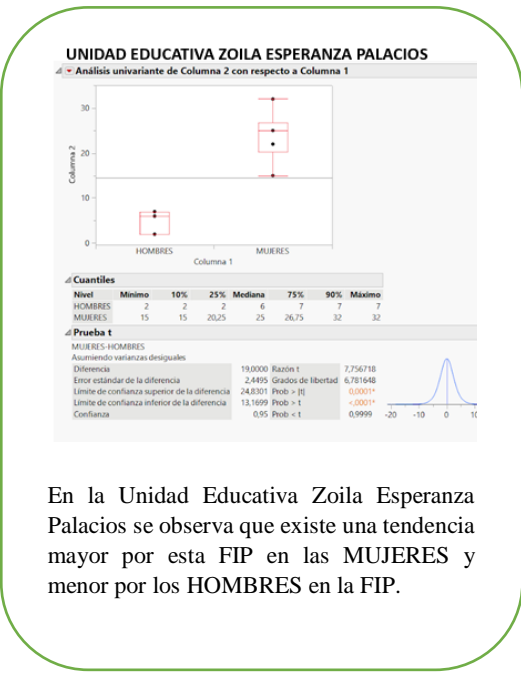
*Método T-Student FIP Contabilidad  
Dolores J. Torres*



En la Unidad Educativa Dolores J. Torres se observa que existe una tendencia mayor por esta FIP en las MUJERES y menor por los HOMBRES en la FIP.

**Figura 4**

*Método T-Student FIP Informática Zoila Esperanza Palacios*

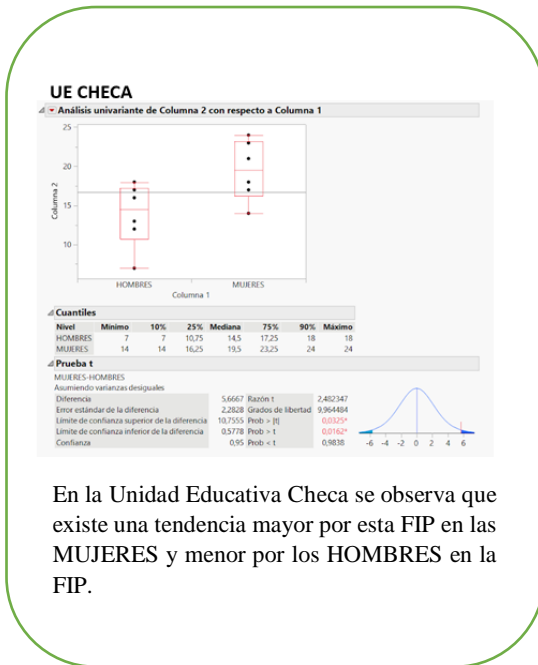


En la Unidad Educativa Zoila Esperanza Palacios se observa que existe una tendencia mayor por esta FIP en las MUJERES y menor por los HOMBRES en la FIP.

Las figuras sobre el comportamiento de los egresados en bachillerato técnico de los últimos 5 años y quienes están cursando actualmente 3ero de bachillerato en las figuras profesionales de contabilidad, evidencian que existe una diferencia significativa entre la media de HOMBRES y media de MUJERES de la UE Dolores J. Torres y UE Zoila Esperanza Palacios.

**Figura 5**

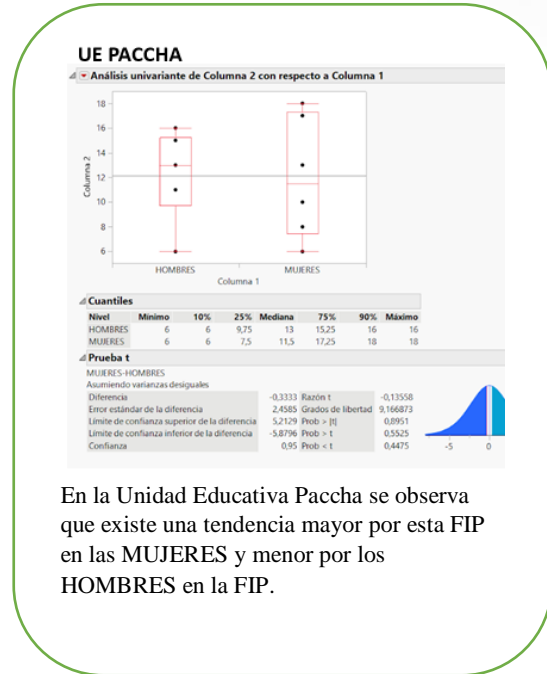
*FIP Informática Checa*



En la Unidad Educativa Checa se observa que existe una tendencia mayor por esta FIP en las MUJERES y menor por los HOMBRES en la FIP.

**Figura 6**

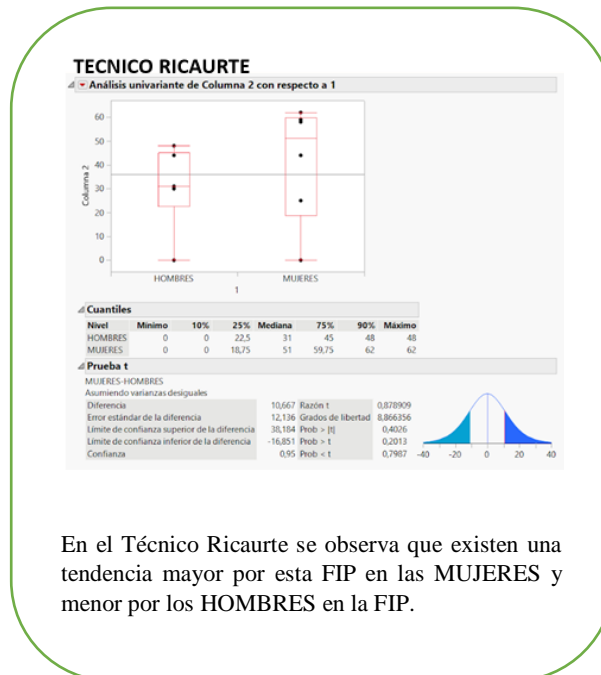
*FIP Informática Paccha*



En la Unidad Educativa Paccha se observa que existe una tendencia mayor por esta FIP en las MUJERES y menor por los HOMBRES en la FIP.

**Figura 7**

*FIP Informática Ricaurte*



En el Técnico Ricaurte se observa que existen una tendencia mayor por esta FIP en las MUJERES y menor por los HOMBRES en la FIP.

De igual manera las gráficas sobre el comportamiento de los egresados de los últimos 5 años y quienes están cursando actualmente 3ero de bachillerato en las figuras profesionales de FIP Informática, que existe una diferencia significativa entre la media de HOMBRES y media de MUJERES de la UE Checa, UE Paccha y Técnico Ricaurte.

**Tabla 1**

*Egresados últimos 5 años*

Egresados de bachillerato técnico de los últimos 5 años y quienes están cursando actualmente tercero de bachillerato en figuras profesionales distrito 01d01 Cuenca norte

Años	UE DOLORES J TORRES FIP Contabilidad		UE ZOILA ESPERANZA PALACIOS FIP Contabilidad		UE CHECA FIP Informática		UE PACCHA FIP Informática		TÉCNICO RICAURTE FIP Informática	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2023	3	22	2	15	17	23	13	8	30	58
2022	5	17	7	22	12	24	11	13	31	62
2021	3	30	7	25	7	21	13	18	31	44
2020	5	18	6	25	13	18	16	6	48	59
2019	13	24	6	25	16	17	15	10	44	25
2018	11	33	2	32	18	14	6	17	0	0

En la tabla 1, se muestra el número de estudiantes de los 5 últimos años, matriculados en 3ero de bachillerato y que llegan a culminar con éxito el bachillerato.

**Discusión**

Mediante el empleo de los métodos de análisis estadístico, QQPlot y T-Student fue posible procesar la información obtenida de las Unidades Educativas: UE Dolores J. Torres y Unidad Educativa Zoila Esperanza Palacios en las figuras profesionales de FIP Contabilidad y FIP Informática en las UE Checa, UE Paccha y Técnico Ricaurte. Esta información fue proporcionada por el Distrito 01D01 Cuenca Norte en base a las estadísticas de egresados desde 2018 hasta el 2023.

Los resultados reflejan una brecha de género, así la población de Mujeres representa el 63.82 % quienes se inclinan por estas FIP, pues las consideran como una alternativa para incorporarse al campo laboral una vez concluido el Bachillerato Técnico; mientras, que la población de HOMBRES tan solo representa el 36.18 % se inclinan por estas FIP.

De los resultados obtenidos con el método QQPLOT, se observa una distribución normal ascendente, por lo que se considera existe un crecimiento sistemático a lo largo del tiempo; mientras que, con los resultados obtenidos con el método T- Student fue posible

determinar que  $Prob > |t| \neq 0,05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ). Es decir que se acepta la Hipótesis alternativa ( $H_1$ ) demostrando que si hay una diferencia entre Hombres y Mujeres en la Figuras Profesionales (FIP) de las Unidades Educativas (contabilidad e informática).

### Conclusiones

- El presente estudio destaca las persistentes desigualdades en la participación de hombres y mujeres en el Bachillerato Técnico en sus diferentes figuras profesionales, donde la participación de las mujeres suele ser escasa, pero en FIP como Contabilidad e Informática existe un mayor número de presencia femenina. También explora los factores culturales y sociales que contribuyen a la brecha de género, así como el impacto económico de lograr la igualdad de género en la educación técnica. El artículo presenta experiencias de diferentes países que promueven la equidad de género en la educación técnica y se propone un taller sobre equidad de género en la educación técnica como una opción este fenómeno social. Se evidencia la necesidad de abordar la brecha de género en la educación técnica a través de entornos educativos inclusivos y políticas.
- Considerando la disparidad de género en las preferencias de FIP, se propone la implementación de los programas de orientación profesional. Los cuales deben estar dirigidos a destacar la diversidad de opciones en diferentes campos del bachillerato técnico al tiempo de promover la equidad de género.
- En este sentido los programas de orientación profesional desempeñan un papel crucial al proporcionar a las personas las herramientas necesarias para tomar decisiones fundamentadas sobre su carrera y desarrollo laboral. Estos programas ofrecen orientación y apoyo adaptado a diversas etapas de la vida profesional de los estudiantes. Además, fomenta el aprendizaje continuo para adaptarse a las cambiantes demandas del mercado laboral.

### Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses en relación con el artículo presentado.

### Referencias Bibliográficas

- Acosta, R., & Hernández, J. (2004). La autoestima en la educación. *Límite, Revista Interdisciplinaria de Filosofía y Psicología*, 1(11), 82–95.  
<https://www.redalyc.org/pdf/836/83601104.pdf>
- Aristulle, P., & Paoloni, P. (2019). Habilidades socioemocionales en las comunidades educativas: aportes para la formación integral de los y las docentes. *Revista educación*, 43 (2), 18-32. <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i2.28643>



- Azorín, C. (2017). Actitudes hacia la igualdad de género en una muestra de estudiantes de Murcia. *Revista Complutense de Educación*, 28(1), 45–60.  
[https://doi.org/10.5209/REV\\_RCED.2017.V28.N1.48715](https://doi.org/10.5209/REV_RCED.2017.V28.N1.48715)
- Betina, A., & Contini, N. (2011). Las habilidades sociales en niños y adolescentes. Su importancia en la prevención de trastornos psicopatológicos. *Fundamentos en Humanidades. XII* (23), 159–182.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18424417009>
- Cadena, M. (2021). Discriminación salarial por género: análisis de las empresas del sector privado en el eje central de Bolivia. *Revista Investigación & Desarrollo*, 20(2), 25-40. <https://doi.org/10.23881/idupbo.020.2-2e>
- Cantó O, Cebrián I, & Moreno G. (2016). Crisis y brecha de riesgo de pobreza por género. *Estudios de Economía Aplicada*, 34(1), 179–203.  
<https://www.redalyc.org/pdf/301/30143731009.pdf>
- Castillo, R., & Montes, B. (2014). Análisis de los estereotipos de género actuales. *Anales de Psicología*, 30 (3), 1044–1060.  
<https://www.redalyc.org/pdf/167/16731690027.pdf>
- Colás P, & Villaciervos P. (2007). La interiorización de los estereotipos de género en jóvenes y adolescentes. *Revista de Investigación Educativa*, 25(1), 35–58.  
<https://www.redalyc.org/pdf/2833/283321895004.pdf>
- Delabra, B., & Pérez, G. (2018). Construcción de vinculación significativa con la carrera tras una elección forzada: experiencias de estudiantes de psicología. *Revista de educación y Desarrollo*, 1 (47), 1-10.  
[https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo/anteriores/47/47\\_DeLabra.pdf](https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/47/47_DeLabra.pdf)
- Didier, N. (2001). Discriminación laboral desde recursos humanos: un debate técnico pendiente. *NOVUM Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 1 (9), 9–31.  
<https://www.redalyc.org/journal/5713/571360739001/html/>
- Dueñas, M. (2010). Educación inclusiva. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21(2), 358–366.  
<https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230785016.pdf>
- Figuroa, M., Gutiérrez, C., & Velázquez, J. (2017). Estrategias de inclusión en contextos escolares. *Diversitas*, 13(1), 13-26. <https://doi.org/10.15332/S1794-9998.2017.0001.01>

- García G. (2022). Estereotipos y elementos que intervienen en la perspectiva de género desde la perspectiva del alumnado. *IE Revista de Investigación Educativa de La REDIECH*, 1 (13), 1-20. [https://doi.org/10.33010/IE\\_RIE\\_REDIECH.V13I0.1574](https://doi.org/10.33010/IE_RIE_REDIECH.V13I0.1574)
- García D., & Carbonell M. (2022). Los Estereotipos de género. Un estudio en adolescentes. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 11 (1), 209-235. <https://revistas.uh.cu/revflasco/article/view/348/312>
- Gómez, & Campos R. (2014). Evolución de la brecha salarial de género en México. *El Trimestre Económico*, 81(323), 619–653. <https://doi.org/10.20430/ete.v81i323.125>
- González, X., & Zambrano, T. (2023). Estrategias creativas para la promoción de la igualdad de género en estudiantes de Básica Superior. *Revista San Gregorio*, 1 (53), 70-85  
<https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/2432>
- González B. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Comunicar*, 1 (12), 79-88. <https://www.redalyc.org/pdf/158/15801212.pdf>
- González, R., Rodríguez, M., & García, R. (2013). Impacto de las brechas de género y generacional en la construcción de actitudes en padres y madres frente a las innovaciones coeducativas. *Profesorado*, 17 (1), 181–200.  
<http://www.ugr.es/local/recfpro/rev171ART11.pdf>
- Guzmán, C., & Serrano, O. (2011). Las puertas del ingreso a la educación superior: el caso del concurso de selección a la licenciatura de la UNAM. *Revista de la Educación Superior*, 1(157), 31–53.  
<https://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v40n157/v40n157a2.pdf>
- Hernández, H., & Tobón, S. (2016). Análisis documental del proceso de inclusión en la educación. *Revista Ra Ximhai*, 12 (6), 399-422.  
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194028.pdf>
- Hurtado, Y., Mendoza, R., & Viejó, A. (2016). Programas de integración escolar en Chile: dilemas y posibilidades para avanzar hacia escuelas inclusivas. *Revista Internacional de apoyo a la inclusión, logopedia, sociedad y multiculturalidad*, 5 (2), 98–119. <https://www.redalyc.org/journal/5746/574660910009/html/>
- López, J., & Sarmiento, G. (2019). Determinantes de la brecha salarial en Ecuador: análisis bajo un modelo minceriano relacionado con variables agregadas dummy. *Espiraes revistas multidisciplinaria de investigación científica*, 3 (29), 1-15.  
[29https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573263328005](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573263328005)

- Martín, M. (2018). *Influencia de los estereotipos de género en la elección de estudios universitarios*. (1). Comillas Universidad Pontificia.  
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/31500/Leccion%20Inaugural%202018-2019%20final.pdf?sequence=-1>
- Martínez, J., & Camacho, C. (2017). Estereotipo, prejuicio y discriminación hacia las mujeres en el contexto laboral latinoamericano. *Cuestiones de Género: de la igualdad y la diferencia*, 1 (12), 347-364. <https://doi.org/10.18002/CG.V0I12.4409>
- Martínez, M., & Villuendas, M. (2006). Las mujeres en la formación superior: elección de carrera versus estereotipos de género y neosexismos. *Cuestión de género*, 1 (1), 87–112. <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/7605/3855-12031-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreno, I., Pérez, K., Salinas, J., Carrillo, S., & Bonilla, N. (2019). *Perspectiva de intervención: habilidades para la vida en jóvenes de educación técnica*.  
<https://www.redalyc.org/journal/559/55962867019/55962867019.pdf>
- Mosteiro, M., & Castro, A. (2017). Análisis de los estereotipos de género en alumnado de formación profesional: diferencias según sexo, edad y grado. *Revista de Investigación Educativa*, 38(5), 151–165. <https://doi.org/10.6018/rie.35.1.257191>
- Muñoz D, Estrada L, & Osorio J. (2023). *Problematizaciones de roles de género y estereotipos de belleza a través de cuentas de Instagram durante la pandemia en Colombia*. *PROSPECTIVA. Revista De Trabajo Social E Intervención Social*, 1 (35), 1-22. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i35.12353>
- Ortiz, H., Álvarez, E., & Barrera, C. (2011). La discriminación laboral por género en el sector servicios de Ambato. *Revista Científica Hermes*, 18 (1), 277- 291.  
<https://www.redalyc.org/journal/4776/477653290005/html/>
- Pineda, J. (2007). Calidad del empleo e inequidades de género. *Revista CS*, 1 (1), 1-49  
<https://www.redalyc.org/pdf/4763/476348365003.pdf>
- Piñeiro S. (2015). Factores asociados a la selección de carrera: una aproximación desde la Teoría de la Acción Racional. *Revista de enero-junio, 2015 | Investigación Educativa* 20, 1 (1), 1-28. <https://doi.org/https://doi.org/10.25009/cpue.v0i20.1288>
- Quintana, V., Bojórquez, C., Díaz, K., & Mejía, M. (2021). Vista de Percepción de igualdad de género en la formación de universitarios del área de la salud. *Revista ProPulsión*, 4 (1), 78-91. <https://doi.org/10.53645/revprop.v4i1.77>
- Rosa, G., Navarro, L., & López, P. (2014). El aprendizaje de las habilidades sociales en la Universidad. Análisis de una experiencia formativa en los grados de educación y

trabajo sociales. *Formación Universitaria*, 7(4), 25–38.  
<https://doi.org/10.4067/S0718-50062014000400004>

Ruiz, C. (2021). Mujeres en la educación: desigualdades sociales más allá del género. *Análisis*, 53(98), 1-42. <https://doi.org/10.15332/21459169.6237>

Sánchez, D., & Robles, M. (2013). Inclusión como clave de una educación para todos: revisión teórica. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*. 24(2), 24–36. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338230794003>

Serrano, D., & Ochoa, A. (2021). Los estereotipos de género y sus limitaciones en el ejercicio de la participación de la infancia en la escuela. *Revista Educación*, 45 (2), 52-66. <https://doi.org/10.15517/REVEDU.V45I1.43456>

Vázquez, A. (2023). Factores que Influyen en la Elección de la Carrera Universitaria en los Estudiantes de la Educación Media de la Ciudad de Pilar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 7929–7941.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7537](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7537)

El artículo que se publica es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Alfa Publicaciones**.



El artículo queda en propiedad de la revista y, por tanto, su publicación parcial y/o total en otro medio tiene que ser autorizado por el director de la **Revista Alfa Publicaciones**.



Indexaciones

