



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO**

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**NARRATIVAS DEL PROFESORADO SOBRE
VIOLENCIAS PATRIARCALES EN LAS UNIVERSIDADES**

Trabajo de titulación previo a la obtención
del Título de Licenciada en Psicología

AUTOR: ULLOA TIPAN ERIKA LISSETTE

TUTOR: GUARDERAS ALBUJA PAZ

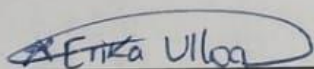
Quito - Ecuador
2026

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, Erika Lissette Ulloa Tipan con documento de identificación N° 1751179266 manifiesto que: Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 02 de febrero del año 2026

Atentamente,



Ulloa Tipan Erika Lissette

1751179266

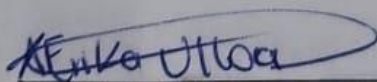
**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL
TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, ERIKA LISSETTE ULLOA TIPAN con documento de identificación No. 1751179266, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor de la Sistematización de prácticas de investigación y/o intervención: “Narrativas del profesorado sobre violencias patriarcales en las universidades “, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciado en Psicología, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 02 de febrero del año 2026

Atentamente,



Ulloa Tipan Erika Lissette

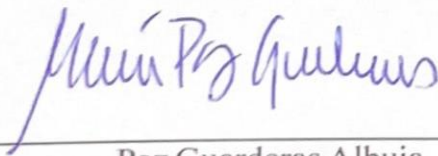
1751179266

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Paz Guarderas Albuja con documento de identificación N° 1707563969, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: “Narrativas del profesorado sobre violencias patriarcales en las universidades”, realizado por Ulloa Tipan Erika Lissette con documento de identificación N° 1751179266, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Sistematización de prácticas de investigación y/o intervención que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 02 de febrero del año 2026

Atentamente,



Paz Guarderas Albuja
1707563969

Dedicatoria

A mi familia especialmente a mi mamá. Esta no hubiera sido posible sin su acompañamiento, mi inspiración para nunca rendirme y poder creer que todo lo que me proponga es posible si me esfuerzo, en conjunto con mi hermano que ha llenado mis días de alegría desde su nacimiento y que ha hecho que este proceso sea tranquilo y ameno. También no se quedan atrás mis fieles compañeros de estudio que con su cariño y lealtad me han recordado la importancia de disfrutar cada momento. Este trabajo es para ustedes.

Agradecimiento

Me complace expresar mis agradecimientos a todas las personas que han formado parte y han contribuido en la realización de este trabajo. En primer lugar, le doy mi agradecimiento a mi Tutora Paz Guarderas por haberme guiado en todo este proceso con mucha paciencia, sus conocimientos y críticas han sido fundamentales para el desarrollo de esta investigación.

A mi familia por su apoyo incondicional y paciencia, Gracias por siempre ser mi lugar seguro al que puedo volver en los momentos difíciles y por inspirarme a seguir adelante.

A Denisse y Aarón que cada vez que pueden me han brindado su apoyo emocional e incondicional. Sus palabras de aliento y colaboración han hecho que sea más motivador este camino.

Por último, agradezco a todas las personas que compartieron sus experiencias y testimonios en esta investigación. Sin su participación, su valentía y apertura, este trabajo no habría sido posible.

Resumen

La presente investigación analiza las narrativas del profesorado sobre las violencias patriarcales en las universidades, con el objetivo de comprender cómo estas manifestaciones afectan el entorno académico y profesional. El estudio se fundamenta en un enfoque cualitativo con alcance descriptivo, utilizando la entrevista semiestructurada como técnica principal. Los participantes fueron docentes universitarios cuyas vivencias permitieron identificar diversas formas de violencia que transitan desde micro machismos hasta agresiones estructurales.

Los resultados evidencian que las violencias patriarcales están profundamente arraigadas en la cultura institucional, manifestándose a través de la exclusión, el menosprecio de la capacidad intelectual y la sobrecarga de tareas de cuidado hacia las mujeres. Se identificó que la estructura organizacional jerárquica facilita la perpetuación de estas conductas, generando consecuencias psicológicas significativas como el agotamiento emocional y limitaciones en el ascenso de carrera.

En conclusión, las narrativas docentes revelan que la universidad no es un espacio neutro, sino que reproduce desigualdades de género que requieren intervención urgente. Se destaca la necesidad de fortalecer los protocolos de atención y promover una transformación cultural que cuestione las normas patriarcales. La investigación subraya la importancia de generar espacios seguros y equitativos que garanticen el bienestar y el desarrollo profesional de todo el cuerpo docente, eliminando las barreras sistémicas identificadas en los relatos de los participantes.

Palabras claves: violencia patriarcal, profesorado universitario, narrativas

docentes, cultura institucional, desigualdad de género.

Abstract

This research analyzes faculty narratives regarding patriarchal violence within universities, aiming to understand how these manifestations affect the academic and professional environment. The study is based on a qualitative approach with a descriptive scope, utilizing semi-structured interviews as the primary technique. The participants were university professors whose lived experiences allowed for the identification of various forms of violence, ranging from micro-aggressions to structural violence.

The results demonstrate that patriarchal violence is deeply embedded in institutional culture, manifesting through exclusion, the disparagement of intellectual capacity, and the overburdening of women with caregiving tasks. It was identified that the hierarchical organizational structure facilitates the perpetuation of these behaviors, generating significant psychological consequences such as emotional exhaustion and limitations in career advancement.

In conclusion, faculty narratives reveal that the university is not a neutral space, but rather a site that reproduces gender inequalities requiring urgent intervention. The need to strengthen support protocols and promote a cultural transformation that challenges patriarchal norms is highlighted. This research underscores the importance of creating safe and equitable spaces that guarantee the well-being and professional

development of all faculty members, eliminating the systemic barriers identified in the participants' accounts.

Key words: patriarchal violence, university faculty, higher education, teacher narratives, gender inequality.

Índice de contenidos

Datos informativos del proyecto.....	1
Delimitación del tema.....	1
Objeto de investigación	1
Preguntas de investigación.....	7
Objetivo	8
Objetivo General.....	8
Objetivos específicos	8
Justificación	8
Eje de la intervención o investigación	11
Dimensiones	27
Metodología.....	33
Instrumentos y técnicas de producción de datos.....	34
Plan de análisis	37
Procedimiento del análisis	38
Caracterización de las personas investigadas	39
Organización y procesamiento de la información	45
Narrativa de Aurora.....	45
Violencias veladas: comentarios, cuestionamientos y seguimientos personalizados	45
Narrativa de Erick.....	55
“Xenofobia, exclusión, invisibilización y abuso de poder”	55
Narrativa de Elsa	63
Violencia Académica: genero, diversidad e impacto social.....	63
Narrativa de Demian.....	72
Violencia Silenciosa: discriminación sistemática, regresión de la inclusión y contexto laboral.....	73
Observación participante	79
Desarrollo de la actividad:	79
Desarrollo de la actividad:	80
Entrevistas Auto – aplicadas.....	81
Interpretación.....	87
Conclusiones y recomendaciones	95
Referencias bibliográficas.....	97
Anexos.....	105

Consentimiento informado (Anexo 1).....	105
Guion de preguntas revisado (Anexo 2).....	106

Datos informativos del proyecto

Título del trabajo de titulación: Narrativas del profesorado sobre violencias patriarcales en las universidades.

Delimitación del tema.

Esta investigación busca centrarse en los tipos de la violencia presentes en el área educativa, planteando y definiendo como las principales categorías psicosociales a indagar a la violencia física y psicológica. Se tendrá muy en cuenta aspectos del ciclo de la violencia, como los son; la fase de tensión, el estallido de violencia y reconciliación, así como los factores que prolongan estas dinámicas en las relaciones.

Se busca llevar a cabo con personas que formen parte del cuerpo docente, que residan en la ciudad de Quito, se buscaran testimonios de personas que han vivido relaciones violentas y que han logrado sobrevivir, al igual de aquellos que forman parte como testigos de violencia en el ámbito educativo.

La delimitación temporal del estudio abarcará el periodo 2025, considerando un enfoque que permita recolectar datos en un semestre académico específico.

Proyecto de investigación: Prevención y actuación ante la violencia de género contra estudiantes en las instituciones de educación superior

Grupo de investigación: Grupo de investigaciones psicosociales

Objeto de investigación

La violencia patriarcal es un problema constante de preocupación en el país. Si bien se ha estudiado mucho sobre las violencias de género en distintos ámbitos

aún es un tema que tiende a ser callado. Muchas veces quienes enfrentan estas violencias no hablan sobre el tema por temor o desconocimiento de normas. Es necesario que se pueda hablar cada vez más de este tema y que las personas que lo enfrentan se sientan seguras y no juzgadas. Mi motivación para investigar este tema surge de experiencias cercanas observadas en la universidad que me han generado un cierto estado de alerta en mis interacciones sociales.

La violencia patriarcal hace referencia a un conjunto de prácticas y estructuras sociales que perpetúan la dominación de los hombres sobre las mujeres y que se manifiestan a través de diversas formas de agresión, control y opresión. La misma se ejerce a través de mecanismo de control social que regulan el comportamiento de las mujeres, imponiendo normas sobre su sexualidad, maternidad y roles familiares (Calandria, 2024). Se manifiestan en la reproducción de desigualdades estructurales que limitan las oportunidades y derechos de las mujeres, relegándolas a posiciones de subordinación. Teniendo en cuenta la aplicación de estándares distintos para hombres y mujeres, donde de cierta manera se excusan o minimizan las acciones masculinas mientras se juzgan de manera severa a las mujeres (Calandria, 2024). La violencia patriarcal no obstante también afecta a varones que deben someterse a las reglas y órdenes machistas lo que muchas veces implica malestares emocionales (Arribas, 2024). Lo que resulta importante resaltar es que quienes sostienen y ejercen estas violencias son principalmente hombres (Larrea et al., 2023).

La violencia patriarcal al tratarse de una violencia es causada por asuntos estructurales, tales como el poder institucional, las injusticias económicas y las cuestiones políticas (Kreft, 2023). Asimismo, se vincula con elementos culturales que se asocian con normas y prácticas de control y disciplinamiento sexual (Watto,

2009; Cuví y Martínez, 1994). También implican procesos de violencia directa tales como la violencia psicológica, física, sexual, económica y la violencia indirecta que se asocia a prácticas e ideas que subordinan a través de valores sociales (Ramírez, 2019). El patriarcado se cruza con la supremacía blanca, la heterosexualidad normativa y la capacidad física normativa, creando una mezcla tóxica que se moviliza en busca del control y la dominación política masiva (Ortner, 2022). Algo que ocurre de modo normalizado en todos los contextos, es usual escuchar ideas como “hay que mejorar la raza” aludiendo a la supremacía blanca.

Por su parte la violencia patriarcal conlleva importantes consecuencias. Por un lado, tiene consecuencias psicológicas (Quek, 2019). También tiene efectos físicos en la salud de quienes la enfrentan (Potter et al, 2021). Por otro lado, perpetúa las relaciones injustas y promueve masculinidades tóxicas (Arribas, 2024) e implican costos económicos para la sociedad (Potter et al, 2021).

La violencia patriarcal es común en instituciones superiores de educación y los estudiantes denuncian experiencias de desigualdad y violencia. Las universidades, como centros de aprendizaje y conocimiento, representan espacios fundamentales para la discusión de esta problemática social, sin embargo, dentro de estos espacios, las desigualdades de género se reflejan como en cualquier otro espacio social (Alencastro et al., 2022).

Ecuador cuenta con un marco legal y políticas públicas orientadas a la prevención y erradicación de la violencia de género, particularmente en las instituciones de educación superior (Benítez-Luzuriaga et al., 2024). No obstante, se identifica la

necesidad de fortalecer políticas de igualdad de género en las universidades y la sociedad en general (Alencastro et al., 2022).

En Ecuador, se han identificado desigualdades socio geográficas, siendo la violencia contra la mujer más común entre aquellos con bajo nivel educativo, las que viven con una pareja o están divorciadas y las que residen en entornos urbanos (Edeby y San Sebastián, 2021). La desvalorización de las mujeres en zonas rurales del país genera desigualdad en relación con los hombres, impactando en la limitada participación de las mujeres a nivel económico, social y político, contribuyendo a la prevalencia de la violencia patriarcal en el sector educativo ecuatoriano (Robles et al., 2023).

Un tipo de violencia patriarcal es el acoso sexual. Este involucra insinuaciones, amenazas, intimidación, contacto físico y chantaje asociados con relaciones patriarcales y de poder. En Brasil Silva y sus colaboradores (2024) analizan los relatos de estudiantes que han vivido estas situaciones en las universidades. La violencia perpetrada se caracteriza por tocamientos, y piropos no deseados, miradas, comentarios sexistas, bromas sexualizadas e invitaciones persistentes. Las víctimas mencionan sentirse amenazadas y silenciadas en los espacios educativos, sentir culpabilidad y sufrir acoso moral; discriminación racial y de género (Silva et al., 2024).

El acoso sexual en la educación superior se representa como una forma significativa de poder, dado por el extremo desequilibrio, reforzado por las dinámicas de género en las universidades y la marcada diferencia de edad entre estudiantes y docentes. Las investigaciones indican que este acoso afecta negativamente el bienestar psicológico de los estudiantes, su éxito académico y sus aspiraciones

profesionales. A pesar de ser una forma de discriminar en base al género, el acoso sexual sigue siendo en gran medida invisible en la sociedad checa. A diferencia de instituciones en Europa Occidental y angloamericanas (Vohlídalová, 2012).

El objetivo en el estudio de Martha Vohlídalová (2012), es el explorar cómo reaccionan los estudiantes ante el acoso sexual iniciado por profesores y las estrategias de afrontamiento que emplean en un contexto donde estos problemas están marginados y no se han formado políticas (Vohlídalová, 2012) Los hallazgos surgen de uno de los primeros estudios que se realizó en Republica Checa en 2009. Los resultados revelaron que un número significativo de estudiantes deben enfrentar estos desafíos de manera independiente. Sus estrategias de afrontamiento se pueden categorizar en tres tipos: participativa, tolerancia pasiva y resistencia activa políticas (Vohlídalová, 2012)

El acoso sexual en el ámbito laboral es una forma de manifestar sexismo que refuerza relaciones patriarcales de poder en el sistema universitario. Muchas personas llegan a denunciar su acoso en el ámbito académico, esto se debe gracias al movimiento MeToo, se visualizó que el problema no es denunciado en gran medida por profesores y personal de universidades estadounidenses (Kirkner et al., 2022). Se conoce poco sobre factores que impulsen conductas de denuncias. El estudio de Kirkner, Lorenz y Mazar (2022) se diseñó para examinar denuncias y evidenciar el acoso sexual en el ámbito académico, se usó una muestra de n= 88 profesores y personal que experimentaron algún tipo de acercamiento sexual no deseado. Se estima que el 40% no realizó una denuncia.

Para Ngubane y Singh (2021), desde la percepción de los estudiantes varones la violencia de género en el campus incluyen narrativas sobre fuerza física; consumo de alcohol y posicionamientos culturales y tradicionales que validan el dominio y la

violencia masculina. Si bien los estudiantes se oponían principalmente al dominio y no están conformes con la violencia contra las mujeres y los hombres, ejercen prácticas violentas por el cumplimiento de normas masculinas hegemónicas y para escapar de una posible crítica en su contra (Ngubane & Singh, 2021).

Por su parte un estudio mixto sobre el acoso sexual en dos universidades de Medellín muestra que las mujeres son las víctimas principales y sus respuestas varían desde la evitación y confrontación hasta la denuncia (Cano-Arango et al., 2022). Sin embargo, las reacciones más comunes son evitativas, lo que no ayuda a transformar la situación y las denuncias enfrentan barreras de violencia institucional.

El acoso sexual es un fenómeno cotidiano que atrae considerable atención en Ecuador, tanto por las denuncias del movimiento feminista como por su mayor visibilidad en medios de comunicación. La alta frecuencia del acoso en América Latina, hay una escasez de estudios que investiguen las barreras al comportamiento del espectador en este contexto. Lyons y sus colaboradoras (2022) exploran el acoso y el comportamiento del espectador en la comunidad universitario en Ecuador, siendo un país caracterizado por normas sociales masculinas y altos niveles de acoso por razón de género. En una encuesta 129 miembros del personal y estudiantes de universidades en diferentes regiones de Ecuador respondieron sobre las percepciones de la gravedad del acoso, la aceptación del mito de la violación, las incidencias reales de ser perpetrador, no obstante, identifican que su posición ante estas situaciones es de manera pasiva, es decir no actúan ante esta problemática.

La violencia de género en las universidades, especialmente el acoso sexual, afecta mayormente a las mujeres y es combinada naturalizada. Un estudio en la Universidad de Santiago revela alta prevalencia de acoso verbal y gestual, con muchos casos no denunciados por miedo y desconfianza (Lizama-Lefno y Quiñones,

2019). El artículo busca establecer bases para abordar la violencia sexual en contextos universitarios y promover la igualdad mediante estudios de diagnóstico.

En el Ecuador se han llevado a cabo diversos estudios sobre el acoso sexual universitario, su prevalencia y sus efectos (Guarderas, et al. 2023). Se evidencia que el acoso ocurre principalmente a mujeres y personas de las diversidades sexo genéricas, que además ocurre tanto a estudiantes como a docentes. También se indaga sobre los efectos psicosociales de este fenómeno en estudiantes y se evidencia que hay una correlación significativa entre quienes enfrentan acoso sexual y la presencia de sintomatología de ansiedad y depresión, así como de factores académicos tales como el ausentismo y el presentismo (Reyes Valenzuela et al, 2024).

Preguntas de investigación

A partir de lo expuesto podemos evidenciar que se ha investigado mucho sobre el tema de acoso sexual a nivel nacional e internacional. Poco se ha indagado sobre otras violencias que pueden configurar la violencia patriarcal. Asimismo, la investigación se ha centrado principalmente en estudiantes y son escasas las investigaciones que se centran en el cuerpo docente y administrativo.

Es así como esta investigación plantea explorar las experiencias que vive el cuerpo docente en relación con la violencia patriarcal en universidades de Quito. las preguntas que orientan esta investigación se enuncian a continuación. ¿Cuáles son las manifestaciones más comunes de la violencia patriarcal hacia el cuerpo docente? ¿Qué factores contribuyen a su perpetuación? ¿Cómo afecta esta violencia a la salud mental de los docentes?

Objetivo

Objetivo General

Identificar las manifestaciones de las violencias patriarcales en el cotidiano del cuerpo docente universitario.

Objetivos específicos

Identificar los tipos de violencia patriarcal que se presentan en el cuerpo docente universitario.

Examinar la percepción de las docentes sobre los mecanismos que operan en la perpetuación de estas violencias que ocurren en las universidades.

Analizar las consecuencias psicológicas que experimentan las víctimas como resultado de la violencia patriarcal en la universidad.

Justificación

El presente proyecto de investigación se centra en la indagación sobre la violencia patriarcal en el cuerpo docente universitario, debido a que se considera un fenómeno que va en creciente preocupación en el contexto actual del país. La elección de este tema se fundamenta en la alarmante prevalencia de la violencia de género en el país, donde, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2019) aproximadamente el 19.2% de las mujeres ha sufrido algún tipo de violencia en el ámbito educativo. En esta situación no solo se ve afectada la salud física de las víctimas, también se presentan repercusiones en su bienestar psicológico

y emocional, afectando sus relaciones interpersonales y su calidad de vida.

El acoso sexual universitario en Ecuador ha sido un tema de creciente preocupación. Según reportes, se estima que un porcentaje significativo de personas que conforman el ámbito educativo han experimentado alguna forma de acoso, se estima que alrededor de cinco de cada 10 mujeres docentes y estudiantes han vivido acoso sexual en el entorno universitario (Larrea et al., 2023, como se cita en Verdú-Delgado y Guarderas-Albuja, 2023, p. 25)

En la comunidad universitaria un 34% de la comunidad universitaria manifestó que ha sido objeto de acoso sexual alguna vez en los espacios institucionales; se evidencia una mayor frecuencia en la población estudiantil con un 35% y un número menor en la población de docentes y del personal administrativo y de servicios con 28% (Guarderas, et al. 2023). En las universidades del Ecuador, 4 de cada 10 estudiantes y docentes, 3 de cada 10 funcionario y trabajadores han sido víctimas de acoso en su vida universitaria (Guarderas, et al. 2023). En la región de la Sierra, 3 de cada 10 estudiantes y docentes sufrieron acoso sexual alguna vez, (Guarderas, et al. 2023), en la Costa se presenta una prevalencia similar, mientras que en la Amazonia un 13% a 14 % de la comunidad ha sufrido acoso sexual alguna vez. La predominancia del acoso sexual en el último año muestra la persistencia de esta problemática: 18% en estudiantes, 15 % para personal administrativo y de servicio y 12% en docentes; lo que muestra que 1 de cada 6 personas de la comunidad universitaria ha sufrido de acoso sexual (Guarderas, et al. 2023).

El acoso verbal y no verbal son los más comunes en todas las regiones, Sin embargo, en Quito se realizan distinciones significativas en las formas de acoso sexual, con números mayores en población estudiantil, seguido de docentes y

personal administrativo y de servicios, 1 de cada 3 estudiantes ha aguantado alguna manifestación de acoso sexual verbal, un 26% ha vivido acoso sexual no verbal, 17% acoso físico y 7% chantajes sexuales (Guarderas, et al. 2023).

Mensajes sexuales indeseados y bromas ofensivas han sido las manifestaciones más recurrentes de acoso verbal. Miradas morbosas y gestos ofensivos sexuales son más frecuentes en el acoso no verbal. El tener acercamientos físicos como intentos de besos o abrazos sin permiso o en contra de su voluntad, al igual que el hostigamiento en manera de acercamiento excesivo, son manifestaciones comunes del acoso físico. Las

formas de chantaje sexual más comunes es obligar a alguien a vestir de manera provocativa para actividades educativas o laborales y el aprovechar estas situaciones para forzar intimidad contra la voluntad de las personas agredidas (Guarderas, et al. 2023).

Según los datos del INEC en 2019, a nivel nacional a lo largo de la vida 19 de cada 100 mujeres ha experimentado algún tipo de violencia en el ámbito educativo. La violencia psicológica es la que se muestra con mayor frecuencia con un 13.7% mostrada en la encuesta realizada en ese año, esta se ha presentado a través de insultos, ofensas y humillaciones (INEC, 2019).

La violencia sexual se ha presentado con 7% teniendo en cuenta tocamientos sin previo consentimiento y en algunos casos las estudiantes han recibido insinuaciones sexuales a cambio de mejorar notas (INEC, 2019). La violencia física se ha presentado con 6,8%, manifestándose en agresiones, ataques y amenazas con armas blancas o armas de fuego, a pesar de mostrarse con un porcentaje bajo sigue siendo una situación alarmante (INEC, 2019). Se estima que aproximadamente el

98% de mujeres no han denunciado estos incidentes, esto posiblemente se puede traducir como un problema de confianza en las instituciones o miedo a recibir posibles represalias, lo que sin duda sigue perpetuando el ciclo de violencia (INEC, 2019).

Esta investigación busca analizar y comprender las dinámicas recurrentes de la violencia patriarcal en el ámbito universitario. Al desarmar este fenómeno en diferentes dimensiones, se profundiza en no solo identificar los tipos de violencia patriarcal que se presentan, sino los factores que siguen perpetuando esta problemática y las consecuencias que enfrentan y con las que siguen lidiando las víctimas. La investigación tiene como propósito realizar una contribución en el ámbito de salud mental, ofreciendo un análisis profundo que permita la generación de conocimiento para

esta y para áreas similares. También se busca que los resultados de esta investigación sean tomados en consideración para diseñar protocolos que operen de manera más efectiva. Otorgando así información relevante y contextualizada a las autoridades pertinentes para que se pueda implementar estrategias que no solo se centren en la atención a las víctimas, sino que logren abordar las causas fundamentales.

Adicionalmente, esta investigación busca ser un vehículo de cambio en la lucha contra la violencia en los espacios universitarios.

Eje de la intervención o investigación

Violencia patriarcal

El concepto de patriarcado tiene una extensa y en algunas ocasiones una problemática historia en el trabajo académico es un sistema social, económico y político donde la dominación masculina se institucionaliza y perpetua diversos mecanismos, como la violencia, las normas culturales y la legitimación religiosa (Christ, 2016). Este sistema impone autoridad masculina sobre mujeres y hombres, moldea estructuras sociales y comportamientos individuales (Christ, 2016). También incide en esferas públicas como privadas, en el ambiente familiar e instituciones estatales, teniendo en cuenta que no se presenta solo y coexiste en interacciones complejas con otras formas de poder (Ortner, 2022). La violencia es una herramienta fundamental para mantener estructuras patriarcales.

El trabajo logra definir la relación de los seres humanos con la naturaleza en dos sentidos, el primero en donde los humanos se apropian de la naturaleza al transformarla mediante trabajo, al humanizarla. Marx (citado por Lagarde, 2016) define al trabajo como un proceso entre la naturaleza y el ser humano, donde este es retratado como el productor y regulador. Poniendo en acción las fuerzas naturales que forman su cuerpo, para apropiarse de forma útil para su vida los materiales que la naturaleza le brinda (Lagarde, 2016, pg. 137). El trabajo es uno de los espacios donde se puede visibilizar una diferencia marcada por el género, a partir de características sexuales. Por el simple hecho que hombres y mujeres en las más diversas sociedades se dedican a diferentes actividades y realicen trabajos excluyentes ha sido conceptualizados como inherente a las diferencias sexuales. Esto se ha relacionado con la posesión y con las carencias de cualidades físicas, intelectuales, emocionales y con destrezas específicas para cada sexo (Lagarde, 2016, pg. 138).

En la actualidad por influencia del marxismo se cree que existe una división

originaria del trabajo entre hombres y mujeres. Marx y Engels la llamaron división natural del trabajo. Su definición fue difusa, pero con todo, se caracteriza por la combinación de dos premisas no solo contradictorias sino opuestas; de un lado está la idea biologista y no social, de una división inherente del trabajo por sexos, en combinación con otra tesis de índole social, la posibilidad real de transformar históricamente el contenido del trabajo por sexos (Lagarde, 2016, pg. 139).

Las características sexuales no son las únicas que han justificado formas que consideramos naturales en la división del trabajo. Los seres humanos se han ido especializados en trabajos, a partir de la edad, el color de la piel y otras características físicas a las que se les ha llamado raciales. La división del trabajo por sexo aparece siempre como base de la definición genérica de los sujetos, combinadas con otras características que definen el acceso al trabajo, y con él a la riqueza social y al bienestar; se trata de la adjudicación de los individuos a grupos de edad, étnicos, y nacionales, aquí juega también las condiciones de salud y concepciones e instituciones religiosas, políticas e ideológicas a las cuales se unen. No obstante, en las formaciones sociales el hito clasificatorio del trabajo se encuentra en las clases sociales (Lagarde, 2016, p. 140). Gran parte del trabajo de las mujeres es una extensión de la procreación y de la reproducción neotécnica; Para Lagarde en esta reproducción se ve implicadas las desigualdades de género que no desaparecen con la modernización o la adaptación de nuevas tecnologías, sino que se acoplan para seguir perpetuándose en nuevas formas perteneciente al mismo orden social ideológico fijado por la división sexual primaria.

No separa de manera conceptual lo que ocurre a la mujer dentro de su cuerpo, ha sido además mecanismo de comprobación para considerarlos hechos naturales y no sociales

(Lagarde, 2016, pg. 142).

Foucault (1986) considera a la sexualidad como una experiencia históricamente singular, constituida por tres ejes: la formación de los saberes que a ella se refieren, los sistemas de poder que regulan su práctica y las formas según las cuales los individuos pueden y deben reconocerse como sujetos de esa sexualidad (Lagarde, 2016, pg. 205). La sexualidad está constituida por sus formas de actuar, de comportarse, de pensar y de sentir, así como por capacidades intelectuales, afectivas y vitales asociadas al sexo.

También consiste en los papeles, las funciones, actividades económicas y sociales asignadas con base en el sexo a los grupos sociales y a los individuos en el trabajo, en el erotismo, en el arte, en la política y en todas las experiencias humanas; consiste asimismo en el acceso y en la posesión de saberes, lenguajes, conocimientos y creencias específicos; implica rangos y prestigio posicionado en relación con el poder. (Lagarde, 2016, pg. 208).

Para hooks (citada por Arribas, 2024) la dominación que han ejercido y que aún lo hacen algunos grupos sociales sobre otros en base a sus condiciones que los define. Tomando en consideración al hombre en grado superior a la mujer, la heterosexualidad superior a la homosexualidad, a los blancos superior a cualquier otra y la propiedad de medios de producción superior a la clase obrera. Las identidades se encuentran entrelazadas a las categorías anteriormente mencionadas que conforman la subjetividad, de este modo las formas de discriminación se cruzan. En el contexto social, no es lo mismo ser un hombre blanco, rico y hetero, que un hombre gitano, pobre y homo, como no es lo mismo ser una mujer blanca, acomodada y hetero que el ser una mujer negra, con pocos recursos y lesbiana (hooks citada en Arribas,

2024). De igual manera, un obrero que experimenta relaciones laborales y sociales de explotación puede llegar a ser racista, y un hombre negro que sufre racismo puede ser machista, y una mujer que es víctima de sexismo puede ser homofóbica, y un homosexual o una lesbiana pueden ser clasista. Para enfrentarnos a la violencia de la desigualdad social es preciso oponerse y diluir las diversas formas de segregación, basadas en estereotipos degradantes y cuya finalidad es perpetuar las diferencias de estatus y los privilegios de unos individuos sobre otros.

Esta estructura expone como el patriarcado es la causa más evidente de múltiples agresiones que sufrimos como mujeres, aunque también perjudica, a los hombres, al ser tanto unas como otros educados en una serie de actitudes, conductas y valores tóxicos que menoscaban a ambos. Dicho de otra manera, los roles de género impuestos por el patriarcado, propios de la cultura tradicional y decisivos para construir la identidad de los individuos, no solo son discutibles y rechazables para las mujeres, ya que la idea de feminidad, como se sabe y ha sido reiterado en múltiples ocasiones, situándolas en una posición de subordinación respecto de los hombres, sino que también lo son para ellos, debido a que son educados bajo un conjunto de principios y reglas que los anima a ser fuertes, dominantes y competitivos, haciendo uso de la violencia si es necesario y sobre todo, a reprimir sentimientos, incapacitándolos para gestionar adecuadamente sus emociones y conduciéndolos hacia efectos negativos, como el enojo y la ira (Arribas, 2024).

Estas actitudes y valores encarnados en la idea de la masculinidad tradicional son las que producen hombres violentos con tendencias agresivas, que ejercen violencia y que causan sufrimiento, muchas veces sufren malestar psíquico, dado de las ideas tóxicas de masculinidad que han interiorizado. Esto se trata de una práctica

que viene sedimentada en la cultura y que se transmite mediante la socialización y la educación social hacia los individuos (Arribas,2024).

Por eso hooks¹ citada en Arribas (2024) , destaca la necesidad de realizar un análisis y desafiar la internalización de estas estructuras patriarcales tanto en parte de los hombres como de las mujeres, recalando como estas nociones sexistas son perpetuadas y mantenidas en la psique colectiva mediante la hegemonía de la cultura patriarcal y de las identidades de género que promueve, y en la psique individual al educar niños y niñas en roles asociados a ideas de masculinidad y feminidad tradicionales.

La violencia patriarcal se refiere a un sistema de dominación que perpetúan la desigualdad de género, donde las normas culturales y sociales favorecen a los hombres sobre las mujeres. En Ecuador, este fenómeno se manifiesta de diversas maneras, incluyendo la violencia física y simbólica, que son normalizadas en la sociedad (Pérez, 2021). Por su parte la violencia machista hace referencia a actitudes y comportamientos que promueven la superioridad masculina. Este tipo de violencia es común en Ecuador, donde el machismo está profundamente arraigado en la cultura, afectando las relaciones interpersonales y las dinámicas familiares (González, 2020).

¹ La autora utiliza la minúscula en su nombre y apellido como una acción política.

La violencia laboral hace referencia a cualquier acto o amenaza que use violencia, ya sea física o psicológica, dirigida en contra de los trabajadores en su lugar de trabajo. Este fenómeno incluye varios comportamientos, desde abuso verbal, acoso, intimidación y bullying, hasta las agresiones físicas y el en algunos casos homicidio. Está influenciada por factores a nivel del sistema como la dinámica de poder y la comunicación entre las partes interesadas (Turvey, 2023).

Violencia de género

La violencia basada en género parece tratarse de una definición textual proveniente del inglés, hasta donde se ha realizado un análisis no se distingue de la definición de violencia de género (Guarderas, 2016). El término violencia de género abarca diversos tipos de violencia por la posición social marcada por el género. Al ser amplia la terminología se puede hacer referencia a violencia psíquica, física, sexual, patrimonial, política, al acoso sexual, abuso sexual, violencia simbólica. También alude a que esta ocurre en varios ámbitos; ya sea en el hogar, la escuela, el trabajo, la calle, los servicios. Este término también tiene en cuenta a las diversidades sexo- genéricas y apela por la ruptura de binarismos sexo-genéricos (Guarderas, 2016).

La violencia de género aparece como un entramado complejo material y simbólico constituido por discursos y prácticas hegemónicas hetero patriarcales atravesados por concepciones racistas y clasistas que colocan a ciertas posiciones de sujeto en situación de inferioridad y desigualdad.

Discursos que se activan en las relaciones familia-res, de noviazgo,

comunitarias, barriales,

institucionales. Y es un mecanismo para, en última instancia, perpetuar las relaciones desiguales de poder. (Guarderas, 2016)

La violencia de género se traduce de manera histórica y socialmente, en violencia direccionada en contra las mujeres, ya que son las más afectadas en base a su rol social. A nivel nacional en el COIP se encauza a la violencia hacia a las mujeres y a la familia como toda acción que consista en maltrato físico psicológico o sexual ejecutado por un miembro de la familia en contra de la mujer o demás miembros del núcleo familiar (Código Orgánico Integral Penal. Registro Oficial No. 180, 2014, parágrafo primero, artículo 155). Este también tiene en cuenta; trata de personas, explotación sexual, prostitución forzada, turismo sexual, pornografía infantil, feminicidio, inseminación no consentida; acoso sexual en relaciones laborales, religiosas educativas o de salud, actos de odio vinculados a la identidad de género u orientación sexual, sin embargo, no establece el acoso sexual callejero (Guarderas, 2014)

Tipos de violencia de género

Incluye violencia física, sexual y psicológica dirigida principalmente a mujeres, pero también afecta a hombres que no se amoldan a los roles de género tradicionales que se les incita a asumir, fomentando así actitudes y valores tóxicos (Arribas,2024)

La violación ya sea por personas conocidas o familiares, la trata y prostitución u otros trabajos forzados por deudas, las lesiones físicas y sexuales, el aborto selectivo por sexo, el infanticidio femenino o el abandono de niñas (Wilson,

2014). La violencia contra la mujer también incluye la violencia estructural que mantiene a las mujeres subordinadas a los hombres, también puede adoptar la forma de violencia patrimonial,

basada en normas patriarcales, según las cuales los hombres son favorecidos sobre las mujeres o incluso sobre sus descendientes varones en la herencia y distribución de bienes (Wilson, 2014).

La violencia económica, que incluye la limitación del acceso a recursos financieros y oportunidades laborales, también perpetúa la violencia patriarcal al mantener a las mujeres en una posición de dependencia y vulnerabilidad, esta incluye el acceso limitado a fondos de crédito, control al acceso a atención médica, empleo y educación; también son excluidas en la toma de decisiones financieras, al igual de las leyes discriminatorias que existen sobre las herencias, derechos de propiedades. En lo laboral recibían remuneraciones desiguales por trabajos de igual valor que el de los hombres, algunas mujeres también fueron sobrecargadas con mala paga, y para realizar trabajos no remunerados al margen del contrato (Fawole, 2008).

Acoso sexual

El acoso sexual universitario define como la práctica verbal, escrita u oral, física o gestual, de contenido sexual, no consentida ni deseada por la persona acosada. La finalidad de este tipo de violencia de género es el ejercicio de poder o la satisfacción sexual del agresor. Genera malestar, intimidación o incomodidad. Puede llevarse a cabo en distintos espacios de la vida universitaria, lo que interfiere en el entorno laboral o académico de la

persona agredida, hasta convertirlo en un espacio intimidatorio, hostil u ofensivo. El acoso sexual es una práctica que implica el aprovechamiento de las situaciones de superioridad basadas en las relaciones jerárquicas institucionales, pero también basadas en las desigualdades de género, por orientación sexual, por condiciones socioeconómicas y étnicas entre otras posiciones de subalternidad social. (Larrea et al., 2020, p. 34)

El acoso universitario también puede ser visto como una norma de disciplinamiento dentro de las costumbres institucionales, ya que agrupa practicas basadas en el silenciamiento, abuso y goce de poder naturalizadas en su interior y en lo social. Este rito no opera solo mediante la fuerza, también llega a usar el engaño o manipulación. Que no exista el uso de la fuerza no significa que no estén presentes las relaciones de poder (Burneo Salazar, 2023).

El acoso sistemático de baja intensidad, aunque no constituya agresiones físicas directas, no significa que no tenga efecto, debido a que cumple una doble función de reproducir jerarquías de género y de someter a jóvenes que presenten rasgos de inconformidad. El acoso resulta altamente efectivo en términos de control, dominación y sometimiento de las mujeres, porque incluso aquellas que muestren resistencia a acostumbrarse a él, lo siguen viviendo como algo que genera ofensa, generando cambios en su forma de vestir y adoptar un estilo "no tan provocativo" (Castro y Vázquez García, 2008, p. 605).

El acoso sexual está vinculado a otros tipos de hostigamiento y adopta varias formas que no tienen que ser sexuales, como los comportamientos hostiles, la agresión física, la ridiculización personal, el ostracismo social, la exclusión o la marginación, la

denegación de información y el sabotaje del trabajo dirigidos a personas por su género o sexo (Schultz, 2018, p. 22).

Tipos de acoso sexual

Incluye comportamientos que son de naturaleza sexual y que no son bienvenidos ni aceptados por el receptor, esto incluye insinuaciones sexuales no deseadas, tocamientos inapropiados o solicitudes persistentes de citas (Diehl et al., 2012).

Coerción sexual implica en presionar a alguien para que tenga una actividad sexual mediante amenazas manipulación o promesas de recompensas. Situaciones de quid pro donde se ofrecen beneficios laborales a cambio de favores sexuales (Cortina y Leskinen, 2013).

Acoso verbal esto incluye uso de lenguaje sexualmente sugerente o comentarios despectivos, se manifiestan en forma de piropos, comentarios sexuales y apodos homofóbicos (Ketnoi et al., 2024).

Acoso físico implica contacto físico no deseado de naturaleza sexual, un ejemplo de esto es el manoseo, contacto sin consentimiento y la agresión (Espelage et al., 2016).

Acoso callejero este por lo general se da en espacios públicos e incluye una gama de comportamientos desde manifestaciones verbales hasta acercamiento físico, un claro ejemplo de esto es el recibir silbidos, gritos y el manosear en áreas públicas (Levy y Veenstra,2023).

Acoso cibernético se trata del acoso mediante plataformas digitales, un ejemplo de esto es enviar mensajes o imágenes sexuales no solicitadas (Ketnoi et al., 2024).

Perpetuación de la violencia

La propuesta por Leonore Walker, denominada la teoría del Ciclo de la violencia, describe las fases del ciclo de violencia: calma, acumulación de tensión, explosión y luna de miel. Cada fase tiene características específicas que afectan la percepción de la víctima sobre la relación y su capacidad para salir de ella. Walker (1979) menciona que la violencia no es un evento que está aislado, sino se presenta como un proceso que se desarrolla en el tiempo, lo que dificulta la ruptura del ciclo. Esto sucede principalmente en las relaciones de pareja.

Martin Seligman sostiene la teoría de la Indefensión Aprendida y sugiere que las víctimas de violencia pueden llegar a sentir que ya no tienen control sobre su situación, lo que puede llevar a una mayor vulnerabilidad y a la perpetuación del ciclo de violencia. Esta indefensión se traduce en una disminución de la autoestima y en la incapacidad para buscar ayuda (Seligman, 1975).

La perspectiva feminista por su cuenta enfatiza como las estructuras de poder y las normas de género contribuyen a la violencia en las relaciones de pareja. La violencia de género es vista como un mecanismo de control que sigue perpetuando la desigualdad y la opresión de las mujeres en la sociedad (Tong, 2009).

La teoría del Aprendizaje Social sugiere que la violencia se aprende a través de la observación e imitación de comportamientos en el entorno familiar y social. Los individuos que crecen en entornos donde la violencia es normalizada pueden repetir estos patrones en sus propias relaciones (Bandura, 1977).

El concepto de pirámide de la violencia de Bosch y Ferrer (2019) es un modelo utilizando para explicar las diferentes niveles y tipos de violencia, en particular en

contexto de la violencia contra la mujer. Este modelo proporciona una comprensión integral de los factores y mecanismos que conducen a dicha violencia y aplicar esta comprensión a diversas formas de violencia contra la mujer.

1. **Sustrato patriarcal:** Este nivel fundamental representa las normas y valores patriarcales profundamente arraigados que perpetúan la desigualdad de género y justifican la violencia contra las mujeres.
2. **Socialización diferencial:** esta etapa implica los procesos de socialización que inculcan roles y comportamientos específicos de cada género, a menudo reforzando el dominio masculino y la subordinación femenina.
3. **Expectativas de control:** En este nivel, las expectativas y normas sociales dictan que los hombres deben ejercer control sobre las mujeres, lo que puede conducir a conductas coercitivas y controladoras.
4. **Desencadenantes:** son eventos o circunstancias específicos que pueden provocar un comportamiento violento, como el estrés, los celos o la desobediencia percibida.
5. **Brote de violencia:** La etapa final es la manifestación real de la violencia, que puede ir desde el abuso verbal hasta la agresión física.

El enfoque ecológico de Lori Heisse (citada en Aurtiero y Procentese, 2024) sobre la violencia de género es un marco integral que aborda la naturaleza multifacética de la violencia de género al considerar diversos niveles de influencia, incluyendo factores individuales, relacionales, comunitarios y sociales. Este enfoque es ampliamente reconocido por su capacidad para integrar múltiples dimensiones de análisis e intervención, lo que lo hace particularmente eficaz para comprender y combatir la violencia de género.

Causas de la violencia

Existen diferentes explicaciones de las causas de la violencia de género o patriarcal. Por un lado, están las normas patriarcales y estructuras sociales:

La violencia contra las mujeres y niñas (VAWG) está profundamente arraigada en normas patriarcales que glorifican la dominación masculina y perpetúan desequilibrios de poder (Kreft,2023).

Para Fawole (2008) la discriminación estructural gesta la emergencia de la violencia patriarcal. “Las estructuras sociales y culturales que perpetúan la desigualdad de género facilitan la violencia contra las mujeres” agravan la pobreza y compromete logros educativos y las oportunidades de desarrollo para las mujeres. Conduce a violencia física, en algunos casos promueve la explotación sexual.

Para Shiva,.et al, (2021) los factores individuales y psicológicos vinculados al origen de la violencia se relacionan con las vivencias o exposición a la violencia en la infancia, rasgos de personalidad y uso problemático de drogas legales (alcohol) y algunas ilegales (cocaína).

Consecuencias de la violencia patriarcal

La violencia patriarcal tiene consecuencias profundas y multifacéticas para las víctimas y también para la sociedad. En el caso de las mujeres que son sometidas a violencia en relaciones de pareja llegan a experimentar diversas formas de abuso físico, que pueden llegar a provocar lesiones graves y derivarse en algunos casos en problemas de salud crónico (Sa'deh et al., 2024).

El impacto psicológico, las victimas suelen padecer depresión, ansiedad, estrés, pierden su autoestima, entre otros posibles trastornos de salud mental; estos efectos

psicológicos pueden ser de largo plazo, enlazándose con el abuso emocional que a menudo suele ser subestimado, afecta significativamente la salud mental y conduce a problemas como trastornos de la conducta alimentaria, del sueño y el aislamiento (Dowllah et al., 2024).

Las normas patriarcales y los estereotipos de género siguen perpetuando la normalización de la violencia contra la mujer, lo que hace que sea difícil abordarla y erradicarla, debido a que se normalizan prácticas como la violencia sexual en la sociedad, pero también es excluida, estigmatizada y como último recurso se busca silenciar a las víctimas (Kreft, 2023).

Los efectos psicosociales de la violencia de género son profundos, afectando la salud mental y emocional de las víctimas. En Ecuador, las mujeres que sufren violencia de género a menudo enfrentan estigmas sociales que complican su recuperación y reintegración en la sociedad (Ramírez, 2021).

Los efectos del acoso sexual asociados a lo psicológico o con relación a las personas que son víctimas, esta puede generar efectos a corto y largo plazo. Se ha evidenciado que lo asocian a cuadros de depresión, ansiedad, dificultades para concentrarse, insomnio, disminución en la autoestima y la autoconfianza. Otros hallazgos evidencian que las mujeres acosadas manifiestan sentimientos similares a las mujeres agredidas sexualmente o a las que han sufrido de maltrato; tales como la ira, degradación, violación y traición.

En lo que respecta a los efectos académicos del acoso sexual en el contexto universitario, se destaca el bajo rendimiento, la deserción y la percepción de clima hostil (Castañeda Eugenio et al., 2016; Cuenca Piqueras, 2013; Mengo y Black, 2015; Samara et al., 2021). Referente al clima institucional, se evidencia que el acoso

sexual puede alterar la percepción general del estudiantado sobre la experiencia académica, por lo cual quienes lo enfrentan tienden a tener actitudes negativas hacia la universidad según Samara citada en Reyes (2023). Respecto al rendimiento académico, Potter y sus colaboradores (2020) indican que las mujeres acosadas presentan más dificultades para alcanzar sus metas educativas. De igual forma, muestran mayores problemas al momento de rendir exámenes, participar en clases o tener repercusiones (Hernández et al., 2015), lo que promueve una pérdida de interés académico que afecta su rendimiento y satisfacción académica. Por lo tanto, vivir una experiencia de acoso sexual influye de manera directa en el rendimiento y aumenta la posibilidad de ausentismo y abandono de las carreras (Reyes et al., 2023).

Consecuencias emocionales

El abuso emocional daña significativamente la autoestima, el respeto por uno mismo, la identidad, la autoimagen y la autocomprensión de una persona. Este daño puede extenderse a todo el núcleo familiar, afectando especialmente a los niños, quienes podrían desarrollar trastornos emocionales y psicológicos en etapas posteriores de su desarrollo (Khalid, 2015).

También las víctimas de abuso emocional suelen sufrir ansiedad, depresión, trastorno de estrés postraumático (TEPT) y otros problemas de salud mental. Estas afecciones pueden derivar a complicaciones adicionales, como trastornos del sueño, trastornos alimentarios y en algunos casos abuso de sustancias (Gopalan, 2022).

Algunas víctimas pueden presentar conductas como automutilación, el consumo excesivo de alcohol y drogas, y en ocasiones más graves en pensamientos suicidas.

Estas conductas suelen ser vistas como mecanismos de afrontamiento con respuesta al dolor emocional y a los traumas experimentados (Popa, 2006)

Dimensiones

Las dimensiones de esta investigación se presentarán en el siguiente cuadro.

Concepto	Dimensión
-----------------	------------------

<p>Violencia patriarcal</p> <p>El concepto de patriarcado tiene una extensa y en algunas ocasiones una problemática historia en el trabajo académico es un sistema social, económico y político donde la dominación masculina se institucionaliza y perpetua diversos mecanismos, como la violencia, las normas culturales y la legitimación religiosa (Christ, 2016).</p>	<p>Estructural</p> <p>Esta estructura expone como el patriarcado es la causa más evidente de múltiples agresiones que sufrimos, aunque también perjudica, a los hombres, al ser educados en una serie de actitudes, conductas y valores tóxicos que perjudican a ambos (Arribas, 2024).</p> <p>Cultural</p> <p>Dicho de otra forma , los roles de genero impuestos por el patriarcado, son propios de una cultura tradicional y decisivos para forjar la identidad de los individuos, no solo son discutibles y descartables para las mujeres, ya que la idea de feminidad, como se conoce y se reitera en varias ocasiones, situándolas en posición de subordinación respecto de los hombres, también lo son para ellos, debido a que son educados bajo un conjunto de principios y reglas que los anima a ser fuertes, dominantes y competitivos, haciendo uso de la violencia si es necesario y sobre todo, a</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>reprimir sentimientos incapacitándolos para gestionar adecuadamente sus emociones y conduciéndolos hacia efectos negativos. (Arribas, 2024).</p> <p>Violencia laboral</p> <p>La violencia laboral hace referencia a cualquier acto o amenaza que use violencia, ya sea física o psicológica, dirigida en contra de los trabajadores en su lugar de trabajo. Este fenómeno incluye varios comportamientos, desde abuso verbal, acoso, intimidación y bullying, hasta las agresiones físicas y el en algunos casos homicidio. Esta influenciada por factores a nivel del sistema como la dinámica de poder y la comunicación entre las partes interesadas (Turvey, 2023).</p>
<p>Violencia de género</p> <p>El termino violencia de genero abarca diversos tipos de violencia por la posición social marcada por el género. Al ser amplia la terminología se puede hacer referencia a violencia psíquica, física, sexual, patrimonial, política, al</p>	<p>Tipos de violencia</p> <p>Incluye violencia física, sexual y psicológica dirigida principalmente a mujeres, pero también afecta a hombres que no se amoldan a los roles de género tradicionales que se les incita a asumir, fomentando así actitudes y valores tóxicos (Arribas,2024)</p> <p>La violación ya sea por personas conocidas o familiares, la trata y prostitución u otros trabajos forzados por deudas, las lesiones físicas y sexuales, el aborto selectivo por sexo, el infanticidio femenino o el abandono de niñas (Wilson, 2014).</p>

<p>acoso sexual, abuso sexual, violencia simbólica. También alude a que esta ocurre en varios ámbitos; ya sea en el hogar, la escuela, el trabajo, la calle, los servicios. Este término también tiene en cuenta a las diversidades sexo-genéricas y apela por la ruptura de binarismos sexo-genéricos (Guarderas, 2016).</p>	<p>Patrimonial</p> <p>también puede adoptar la forma de violencia patrimonial, basada en normas patriarcales, según las cuales los hombres son favorecidos sobre las mujeres o incluso sobre sus descendientes varones en la herencia y distribución de bienes (Wilson, 2014).</p> <p>Violencia doméstica esta se puede definir como una combinación de violencia física, psicológica, económica y/o sexual contra algún miembro de la familia. La violencia de pareja es la más común (Draginja et al., 2023).</p>
<p>Acoso sexual</p> <p>práctica verbal, escrita u oral, física o gestual, de contenido sexual, no consentida ni deseada por la persona acosada. La finalidad de esta violencia de género es el ejercicio de poder o la satisfacción sexual del</p>	<p>Verbal</p> <p>incluye uso de lenguaje sexualmente sugerente o comentarios despectivos, se manifiestan en forma de piropos, comentarios sexuales y apodosos homofóbicos (Ketnoi et al., 2024).</p> <p>No verbal</p> <p>Incluye comportamientos que son de naturaleza sexual y no son bienvenidos por el receptor, esto incluye insinuaciones sexuales no deseadas, tocamientos</p>

<p>agresor, esta genera malestar, intimidación o incomodidad. Se puede efectuar en distintos espacios de la vida universitaria, lo que interfiere en el entorno laboral o académico de la persona que es agredida, hasta convertirlo en un espacio intimidatorio, hostil u ofensivo (Larrea et al., 2020).</p>	<p>inapropiados o solicitudes persistentes de citas (Diehl et al., 2012).</p> <p>Físico</p> <p>implica contacto físico no deseado de naturaleza sexual, un ejemplo de esto es el manoseo, contacto sin consentimiento y la agresión (Espelage et al., 2016).</p> <p>Coerción Sexual</p> <p>implica en presionar a alguien para que tenga una actividad sexual mediante amenazas manipulación o promesas de recompensas. Situaciones de quid pro donde se ofrecen beneficios laborales a cambio de favores sexuales (Cortina y Leskinen, 2013).</p> <p>Acoso callejero este por lo general se da en espacios públicos e incluye una gama de comportamientos desde manifestaciones verbales hasta acercamiento físico, un claro ejemplo de esto es el recibir silbidos, gritos y el manosear en áreas públicas (Levy y Veenstra,2023).</p> <p>Acoso cibernético se trata del acoso mediante plataformas digitales, un ejemplo de esto es enviar mensajes o imágenes sexuales no solicitadas (Ketnoi et al., 2024).</p>
<p>Causas y perpetuación de la violencia patriarcal.</p>	<p>Sistema patriarcal</p> <p>Los sistemas patriarcales promueven y legitiman diversas formas de violencia, como la opresión y la discriminación</p>

	<p>sexista. Esta ideología no solo ataca a las mujeres, sino que también impone actitudes y valores tóxicos a los hombres, fomentando un entorno propicio para la violencia (Arribas, 2024)</p> <p><u>Causas</u></p> <p>Normas Patriarcales y Estructuras Sociales</p> <p>La violencia contra las mujeres y niñas (VAWG) está profundamente arraigada en normas patriarcales que glorifican la dominación masculina y perpetúan desequilibrios de poder (Kreft,2023).</p> <p>Discriminación Estructural</p> <p>La discriminación estructural basada en el género contribuye significativamente a la violencia patriarcal. Las estructuras sociales y culturales que perpetúan la desigualdad de género facilitan la violencia contra las mujeres (Fawole, 2008)</p> <p>Factores Individuales y Psicológicos</p> <p>Los trastornos de personalidad, el abuso de sustancias como el alcohol y las drogas, y la exposición a la violencia doméstica desde la infancia son factores individuales que pueden aumentar la propensión a cometer actos de violencia contra las mujeres (Shiva,.et al, 2021).</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>Violencia Económica</p> <p>La violencia económica, que incluye la limitación del acceso a recursos financieros y oportunidades laborales, también perpetúa la violencia patriarcal al mantener a las mujeres en una posición de dependencia y vulnerabilidad (Fawole, 2008).</p>
<p>Consecuencias de la violencia patriarcal</p>	<p>Autoestima e identidad: El abuso emocional daña significativamente la autoestima, el respeto por uno mismo, la identidad, la autoimagen y la autocomprensión de una persona (Khalid, 2015).</p> <p>Problemas de salud mental: Las víctimas de abuso emocional suelen sufrir ansiedad, depresión, trastorno de estrés postraumático (TEPT) y otros problemas de salud mental. Estas afecciones pueden derivar en complicaciones adicionales, como trastornos del sueño, trastornos alimentarios y abuso de sustancias (Gopalan,2022).</p> <p>Consecuencias conductuales: Las víctimas pueden presentar conductas como la automutilación, el consumo excesivo de alcohol y drogas, y pensamientos suicidas. Estas conductas suelen ser mecanismos de afrontamiento del dolor emocional y el trauma experimentados (Popa, 2006)</p>

Metodología

La metodología de esta investigación se basa en un enfoque cualitativo. El enfoque cualitativo, según Hernández y Sampieri (2014), se define como un método de investigación que busca explicar y entender fenómenos sociales desde una perspectiva holística. Este enfoque busca centrarse en la recolección y análisis de datos no numéricos, como entrevistas, observaciones o textos, para explorar experiencias y percepciones de los participantes.

Los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y análisis de datos. La acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos. También usa la recolección y análisis de datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación (Hernández et al., 2014).

Esta investigación será exploratoria ya que promueve una referencia general de la temática a menudo desconocida, entre sus propósitos se puede mencionar la probabilidad de formular el problema de investigación, para poder extraer datos y términos que nos permitan generar preguntas necesarias, al mismo tiempo de proporcionar la formulación de hipótesis sobre el tema a explorar (Hernández et al., 2014).

En el caso de la investigación transversal se recolectan en un solo momento, esto hace referencia a que sucede en un tiempo único. Cuyo propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández et al., 2014).

Instrumentos y técnicas de producción de datos

La metodología que se utilizará en esta investigación son las Producciones Narrativas (PN), que se sustentan en el enfoque epistemológico y político de Donna Haraway de los conocimientos situados (citada en Montenegro, Balasch y Pujol,

2023). En base a esta perspectiva, todo conocimiento surge de condiciones semióticas y materiales que dan sitio a una mirada específica, que diverge de una mirada del realismo como también del relativismo, con diferencia de las perspectivas realistas y relativistas, esta metodología busca reintroducir la noción de un autor localizado en un área de relaciones y géneros discursivos (Montenegro y Balasch, 2003).

Las PN consisten en la posibilidad de conectar de manera parcial con persona cercanas al fenómeno de estudio. Por lo tanto, esta metodología hace sugerencia a que el equipo de investigación conecte con estas posiciones a lo largo de varias sesiones (Montenegro y Balasch, 2003).

Montenegro, Balasch y Pujol (2023) abordan el concepto de producciones narrativas desde una perspectiva que destaca la importancia de la narración en la construcción de identidades y la representación de experiencias. Las producciones narrativas son entendidas como el conjunto de relatos que pueden manifestarse en diversos formatos, incluidos la literatura y testimonios orales.

La narrativa cumple una función crucial en la forma en que los individuos y las comunidades interpretan y dan significado a sus vivencias. Según Montenegro y Balasch (2003), las narrativas no solo reflejan las experiencias personales, sino que también están influenciadas por contextos socioculturales y políticos.

Las producciones narrativas se utilizan como una herramienta cualitativa para aumentar la agencia de quienes participan en la investigación y promover la reflexión, la autorreflexión y la toma de decisiones. Este enfoque metodológico ha demostrado ser eficaz para empoderar a las mujeres participantes y superar las representaciones

sociales impuestas (Donato, Pardo, San Martín, 2020).

La recolección de datos a partir de la PN implica el siguiente proceso. Se realizarán entrevistas semiestructuradas con un grupo seleccionado de participantes para obtener información cualitativa. Estas entrevistas serán grabadas y partirán de un guion de preguntas formuladas por la persona investigador. Las preguntas serán abiertas, lo que permitirá a los entrevistados compartir sus historias de manera más libre y detallada. En esta entrevista inicial se explorarán en profundidad las experiencias de los participantes, sus percepciones sobre las violencias patriarcales que ocurren en las universidades, los tipos y consecuencias.

Posteriormente la entrevista será narrativizada. Inicialmente con las preguntas realizadas. Luego se retiran las preguntas y se organiza el texto para que tenga coherencia y también se mantenga el tono y la forma de expresarse de la persona entrevistada. La investigadora revisa varias veces el texto hasta lograr el tono adecuado. Posteriormente este texto es enviado a las participantes para que realicen observaciones, cambien u omitan lo que consideren necesario. Una vez que realizan los cambios, la investigadora debe incorporarlos en el texto y volver a enviar para la aprobación.

Cuando el texto se aprueba el proceso ha culminado. La entrevista debe ser realizada de modo presencial para no perder los detalles de ese encuentro, no obstante, las entregas posteriores pueden ser realizadas de manera virtual o presencial de acuerdo con la elección de las participantes.

Un cuestionario auto administrado está diseñado de manera específica para ser completado por un encuestado sin intervención de los investigadores con la finalidad de recopilar datos. Este suele ser independiente, aunque también se suele ser usado en

conjunto con otras modalidades de recopilación de datos dirigidas por un entrevistador capacitado (Wolf 2008,).

Este puede ser distribuido por correo o en persona a grupos grandes, pero ahora es normal usar encuestas web. Dado que se completa sin la retroalimentación constante de un entrevistador, se debe cuidar la redacción de las preguntas y el formato del cuestionario para evitar errores de medición (Wolf ,2008).

La observación participante es un método de investigación cualitativa implica que el investigador se sumerge en el entorno y las actividades de los sujetos que está estudiando para integrarse al grupo para generar una reflexión sobre sus experiencias y sistemas de significado que va aprendiendo en el proceso. Este método es significativo para comprender dinámicas sociales, comportamientos y contextos culturales, este implica notas de campo detalladas (Walsh, 2009).

Plan de análisis

De acuerdo con las PN el análisis de los datos recolectados consiste en que las personas participantes son tratadas como autoras de los textos y en este sentido se presentan los aportes que hacen para comprender el tema estudiado (Balasch y Montenegro, 2003). Sus aportes ocupan el mismo nivel que cualquier otro autor teórico.

Para organizar el material de análisis se utilizarán aportes del análisis de contenido por categorías. Para Echeverría (2005) en el análisis cualitativo, se usa un análisis por categorías cuando no se busca reconstruir el discurso social en su conjunto y globalidad, con esto busca rescatar temáticas, ideas y sentires que se pueden encontrar en las narrativas recolectadas. Según Echeverria (2005) se

consideran a las categorías como grandes agrupaciones conceptuales que en su conjunto dan cuenta del problema a investigar, tal y como se lo define y acota en la investigación. Por ende, las categorías están compuestas de tópicos, lo que a su vez están compuestos de unidades del texto.

Procedimiento del análisis

Para realizar el procedimiento del análisis, se realizó una lectura global del material para entender el sentido general, de esta forma se pueden anotar ideas y generar una lista de temas relevantes.

Para seleccionar citas se resaltan secciones relacionadas con los objetivos de la investigación enumerando las citas con sus fuentes. También se tiene en cuenta la asociación con categorías lo que consiste en realizar una asociación de las citas seleccionadas con categorías teóricas, identificando también categorías emergentes para aquellas que no encajan.

Para la construcción de Subcategorías o tópicos es importante agrupar citas en temas dentro de las categorías, se requiere nombrar y describir estos tópicos. Con esto podemos realizar una agrupación de citas en base a temas comunes, describiéndolos y organizándolos en categorías más generales y nombrando estas categorías con conceptos claves.

Para la elaboración de la sección de análisis, se recomienda presentar un esquema de categorías y definir cada una con sus tópicos y citas textuales. En el caso del procedimiento de interpretación se busca integrar teóricamente las categorías y resultados, conectando estas en un texto cohesivo, y ofrecer

interpretaciones basadas en hallazgos y preguntas de investigación.

Caracterización de las personas investigadas

La población para investigar son docentes hombres y mujeres de una universidad privada de Quito. Según datos publicados en la web sobre las cifras de la universidad en el 2023 había 442 docentes en esa universidad, no obstante, no contamos con el porcentaje de hombres y mujeres². De ellos 217 son titulares (49,09%) y 225 son no titulares (50,90%). Es decir, más de la mitad de los docentes no se encuentran dentro del escalafón. Cada cierto tiempo se realizan concursos públicos para titularización, en el año 2024 se llevó a cabo el último y no ingresó ninguna mujer a la titularidad. En el 2023, 25 son docentes principales (11,93%), 12 agregados (5,56%) y 180 auxiliares (82,95%). Es decir, la mayoría se encuentra en el escalafón más bajo; 79 tienen doctorado y 351 maestría. En referencia al tipo de contrato tiempo completo son 348 (78,73%), medio tiempo 61 (13,80%) y parcial 63 docentes (14,25%). De acuerdo con el informe de rendición de cuentas a nivel nacional en esa universidad 64% de hombres y 36% de mujeres.

En la rendición de cuentas de esa universidad en el 2024, se estima que había 462 docentes, no se conoce el número de exacto de hombres y mujeres. De ellos 23 son docentes titulares principales (4,97%), 169 titulares auxiliares (36,58%) y 11 docentes titulares agregados (2,38%); el resto son docentes con contratación ocasional y no están escalafonados (n=259, 56,06%). Alrededor del 74,67% es docente tiempo completo, 14,07% es de medio tiempo y 11,26% de tiempo parcial. De ellos 84 cuentan con título de doctorado.

Si se comparan los datos de los dos años se identifica que hay un incremento de docentes. No obstante, existe una tendencia a la disminución en casi seis puntos

² Para garantizar el anonimato de la universidad investigada no se citarán las fuentes de esta información. porcentuales de titularidades y el incremento en seis puntos porcentuales en no titulares. Mientras que los docentes tiempo completo disminuyen en alrededor de cuatro puntos porcentuales y los de medio tiempo incrementan ligeramente. de docentes de tiempo completo.

Tipo de muestra: conveniencia

El muestro por conveniencia es una técnica de muestro no probabilístico aplicable a estudios cualitativos o cuantitativos. En las muestras por conveniencia, los sujetos son más accesibles para el investigador y tienen mayor probabilidad de ser incluidos. Para esto se selecciona cuidadosamente a las personas en función al propósito del estudio, teniendo la expectativa que cada participante aporte información única y valiosa para el estudio (Wu Suen., et al, 2014).

El muestro heterogéneo es una técnica usada en al cual se selecciona participantes de diferentes grupos o características, con el fin de obtener una muestra diversa y representativa. Esto permite capturar variedad en las perspectivas y experiencias, lo que puede llegar a enriquecer el análisis e interpretación de datos (Velasco y Martínez, 2017).

El termino efecto bola de nieve se refiere a un proceso en el que un pequeño evento o acción inicial desencadena una reacción en cadena, lo que ocasiona que dicha acción adquiera mayor importancia e impacto con el tiempo. Este concepto es ampliamente aplicable en diversos campos, como las ciencias sociales (Zhang,.et al, 2019).

Tipo de Muestra

Se utilizará un muestreo intencionado, seleccionando a los participantes en función de criterios específicos:

Experiencia de Violencia: Los beneficiarios deben haber experimentado actos de violencia.

Disponibilidad: Los participantes deben estar dispuestos a participar en las actividades del proyecto.

Muestra Planificada

La muestra planificada consistirá en aproximadamente 9 participantes. Se espera que:

Género: 7 mujeres y 2 hombres.

Diversidad: Incluirá docentes de diversas etnias, géneros y orientaciones sexuales diversas.

El proyecto se dirige principalmente a docentes universitarios que han experimentado o han sido testigos de violencia. Esta población es crucial para la intervención, ya que representa un grupo del cual no se demuestra mucha información o porcentajes claros en investigaciones realizadas con anterioridad.

Criterios de la muestra

En base a lo mencionado los criterios para elegir la muestra se incluirá a todos aquellos que estén registrados como docentes activos, aquellos que hayan vivido de violencia que formen parte de algún grupo étnico y de ser posible de diferente

orientación sexual.

Caracterización de la muestra

Cantidad de Personas: Se estima que aproximadamente 9 docentes participen de este proyecto.

Género: Aunque el proyecto está dirigido a todos los géneros, se anticipa que sean 7 mujeres y 2 hombres que cumplan con los criterios mencionados con anterioridad.

Condición Socioeconómica: La mayoría proviene de contextos socioeconómicos diversos, con un enfoque en aquellos de estratos medios.

Etnia: La población incluye una mezcla de grupos étnicos, quienes a menudo enfrenten barreras culturales y estructurales

Fundamentación de muestra criterios de inclusión

Deben ser docentes que actualmente estén trabajando en la universidad propuesta ya sean de tiempo completo, medio tiempo o tiempo parcial, tanto titulares como no titulares y docentes auxiliares, estarán incluidos hombres y mujeres para tener una representación más equitativa en el género, se tiene en cuenta a docentes de diferentes grupos étnicos para que se pueda reflejar la pluralidad y diversidad de la muestra. De ser posible también considerar docentes de diversas identidades sexuales u orientaciones.

Los criterios de exclusión de la muestra son que no sean estudiantes ni técnicos docentes. Tampoco se incluirá a quienes no estén contratados como docentes o a aquellos que no estén ejerciendo al momento de recolectar información. Al tratarse

de una muestra de conveniencia y de un tema delicado también quedarán excluidas las personas que puedan llegar a sentirse incómodas con el tema o que tengan algún conflicto de interés relacionado con el mismo.

En base a lo anteriormente mencionado las personas que cumplan con las siguientes características:

- Docentes que reconozcan haber vivido algún tipo de violencia patriarcal en la universidad
- Docentes mujeres y hombres que se encuentren trabajando de manera activa en la institución.
- Docentes mujeres y hombres que formen parte de algún grupo étnico (en la medida de lo posible)
- Docentes ya sean hombres o mujeres que sean de diferente identidad u orientación sexual.

Consideraciones Éticas

La investigación considerará estrictamente las pautas éticas para garantizar la protección y el bienestar de los participantes:

Consentimiento Informado

Todos los participantes recibirán un consentimiento informado que explicará el propósito de la investigación, los procedimientos, los posibles riesgos y los beneficios esperados. Se les informará que su participación es voluntaria y que pueden retirarse en cualquier momento sin repercusiones. Este será documentado antes de comenzar

cualquier actividad de recolección de datos.

Confidencialidad y Anonimato

Se asegurará la confidencialidad de la información que los participantes proporcionen. Los datos se almacenarán de manera segura y serán utilizados únicamente con fines de investigación. Los nombres y cualquier información identificativa no serán registrados para garantizar el anonimato. Se asignarán códigos o un pseudónimo a los participantes para proteger su identidad.

Análisis de Riesgos vs. Beneficios

Se llevará a cabo un análisis cuidadoso de los riesgos y beneficios de la investigación. Se considerará el riesgo de que algunos participantes puedan llegar experimentar malestar al recordar experiencias traumáticas.

No Obligatoriedad

Se enfatizará que la participación en la investigación es completamente voluntaria. Ningún participante será obligado a responder preguntas que no desee contestar. Se respetarán sus decisiones individuales en todo momento, y se les recordará que pueden abandonar el estudio si así lo consideran necesario.

Actividades: Los participantes estarán involucrados en entrevistas semiestructuradas y las retroalimentaciones que se realizaran después de dichas entrevistas, lo que permitirá una comprensión integral de sus experiencias.

Esta caracterización no solo facilitará la ejecución del proyecto, sino que también proporcionará información valiosa para futuros estudios e intervenciones en el ámbito de la violencia de género. Al enfocarse en las habilidades desarrolladas y la respuesta de los beneficiarios, se espera que el proyecto sirva como modelo para futuras iniciativas similares.

Organización y procesamiento de la información

A continuación, presentamos los resultados de acuerdo con los instrumentos realizados. En la sección donde se presentan las narrativas se han resumido y omitido algunos contenidos que no responden a los objetivos de esta investigación. No obstante, a las personas participantes se les entregó su narrativa completa.

Narrativa de Aurora

Violencias veladas: comentarios, cuestionamientos y seguimientos personalizados

En cuanto a los grupos poblacionales no considero que la discriminación sea solo por temas de género de etnia. Pienso que esta discriminación se orienta hacia personas en particular.

La violencia que aparece con más frecuencia en la universidad es la psicológica. Esta violencia surge de modo muy sutil y por ello es difícil de identificarla y nombrarla como tal. No se trata de insultos o de tratos despectivos hacia una persona. No obstante, se trata de prácticas cotidianas que dificultan tu trabajo y desempeño. Muchas veces esas violencias aparecen a través de chismes o comentarios de pasillo que las personas en cuestión terminan enterándose. También existe violencia simbólica cuando las decisiones o acciones de una persona son cuestionadas continuamente.

Esta violencia velada también se manifiesta en el modo cómo te estoquean en

redes sociales. No conozco los detalles, pero sé que ocurren en nuestro entorno. Se escuchan burlas hacia ciertas personas. Existen descalificaciones hacia ciertos docentes que ocurren desde diferentes personas de la comunidad universitaria.

La asignación de materias y horarios, cuando se realizan los distributivos de responsabilidad docente, se convierte en un ejercicio de poder dentro de la universidad. Emergen prácticas perversas cuando no se está cercana al círculo de poder, es decir, las personas que toman decisiones dentro de una carrera. Esta distribución se realiza con dos meses de anticipación para que el cuerpo docente sepa qué materias y horarios tendrá y pueda realizar las planificaciones laborales y personales. No obstante, las personas que están fuera de aquel círculo de poder reciben la notificación de sus materias y horarios con muy poco tiempo de anticipación. Incluso algunas veces las personas no son asignadas con carga horaria lo que puede significar un despido.

Asimismo, cuando se consulta sobre estos distributivos o se realiza alguna petición al respecto se indica que el estudiantado se ha quejado del desempeño docente y por ello se han tomado las decisiones respectivas. No obstante, no existe ninguna evidencia de esa queja. El cuerpo docente conoce de su desempeño a través de las evaluaciones docentes y es en ese espacio donde se explicitan las quejas. Este uso discrecional de la información es una forma de manipulación de la información, existe un uso a conveniencia y sin sustento.

Otro elemento que emerge vinculado a las violencias es el “seguimiento”. Si bien es necesario que exista evaluación y seguimiento es evidente que este surge como un mecanismo de control puesto que es personalizado. No se realiza del mismo modo a todo el cuerpo docente. Esto hace que ciertas personas se sientan marcadas. Por otro lado, el estudiantado manifiesta de prácticas poco adecuadas por

parte de otros docentes y no se evidencia ninguna acción para mejorarlas. Es decir, este seguimiento se ha convertido en una persecución.

Otra situación es la de los docentes que no preparan clases, que no llegan a tiempo o algunos que incluso que simplemente no dan clases y que tanto estudiantes como docentes sabemos que el estudiantado se queja constantemente de aquellos profesores a los cuales nunca les pasa nada. A ellos no se les realiza ningún seguimiento personalizado, en cambio a estos docentes que no son tan cercanos a las personas de poder o que han cuestionado a las autoridades o las practicas que estas tienen, a ellos si se les realiza un seguimiento.

Estos docentes constantemente son llamados a reuniones de seguimiento en contra al resto de personas donde se les realizan entrega de documentos que tienen que firmar, en algunas circunstancias se les obliga a firmar dicha documentación.

Estas prácticas terminan en un hostigamiento velado como es el seguimiento justificado en base a una supuesto supervisión. Dando casos de en los que se llega a stalkear en redes sociales, tratando de buscar justificaciones para respaldar quejas que tal vez no existen.

Existe muchos celos por parte de los dos grupos que existen; hay un grupo de poder y otro grupo. Aquellos miembros del otro grupo tienen más llegada con los estudiantes y tienen alto número de seguidores en sus redes sociales. Interactúan a través de las redes sociales con los estudiantes, teniendo en cuenta que estas interacciones para los estudiantes son importantes debido a que las redes son medios de comunicación para tener cercanía a sus docentes; eso puede estar mal visto, incluso a estos docentes se les llegan a exigir que no lo hagan. Esto podríamos

considerarlo una prohibición de manifestarse.

Todos los ejemplos mencionados son cosas que pasan, que han pasado. Considero que hay posiciones de poder, personas que tienen que no sabría como expresarlo sin que suene de una manera tan directa, podría explicar esto teniendo en cuenta que son varias las personas. Mencionando un poco desde la estructura organizacional se puede tomar en consideración que ejercen el poder y que son personas que se llegan a escudar en su autoridad para tener practicas violentas.

Debido a que saben que se encuentran en un escalón más grande, que creen que nadie les puede cuestionar, ni tocar. Debido a que se proyectan como esas figuras intocables. Otra cosa que se puede añadir es que estas prácticas también se pueden visibilizar en los diferentes niveles de poder que han sido replicadas y respaldadas. Entonces, es de conocimiento público que existen docentes, directores de carreras que han hecho uso de violencia psicológica contra estudiantes, contra docentes. Los cuales no son cuestionados por ser directores de carrera, teniendo en cuenta que ellos cuentan con el

respaldo de docentes, haciendo muy notable la diferencia en la estructura.

Las personas que no están siendo parte de estructuras de poder dentro de la estructura organizacional claramente están indefensos. Porque finalmente la cuerda se termina rompiendo del lado más frágil que este caso vendría siendo un docente, debido a que ellos no tienen ninguna garantía lo que quiere decir es como no tienen ninguna posición de poder son completamente desechables.

Existe mucho temor por parte de los docentes de hablar, de decir las cosas porque tienen el miedo de perder su puesto de trabajo. Entiendo como que si se sintieran que constantemente se han colocado en una cuerda floja si se quejan.

Las normas culturales terminan permeando en la cultura organizacional y si nos fijamos que, aunque existan carteles que mencionen la violencia y aunque se tengan reconocimientos que no es un lugar violento y que lucha contra esto. La práctica es completamente diferente.

La organización y las posiciones de poder lo hacen, las personas no pueden denunciar porque sería denunciar en contra de las situaciones de poder. No hay forma seria como darse contra la pared, no hay como una forma de ganar. Aunque no este escrito, obviamente no es socialmente aceptado, pero en la cultura se ve y se siente.

Uno de los efectos que se viven a raíz del constante hostigamiento es la afectación a la autoestima de las personas. He conocido casos en áreas administrativas. Estas personas saben que son capaces en su trabajo, son responsables cumplen con todas las asignaciones. Pero entonces empiezan como a tener situaciones de violencia donde empiezan a sentir inseguridad esto empieza a desgastar la calidad de vida, porque vivir como miedo de manera constante de perder tu trabajo afecta debido a que es una inseguridad constante, de lo que dices, y puedes dejar de decir, de lo que haces y de lo que no

Incluso hay personas que se han visto en la necesidad de pedir ayuda psicológica, existen casos en los que no se han brindado, o que se les ha ofrecido asistencia psicológica y no se les ha cumplido. Aunque exista un centro psicológico y puedan ir la mayoría de los docentes, pero a pesar de eso no se pueden acercar debido a la condición de confidencialidad no pueden ir. Se les ha ofrecido llevar a otros espacios y, pero tampoco se ha cumplido eso.

Entonces, esto incide en la calidad de vida de las personas en situaciones de depresión, ansiedad, hay muchísima ansiedad, en enfermedades en términos generales. O personas que ya tenían algunas condiciones físicas.

Considerando el hecho de verse sujetos a este hostigamiento y a las diferentes prácticas que existan, incluso hay normativas de seguridad y salud ocupacional. El médico ocupacional hace recomendaciones y la institución no las toma en consideración. No solo no las toma en consideración, sino también las empeora. No termina ahí en solo los comentarios sino en violencia específica. Sí. Entonces el espacio universitario ya para esos docentes ya no sería seguro al que no quisieran ingresar.

Lamentablemente hace mucho tiempo, hace varios años ya no es un lugar seguro, se podría mencionar que los últimos dos o tres años han sido los peores, se nota más marcado estas situaciones, antes tal vez eran explícitos.

Se ha presentado un decrecimiento, pero como lo puedo comentar, últimamente ha empeorado, entonces estos tipos de violencia si afectan el ambiente laboral y tiene influencia en la calidad educativa. Para tener en funcionamiento de una universidad, yo creo que es importante tener una vocación muy especial. Además, es muy cómico en la cultura organizacional de esta universidad que exige que se tenga un acercamiento familiar con los estudiantes, pero cuando los docentes tienen un acercamiento que forma confianza con los estudiantes. Las autoridades cortan estas interacciones cuestionando a

los docentes por el tipo de acercamiento e interacciones que tienen con los estudiantes, entonces siento que se maneja una especie de doble discurso.

Entonces esto genera una incertidumbre de que hacer. Incluso en este momento tengo temor de lo que puede pasar. Entonces hay prácticas en donde se intenta llegar a los estudiantes, pero ahora es más complicado.

Debido que ellos ahora tienen una forma diferente de acercarse a la

educación, entonces uno como docente que tiene vocación, porque tiene el deseo, porque te gusta, intentas buscar otras formas y luego cuando lo haces te cuestionan, de si estas en el patio y porque no estás en el aula de clases. Mientras te están diciendo que tengas un acercamiento con los estudiantes, pero cuando lo realizas y te encuentras en un mismo espacio con los estudiantes te cuestionan, esto no tiene sentido, lo podemos tomar como un mensaje bien ambivalente. Entonces ¿Qué hacemos?

Desde mi visión hay muchos docentes que siempre han sido muy dinámicos en sus clases. Esos docentes años atrás eran dinámicos y se los veía haciendo grupos y jugando, realizando una clase súper lúdica y todo. Ahora los ves sentados ahí en frente de una computadora pasando presentaciones. Sabes, que todas estas prácticas los estudiantes las tienen en cuenta. O sea, y ahí ya tienes mucha indisciplina por parte de los estudiantes, incluso mucha violencia por parte de ellos.

Tu ya no puedes normar tampoco, no me refiero a normar de castigar al estudiante, pero tampoco le puedes ir al estudiante a llamar la atención. A mí me llegó a pasar algo con un estudiante, son súper majaderos en el sentido que te hablan feo.

Lanzando comentarios. Así como "usted no sabe sumar" o "claramente alguien no sabe sumar". Entonces se les pide que se retiren del aula, pero claro tú te quedas con el miedo de "ahora se va a quejar". Y como este estudiante se va a quejar y yo no puedo tener el respaldo. Claro, esto va a ser un pretexto para que me puedan llamar la atención.

Simplemente llegas a un punto en el que no puedes ejercer, no puedes ni pedir un mínimo de respeto a los estudiantes. Entonces podrías imaginar todo eso, el docente termina a merced de la voluntad de las autoridades y a la voluntad de los

estudiantes.

Desmotiva completamente y el docente simplemente es solo venir dar clases e irme y el simplemente justificar la ausencia de los estudiantes, dejar que presente los trabajos tarde. Ni tampoco puedes asignar una nota real a los trabajos porque ya te están observando como si fuera una rutina.

En mi caso en algunas de mis decisiones profesionales, hay momentos que las personas que están en posiciones de poder me han pedido que no explique algunas cosas. Es como que sea demasiado laxo que ya entraría en la línea de hacerse el desentendido de las normativas institucionales y de las cosas que son éticas, es así como cuestionan tu ética. Entonces claro, nuevamente entras en esta dinámica de mucho temor.

Lo que te lleva a vivir en un estado de alerta y hay muchas personas que finalmente han sido separadas de la institución o las personas han decidido separarse y no por el hecho de tener otro trabajo sino porque simplemente ya no aguantan.

Las consecuencias psicológicas que se desprenden de estas violencias, la que se presenta con mayor frecuencia es la ansiedad, depresión, muchos problemas de salud en cuanto a la parte respiratoria, digestiva. Claramente hay un desmejoramiento de la salud de la gente.

No sabría que mencionar, porque en algunos casos en donde las personas han decidido levantar la voz y presentar sus casos de acoso, llegan a ser persuadidas para que no lo hagan. Entonces estas personas se acercan a recursos humanos y lo que primero que reciben son cuestionamientos con respecto a lo que están realizando, tratando de convencerlas para que no lo hagan y finalmente cuando deciden hacerlo, se activan los protocolos, donde hay un comité y no se llega a ninguna resolución en nada.

Pero esto no queda aquí, ya que se empieza una persecución hacia la persona que realizó la denuncia, muchas personas vemos que pasan estas situaciones con nuestros colegas. Que han estado tal vez en condiciones similares, incluso menores de las condiciones de lo que uno podría pensar. que uno sufre, ¿no? Y presentan las quejas y les va así de mal. Esto me lleva a pensar ¿qué me espera a mí?, por eso prefiero a veces no hablar.

Debido a que está presente esta violencia velada. Porque es eso. A pesar que supuestamente hay un código de no violencia, código ético y todo, así como muy estricto, esto se da puertas para afuera, pero de puertas para dentro, aunque veas el cartelito de la "no violencia" y a las personas marchando para la no violencia y entre otras cosas. Pero tú sabes que cuando estas personas se dan la vuelta tienen una cara completamente.

También, yo creo que se refieren a guardar imagen para un parte de la sociedad de ser un espacio seguro, pero las personas que estamos adentro, no sentimos esa seguridad, de contar con un espacio de diálogo para hablar de las cosas que nos están pasando. Si en algún punto estas cosas llegan a algún comité, la única resolución que se tiene es la de ser ignorados, o que tal vez solo estamos malinterpretando o de plano solo estamos exagerando, nos tachan de locas, raras, bravas.

A mí me llegó a pasar que un día, una persona me vino a decir "vaya a poner su queja, como si yo le hubiera violentado, porque claro así son ahora". Evidentemente enfrentarse a estas personas que están rangos en los que tienen poder, es como David intentando enfrentarse a Goliat, pero sabiendo que claramente tienes las de perder, que, aunque te enfrentes no vas a tener una resolución. Todo esto lo podríamos resumir en poder y violencia.

Yo diría que la universidad tiene buenas intenciones, respecto a las capacitaciones al iniciar el periodo con respecto al autocuidado y en el semestre anterior fue precisamente con respecto al tema de la violencia y como evitar el acoso. Pero esto se queda netamente en charlas. Se cuenta con un programa, pero eso no permea.

Hay que buscar prácticas para que de manera efectiva eso pase a la cultura profesional. Hay que hacer una sensibilización constante. Teniendo en cuenta que la violencia no es únicamente física sino la violencia es psicológica y los diferentes matices que existen en la ejecución de violencia psicológica.

Mencionaría que la organización debería tomar en cuenta los perfiles de las personas que están en situaciones de poder y no únicamente solo su perfil profesional. Si no un perfil que tenga una calidad humana esto es sobre todo para la cultura organizacional. Que deberíamos estar inmersos en un cultura social y no autoritaria.

Estas situaciones son las que de cierta forma nos dejan mal enfrente de la gente porque es como si estuviéramos mandando un doble discurso. También diría que sería formación en valores para las posiciones de poder, formación en mejorar la comunicación, mejor en el liderazgo. Aunque hay que tener en cuenta que las personas ya son así. Que, aunque las capacites para mejor comunicación y se les mencione la importancia de escuchar a los demás y de ser empáticos.

En algún momento esas personas que están en situación de poder tal vez por sus complejos se sientan perseguidas o lo que sea, con su poder van a seguir ejerciendo violencia, olvidándose de las capacitaciones. Por esto recalco que se debería escoger a alguien pensando en la calidad humana, que se deberían mejorar los

filtros, los procesos

de selección y que no únicamente se midan los méritos. Cierro mencionando esto que alguien tenga un doctorado o que tenga un montón de publicaciones, esto solo habla únicamente de lo que produce una persona, pero no de como la persona es y como trata a los demás.

Narrativa de Erick

“Xenofobia, exclusión, invisibilización y abuso de poder”

Pensaría que en general en la institucionalidad universitaria existen casos y existen momentos en los que se aplica ciertas políticas de discrecional. Entonces, si esto es discrecional en la aplicación de la política al interior de las universidades se constituye, sin lugar a duda, un tema que puede estar o que está enmarcado dentro de estas violencias que pueden estar insertadas en estos acosos.

Es evidente que muchas veces que estos espacios están muy fuertemente marcados y transversalizados por una radicalización del sujeto. Esto se evidencia claramente como el mundo indígena o el mundo afro queda completamente relegado. Si observamos los únicos trabajadores afros que existen en el espacio universitario son los porteros. No hay un secretario afro, no hay un director de carrera afro, ni tampoco indígena.

Entonces digamos que esos rasgos étnicos, ser indígena, ser afro en espacios universitarios permite observar que hay tipo un de violencia y es estructural y transversal a la sociedad ecuatoriana y la sociedad latinoamericana. Y luego tienes el otro caso donde aparece la mujer como objeto también enmarcado dentro de estas violencias. La gran mayoría de son secretarias. Si tú pasas por allí, tú no ves un

secretario porque hay un imaginario social fuertemente institucionalizado de quien debe

cumplir los roles de la secretaria es una mujer. Entonces, históricamente también los espacios universitarios no han tenido, lamentablemente y por desgracia el papel preponderante de la mujer.

Si observas, son pocas las mujeres rectoras de las universidades en este país son pocas las mujeres que asumen cargos directivos dentro de la institucionalidad universitaria del Ecuador y la universidad no es la excepción. A pesar de que se ha intentado que las carreras tengan direcciones con mujeres, siento yo que no han sido las decisiones más idóneas, no porque sean mujeres, sino porque a quien colocan al frente. Tenemos entonces profesoras que tienen un alto nivel intelectual con todos los títulos, con toda la experiencia, pero lamentablemente para la universidad parecería ser que se quedan totalmente invisibilizadas. Entonces, le dan el espacio a una mujer, que quizás no tiene las competencias suficientes y necesarias para asumir la responsabilidad que requiere estar a cargo de una carrera.

Hay un tema que es importante mencionar allí que también hace parte de esas violencias y es la xenofobia. En si estamos en espacios altamente xenofóbicos, donde el profesor extranjero es completamente opaco, engavetado, aislado, no es tomado en cuenta y eso ocurre mucho con los profesores latinoamericanos. Porque si es un profesor europeo, si es un profesor gringo, entonces las puertas están completamente abiertas porque parecería ser que su nacionalidad determina su capacidad intelectual para comprender la realidad en la que esta interactuando. Si es un profesor o una profesora latinoamericanos negra o negro, indígena entonces esta doblemente fregado dentro de estos espacios.

Claro uno las vive completamente en estos espacios, además porque son espacios llenos de mucho prejuicio. Y uno además de ser negro, de ser extranjero, de ser crítico. Entonces, eso conlleva a un proceso donde el otro se siente quizás, creo yo amenazado en su metro cuadrado de poder. Luego, llega el extranjero con mejor educación que yo que estoy aquí intentando cuidar mi metro cuadrado de poder. Eso empieza a rayar y lo que ocurre es que entras como en una suerte de la lista de los inapropiados para hablar.

Es decir, el efecto que ellos pretenden generar, cuando te invisibilizan al interior de la universidad, porque eres negro, porque eres mujer, porque eres indígena, porque eres extranjero, porque eres crítico, por cualquier circunstancia en mi experiencia me ha permitido ir consolidando mi carrera académica hacia el exterior. Consolidar carrera hacia fuera de la universidad ha implicado entonces que al profesor lo reconozcan, lo inviten, lo nombren, lo lleven a esos espacios, lo que no ocurre al interior de la universidad. Donde se le ha otorgado una suerte de poder divino a algunas personas para hablar de ciertos temas que creen saber.

Menciono que creen saber porque no es tan así que lo sepan, entonces a estas personas los han revestido, como decimos por ahí en el contexto universitario, los han configurado como vacas sagradas de ciertos tópicos que básicamente ni comprenden y aparecen más bien como un discurso y no como una práctica.

Los mecanismos que tienen estas personas que perpetúan estas violencias es el poco poder que tienen en esos espacios. Porque es un poder que básicamente los pone no en contacto con la academia, sino en contacto con los profesores, que en última instancia terminamos siendo personas subalternizados por alguien que no

tiene capacidades intelectuales o que no está al mismo nivel intelectual de su subordinado. Pero que subordina porque tiene un poder, no porque tienen capacidades investigativas, de escritura o porque lo conocen, entonces es el único mecanismo que tienen.

Lo que nota uno es que el uso y el abuso del poder cuando se está en estos espacios es sorprendente porque además este no solamente te aísla, sino que comienza a fragmentar las posibilidades de construir academia con rostro. Cuando hablo de academia con rostro es que reconozcan a la profesora, que sepan quien es en Colombia, en Perú, en Argentina, en México, por su labor y por lo que es ella. Y no por un asunto de invisibilización, como genera los artículos; entonces si buscas en Scopus, tú te preguntas ¿y quién será esta persona? No lo sé, pero si tú te preguntas, ¿y quién es esta profesora que trabaja género? Puede que, si la conozcas, porque es ecuatoriana, porque la han visto o porque la han escuchado.

Ese poder no permite ni lo uno ni lo otro, porque el poder en estos espacios es un poder que lo único que genera son una serie de envidias innecesarias que en última instancia se van a ver reflejadas en el impacto negativo en los estudiantes. Cuando pensamos en el poder, yo creo que hay que pensarlo como una posibilidad, no de fragmentar, sino por el contrario de incluir. De tejer relaciones que permitan fortalecer los procesos de carácter académico, porque eso va a redundar en positividad en los estudiantes y lo que tú notas es todo lo contrario.

Se aplica el poder para dividir, para impedir y eso se va a revertir en la formación de los estudiantes. Eso sin lugar a duda tiene un efecto que hay que pensarlo a distintos niveles y de distintas aristas. Yo creo que esas violencias afectan la conducta de las personas, afectan su condición de salud física, mental e incluso espiritual y afectiva, porque cuando la violencia simbólica se perpetua a través de la

exclusión, lo más normal es que el profesor genere también espacios de exclusión en las aulas de clase. Pero, además, estos espacios de exclusión se trasladan a la vida cotidiana del profesor o de la profesora, generando también un impacto en su familia, un impacto en su círculo social cercano.

Como también se mencionó, eso genera una disminución en la calidad de la educación, porque el profesor o la profesora no se siente, ni incluido, ni respetado y pongámoslo en ese sentido, ni querido en esos espacios y lo que genera entonces es el tejer otros espacios al externo descuidando completamente lo que debería estar fortaleciéndose.

Hay violencias que son muy poco evidentes pero que comienzan a generar problemas internos y que efectivamente tienen que ver con la calidad de la educación, pero también con la calidad de vida de la persona que está siendo violentada y a través del poder en espacios académicos.

En el caso de las decisiones profesionales, si les preguntas a las estudiantes, te van a decir "hay profesores que no tienen ganas de dar clases". Como estudiantes saben que hay profesores que llegan al aula de clase que prácticamente se sientan a pasar diapositivas y los estudiantes simplemente se limitan a copiar lo que se proyecta, sin reflexionar acerca de lo que están copiando. Y eso tiene que ver con la desmotivación que siente el profesor frente a ese tipo de violencias, frente a ese tipo de invisibilizaciones, a la falta de respeto y el aprecio por un saber y un conocimiento. Que está poniendo al servicio, no solo de la universidad, sino de los estudiantes, de la comunidad universitaria y de la sociedad ecuatoriana. Entonces, eso genera un impacto muy negativo en el sujeto.

Aquí en la sociedad y en el contexto universitario se penaliza o se criminaliza

el malestar. Este malestar es generalizado y tenemos tres opciones o mecanismos, uno es que se activan unos protocolos. Pero cuando esto pasa es culpa tuya, se culpa al sujeto, la frustración que sientes es tuya y te debes hacer cargo de esa frustración.

Cuando el malestar realmente es un malestar de toda la sociedad, de toda la comunidad universitaria frente a una institucionalidad que no da respuestas a las exigencias del contexto. Entonces, el malestar se penaliza, por un lado, por el otro el malestar se medicaliza. Con esto quiero decir que es como usted se siente mal, debería de ir al psicólogo, pero mi malestar no tiene nada que ver con alguna condición mental. Tiene que ver con una condición de relaciones laborales desiguales. No tiene que ver con el aspecto de la salud mental, el malestar básicamente lo conduce a la medicalización del sujeto; eres tú el problema, no es el contexto, eres tú.

Como te están señalando y te lo están criminalizando, tú terminas interiorizándolo y diciéndolo, "Claro, el del problema soy yo. Yo soy la profesora del problema.". Y la institucionalidad en ese caso se lavó las manos. Como tercer elemento fundamental es que cuando se activan los protocolos es evidente que te culpan a ti de lo que está pasando, luego te medicalizan, el paso siguiente es seguir reforzando ese elemento transversal a las sociedades en el contexto contemporáneo de deshumanización. Entonces, cuando te dicen eso, lo que te están generando es un proceso de deshumanización.

Hay un proceso de deshumanización que ocurre en estos espacios y no solamente en estos espacios, porque si te vas al mundo laboral pasa igual, si te vas al mundo empresarial pasa igual, si te vas al mundo del estado pasa igual. Pero no debería, en teoría, pasar en un espacio como la universidad, donde sabemos, porque investigamos, por qué leemos, que esos fenómenos. Están presentes y entonces tú

trabajarías sobre el malestar en función de la institucionalidad. Es decir, institucionalmente cómo le damos trámite al malestar y culpamos al sujeto de que se siente mal en esos espacios porque posiblemente esos espacios no están diseñados para que el sujeto se sienta bien.

El cambio tiene que ver con muchos niveles, en este caso es cambio multidimensional. Lo primero es que, al estar en una en una institución altamente jerarquizada, piramidal, eso ya genera de por sí un malestar. Y ese malestar es yo tengo mejor formación que esta persona y no me la reconocen, y esta persona que no tiene formación está por encima de mí. Esto empieza un malestar y es un malestar que va de abajo hasta arriba y cuando digo de abajo incluyo allí también los estudiantes, no solo está en los empleados, los docentes. Lo primero que uno pensaría, hombre, si quiero transformar y me quiero convertir en una institución moderna, lo primero que tengo que cambiar es esa pirámide, cosa que la institucionalidad no lo va a hacer. Por otro lado, se debe cambiar la mentalidad de los empleados, un empleado promedio siempre va a estar esperando que le digan que tiene que hacer.

Demostrando que no tienes empleados, con dos capacidades, quizás tres que son importantes. La primera que es la capacidad de decisión, la segunda que es autonomía y la tercera es ponerse objetivos diarios y claros.

Entonces, tú puedes pasar aquí ocho horas sentado, como dicen cotidianamente, calentando silla y no haber hecho absolutamente nada, pero eres un buen empleado porque pasaste los ocho horas. Es decir, a ti no te mide tus capacidades por lo que produces, sino por el tiempo que pasas en la universidad y eso es un error. Es un error, porque yo aquí veo gente que pasan de ocho a diez horas en la universidad y nunca han publicado un artículo.

Uno se cuestiona "¿Y qué se pasan haciendo ocho o diez horas en la universidad?" Y habrá otros. que pasamos clases, trabajaremos en la biblioteca y luego me voy. Y en un año tres, cuatro libros, dos, tres capítulos de libro, pero pareciera ser que eso no sirve porque no pasas ocho horas sentado aquí, eso es lo que se debería cambiar. ¿Y cómo se cambiaría en el caso de los profesores? Con cinco cosas

concretas. Uno, las clases. Dos, vinculación comunitaria. Tres, investigación. Cuatro, horas administrativas y cinco publicaciones. No más, no necesitarías un contrato distinto.

Pero se tiene que entender horas administrativas las puedo hacer desde donde sea. Por vía sistema, horas de gestión, investigación, que las puedes cumplir en biblioteca. De igual manera los proyectos de vinculación comunitaria los puedo desarrollar donde sea, lo único realmente sustancial importante que me exige estar en la universidad es el espacio de clase.

Al final del año se tienen cinco puntos y con esos cinco puntos evalúas el desempeño de los profesores. Teniendo en cuenta si el profesor público, sí tiene un proyecto investigación, así te evitas entonces que todos estos muchachos que no vienen a clase son los que más se quejan, los que pierden las materias, pero es el estudiante al que institucionalmente se le presta atención. Entonces tiene profesores que son excelentes que cumplen con los parámetros, pero que la única queja que les sale es de aquellos que nunca vienen a clases.

A partir de esa queja del estudiante que nunca viene, entonces tus colegas no te retroalimentan, sino te juzgan y te persiguen. Hay una persecución al interior por parte de otros profesores que, en cualquier momento, porque el poder es volátil, se voltea la situación y nuevamente se repite el ciclo de la persecución de los

perseguidos hacia los perseguidores.

Pero eso cambia en la medida en que queramos entender que las estructuras tienen que cambiar, que los parámetros para juzgar, es que ni siquiera juzgar, evaluar el desempeño de un profesor tienen que cambiar. Tenemos que caminar siempre cada vez más hacia objetivos, hacia metas.

Narrativa de Elsa

Violencia Académica: género, diversidad e impacto social

En la actualidad hay una división dentro del cuerpo docente. Todos aquellos que están cercanos a la autoridad. Y por otro lado docentes que no son parte del círculo de poder.

Han salido a la luz cuestionamientos de manera constante que estas personas muchas veces no muestran tener nivel o tal vez el perfil académico suficiente para el asumir algunas jefaturas, para estar delante de cierto proyecto o para estar a cargo de algo.

En este espacio aquí lo que se tiene en cuenta es la relación que puedas tener de manera directa con la dirección de carrera. De manera muy obvia ahí está pasado por un tema de género. Porque si revisamos, la mayoría del consejo académico son hombres, aunque si exista representación femenina en la dirección de carrera, si pareciera que la mayoría del consejo académico y que tomas las decisiones más importantes, son hombres. Se nota que hay un tema con el rol de género, aunque haya áreas que este bajo el mando de una docente, hay un docente que las acompaña.

En el cuerpo docente no se muestra una variedad de género, sumándole que no hay una representación étnica variada, en el tema intercultural es super

complejo.

Porque no se asegura que el cuerpo docente cumpla por lo menos con ciertas características interculturales o que de alguna forma tengan conocimientos interculturales, con esto no se asegura que la educación se aseque de manera intercultural.

Es algo que si me cuestionaba con otros profesores que están más vinculados a la interculturalidad. Si nos damos cuenta la mayoría de experiencia de los profesores que ingresamos hace unos pocos años, la mayoría de ellos a veces no podrían tener incluso una experiencia laboral previa, que no sea en el área de docencia o que tengan una formación académica que te asegure un tema de interculturalidad.

También podemos cuestionarnos en temas de diversidad sexo genérica, lo que yo he sabido de casos de la carrera en donde algunos docentes discriminan a estudiantes que se identifican dentro de la diversidad sexo genérica. Dichos docentes realizan comentarios que son totalmente despectivos e incluso los compañeros y compañeras también lo hacen. Yo he vivido esas situaciones dentro de un grupo de estudiantes.

Entonces nos preguntamos ¿Cuál es la representación?

Desde mi perspectiva no existe una representación muy clara, pues en estos momentos la carrera está absolutamente mostrada desde los típicos estereotipos hegemónicos, heteros normados, totalmente desde lo blanco-mestizo. Entonces nos volvemos a preguntar ¿Sobre los indígenas que vienen de la Amazonía? Dentro del grado no logran encontrar lógicas que puedan responder su cosmovisión y como siempre lo he mencionado, la psicología viene dada desde ahí.

Los docentes tampoco te pueden garantizar que no solamente la representación de la carrera, sino también en la forma de la cátedra, en los esquemas de enseñanza que este dado, lo cual es complejo.

Los casos de violencia se dan incluso dentro de los propios estudiantes y como la carrera ha hecho caso omiso, la única respuesta que pueden dar ante estos casos es realizar cambios de grupos a las personas que han sido acosadas. Por parte de los docentes también se da, pero es una situación complicada que, si tú de cierta manera no perteneces a ese círculo más cercano y que de manera muy confidencialmente son hombres, entonces no podemos estar a cargo de nada.

Para responder como se presentarían estas situaciones, podemos tomar en cuenta varias cosas. Primero es toda la lógica de la estructura social que estamos viviendo, este tema que las instituciones están totalmente heteronormadas, patriarcales, con desigualdades económicas, sociales, responde a lo que globalmente estamos viviendo.

Como muchas veces hemos conversado, es hasta increíble ver como dentro de los propios estudiantes que se supone son nuevas generaciones tienen estos mismos discursos e incluso mucho más radicales, más misóginos, más xenofóbicos, etcétera. Entonces, creo que parte mucho de como las estructuras globales y mundiales se están dando.

Si, miramos mientras tú no tengas un cuestionamiento que haga peso, entonces todo va bien. Totalmente las estructuras generan influencia, porque obviamente si tú tienes una institución donde de una otra manera estás justificando este tema de los contactos de las influencias que valen más que tus méritos

académicos o profesionales. Desde ahí estás justificando la violencia, además de eso también justificas cuando realizas una omisión de lo que pasa.

En mi caso en prácticas también pude ver una situación donde hubo un estudiante que ejerció un tema de violencia con una usuaria en específico al centro que él pertenecía y lo único que hizo la universidad fue hacerle perder el semestre y llamarle la atención. Pero es un tema de violencia que literal se considera un delito. Esto se justificó desde el motivo de ser muy jóvenes, o el no saber qué hacen y como no sabía, al hacer esto hay problemas. Entonces, obviamente que los contextos sociales, culturales determinan mucho en como tú puedas, ir leyendo un caso de violencia. Pero el tema es que dentro de la universidad se está haciendo caso omiso a estos problemas de violencia que no son alejados.

Podría decir que cada día encontramos más dentro del aula de clase, incluso como estudiantes son violentos con los docentes o las docentes. El seguir haciendo caso omiso ocasiona que todas estas prácticas se mantengan, mientras tengamos un caso y no hagamos mayor cosa o no sé, o tratemos de cambiar a lo que en realidad es, todo se sigue replicando. Porque incluso son estudiantes o son docentes que ejercen ese mismo tipo de violencia fuera de la institución.

Si mencionamos efectos en específico, sería el círculo de violencia, es difícil delimitar lo personal de lo colectivo. Obviamente los efectos más grandes son los colectivos, entonces se sigue sosteniendo estas estructuras de poder, estas estructuras de desigualdad que están marcadas por la violencia.

Ahora, personalmente es complejo, porque incluso tú sigues viendo como en los estudiantes se siguen replicando casos de violencia con sus propios compañeros,

las parejas que estudian aquí o en sus casas. Afectando de manera total en el ambiente educativo. Pero es muy importante identificar desde que perspectiva o desde que actor o agente de la universidad.

Entonces, si hablamos específicamente desde la docencia o desde las personas que de alguna otra manera toman decisiones en universidad, si afectan a la calidad educativa, porque como se recalcó varias veces estos roles de género hacen que tú no tomes en cuenta si en realidad esa persona está preparada o de si simplemente ha tenido la experiencia para asumir o tomar decisiones.

Entonces eso de una otra manera afecta a que la universidad en realidad garantice la educación que estamos dando sea buena, porque la realidad, es si ese docente está preparado y que tenga una perspectiva transdisciplinaria, es decir, que se tome en cuenta en qué contexto estamos educando y cómo es el proceso de enseñanza y aprendizaje con todas las características y desde todo lo situado es complejo, porque entonces no estás garantizando que la educación llegue a todos, sino a pocos y que llegue hegemónicamente.

Por otra parte, los estudiantes también son complejos, en este tema de violencia porque siguen replicando la violencia no solamente en su ambiente educativo, sino que van a ser futuros profesionales que están marcados por la violencia y que van a replicar violencia. Entonces eso también te hace cuestionar de qué tipo de profesionales están saliendo de la carrera, están saliendo de la universidad y cómo van a ejercer la psicología.

Desde qué perspectivas éticas, si no logran incluso a veces ni problematizar la violencia. Para muchos de nuestros estudiantes la violencia no es un problema o es un problema solo de las mujeres o solo feministas o de las locas feministas. E incluso

cuando tú llegas a las aulas y planteas el tema de violencia de género como un problema es como que, "Profe, pero eso solo lo creen las feministas." Lo que demuestra un gran rechazo en ese tema.

El tener conciencia de la violencia es súper complejo. Porque tú tienes o vas a tener profesionales que se están graduando sin ningún tema de concientización del problema y sobre todo que van a replicar en sus espacios de trabajo con las personas con las que laboren la misma violencia. Ahí vamos a seguir cayendo en el círculo de la violencia.

Esto genera una afectación en las decisiones profesionales también, porque es una decisión profesional como o desde qué enfoque yo tomo a la psicología y cómo la aplico y el como soy psicólogo o psicóloga y esto sin duda aplica para todas las profesiones.

Y muchas veces, la violencia viene desde su estructura, viene tan camuflada que para nosotros es muy normal, o sea, está tan naturalizada que, por ejemplo, justamente la semana anterior yo les ponía a mis estudiantes este ejemplo de estas chicas que se pegaron en el Itchimbia y que fue muy viral, muchos de ellos justificaron esta situación. Justificaron porque la una supuestamente le había hecho bullying siempre la otra y eso. Y ahí logré por lo menos hacer este ejercicio con los chicos de poder identificar cuáles son aquellos discursos de violencia que siempre hemos justificado.

Como nuestros papás nos decían, "Sí, pero es que, si te pega, tú también le pegas." Y entonces son personas o, mejor dicho, son estudiantes que no logran identificar que hay muchos discursos de violencia, están tan internalizados en

nosotros que ellos también siguen justificando. Entonces, van a ser profesionales que van a salir y van a seguir justificando esos discursos y prácticas.

Para mí siempre ha sido bastante conflictivo el hecho de que en el Ecuador y en el mundo ha habido por tantos años una lucha feminista que ha estado tratando que las nuevas generaciones sean más conscientes de la violencia de género, te encuentras en las aulas de clase con chicas y chicos que siguen justificando el tema de violencia. o que siguen con este bajo el nombre de las feminazis que solamente hablan, como lo digo, por lo menos yo he tenido incluso hasta llamados de atención por hablar de estos temas.

Porque de una otra manera son generaciones que, como lo menciono, lamentablemente todos estos discursos y prácticas mundiales nuevamente de esta sobre el tema de género, sobre el tema de la xenofobia, sobre el tema de las diversidades sexo genéricas, nuevamente se está convirtiendo en algo tan conservador que tú logras ver en lo que los discursos de los estudiantes, que, en la mayoría, lamentablemente, de esos discursos muchas veces están basados en lo que ven en redes sociales.

A todo esto, añádele que desde un enfoque también intercultural tú no tienes experiencias porque obviamente no es lo mismo hablarte de violencia de género en Quito, que hablarte de violencia de género en Esmeralda así con toda una cultura afrodescendiente y si tú no tienes esa visión que la carrera y la universidad no te está garantizando, es imposible que incluso tú como futuro psicólogo o psicóloga tengas las suficientes capacidades para trabajar en territorio.

Con consecuencias psicológicas. es complejo marcar ese límite de en este caso de aquellas consecuencias materiales de las psicológicas, porque obviamente

los patrones de violencia están marcados desde las prácticas, los discursos que muchas veces son conscientes o inconscientes, entonces creo que la respuesta está en lo que anteriormente he mencionado. Es imposible poder separar que puede ser lo psicológico de lo práctico o de lo que de una otra manera lo podemos observar.

Entiendo que también como a ver, nuestros estudiantes son mayores de edad, entiendo que bienestar les da todas las rutas y protocolos en caso de violencia y eso. Pero obviamente uno decide si denuncia o no denuncia, ya en temas penales, que ese también es otro cuestionamiento. Porque incluso tú puedes estar muy consciente de que la denuncia puede ser una opción, pero también está implícito el tema de si la denuncia me servirá para algo.

E incluso, he escuchado muchos estudiantes con problemas, que no estén relacionadas a la violencia, sino a problemas muy graves que deciden no hacer o mejor dicho no dan información a la dirección de carrera, porque tampoco encuentran una solución, ni dentro de la universidad ni fuera, lo que parecería que no se logra encontrar una solución a la violencia.

En tema de acciones que se podrían realizar, creo que es más necesario que las autoridades puedan identificar de una otra forma que muchas veces la institución puede estarte generando un malestar en lugar de bienestar. Esto depende mucho de cómo la universidad se está manejando, a lo que me refiero es como que, por ejemplo, tu única opción como docente, si tienes algo es como que ir a la dirección de carrera, pero si mi conflicto es con la misma, a donde se puede acudir.

Pero en el caso de los docentes o las docentes nuevas, las licenciadas no tienen un muy buen tema con respecto a lo laboral, no existe como una inducción a la institución, entonces te dicen usted comienza y da clases mañana de 8 a 9 en el

aula tal. Pero nadie te explica, verás, si es que usted tiene este problema puede ir a cierto lugar.

Así, como lo hacen con los estudiantes, no tengo conocimiento de eso, pero que lo puedan hacer también con los docentes porque vuelvo y reitero, si mi conflicto es con la dirección de carrera y no conozco a nadie más a dónde voy. Porque bienestar estudiantil es para estudiantes, no para docentes. Y talento humano no siempre está dispuesto por cuestiones de tiempo y lugar tú no encuentras a las personas de talento humano.

Es necesario poder hacer este acompañamiento psicosocial a los docentes, que de hecho esta es una demanda ya a nivel nacional con todos los docentes. Porque ya ser docente en sí tiene un impacto psicosocial supercrítico. Y más aún en los contextos de violencia en los cuales estamos viviendo.

Entonces, para mí sí es necesario que la institución de más, digamos que está acogida al docente y se esté volviendo un espacio más seguro para los docentes, porque incluso más allá de un tema laboral, entonces psicosocialmente te estás viendo a afectado por tu trabajo, porque estás tratando de manejar la vida de las demás personas y acompañando en su proceso educativo y eso es un gran impacto, eso desgasta bastante.

Con los estudiantes sí es necesario también identificar y hacer que estos casos de violencia, obviamente no se puede hacer público por el respeto tanto a las víctimas como a las personas que están involucradas. Pero sí es necesario que la universidad sea un poquito más rigurosa con eso porque la pregunta aquí es ¿qué pasa con un estudiante que comete violencia?

Porque como comenté este caso de este chico de prácticas, para mí esa

solución no fue nada, que haya perdido solamente la materia y después eso quiere decir que va a ser un posible profesional que va a seguir cometiendo violencia ya en su ejercicio laboral. ¿Sí pensaría que la universidad sí debe replantearse, a ver, estamos viviendo una sociedad netamente violenta, no solamente hablando desde una perspectiva netamente de género, sino totalmente, podemos seguir siendo así tan blanditos con los estudiantes o qué más podemos hacer?

No soy partidaria que se deba reprender a los estudiantes, creo que, si existen formas y claro también una de esas formas es darles llamados de atención, pero ahí está el inconveniente al estudiante si lo escuchan y pueden ir a bienestar o a dirección de carrera y llegan a decir "No, es que la profe nos dijo tal cosa." Pero, o sea, a ti te escuchan cuando ya te llaman atención. Dijeron, "Mire, se vinieron a quejar de esto." Y ahí recién te escuchan, o sea, recién ahí tú te das cuenta de lo que está pasando.

Pero cuando tú tienes un caso, un problema, para mí ha habido muchas situaciones dentro del aula que a mí me han quebrado, porque tú no estás tratando con sillas o bancas. Estás tratando con seres humanos y hay muchas cosas que a ti también te movilizan, te quiebran. Y yo he salido, muy mal del aula y ¿a dónde vas? Te estás dando cuenta que al estudiante lo tratan de sostener de todas las formas, lo cual está muy bien y es muy válido. Pero también siento que ya esto es a nivel general y cualquier educador, educadora, de escuela, colegio, lo que sea, no están siendo sostenidos. Por eso es que tú tienes ahorita estos graves problemas psicosociales con los docentes, porque en realidad ya no logras sostener todo esto.

Narrativa de Demian

Violencia Silenciosa: discriminación sistemática, regresión de la inclusión y contexto laboral.

Considera que la violencia en la universidad es una situación de la estructura, no es una violencia que se manifieste de manera abierta, si le pudiese poner un término es más sistemática que la podemos evidenciar claramente en diferentes situaciones, ya sea por el origen de las personas. Con esto me refiero que la universidad proclama ser un espacio de interculturalidad, pero la cantidad de profesores afro ecuatorianos o indígenas es extremadamente baja, lo que evidencia una clara ausencia.

No sabría mencionar esto es consecuencia de algún tipo de discriminación, probablemente así sea, esto se da por la inconsciencia, no lo consideraría por alguna cuestión súper deliberada.

Segundo, está la parte clasista y no solo clasista, sino tiene que ver con posturas de personas frente a temas como las clases sociales o la desigualdad o temas que conllevan una opinión más política. Me temo que la sociedad ha ido de más a menos, desde mi experiencia ha ido cambiando una postura diferente a los primeros años hasta la actualidad. Desde mi experiencia en la institución, puedo comentar la institución era más plural y democrática.

Existía una carrera que era dirigida por una persona religiosa que tenía una vasta experiencia de una educación popular y un trabajo con sectores indígenas, por ese lado había personas con una mentalidad abierta, democrática, desde podría mencionar que se dio apertura a diferentes pensamientos plurales. Existió incorporación de varios temas como el indígena, posturas críticas frente a las

políticas de los gobiernos del momento, en el tema de género también, en la carrera que yo laboré, se hizo la información de estos temas en los inicios de la universidad.

Luego, quizá ya es paradójico, porque a nivel del país se presentaban avances al reconocimiento de derechos colectivos, pero esta institución empieza a tomar un camino completamente diferente. Creo que actualmente nos encontramos en un polo opuesto.

Siendo que la institución inicio en estos temas, desde mi punto de vista estamos en una universidad intolerante, con censura, con discriminación y se podrían ampliar algunas otras cosas

Hay violencia sistémica que se evidencia, por ejemplo, en la vulneración de derechos, diferentes tipos de derechos laborales y especialmente entiendo que hay casos y hubo casos de demandas incluso por racismo del personal que laboraba en el área de servicios, había personal indígena, personal, sobre todo afro o de origen afro ecuatoriano, mulatos, gente de la costa. Muchos de ellos ya no han sido visto, se entiende que fueron despedidos.

Varias de estas personas acusaron haber sufrido de racismo, también había estudiantes indígenas que eran un porcentaje importante en la carrera, ellos venían cada cierto tiempo a jornadas de algunos días que en su inicio eran de jueves a domingo, después se redujo. Se tenía varias quejas de los jóvenes sobre actitudes racistas por parte del personal en general, sobre todo en el periodo de matrículas y también existían casos de docentes que también actuaban de forma inadecuada con algunos estudiantes indígenas.

Nos llenamos de afiches, pero otro recuerdo que tengo es de los mismos compañeros que festejaban el Inti Raymi, son los mismos que insultan a los

compañeros indígenas. Es un espacio sin coherencia, ¿qué es el tema indígena acá? ¿es un tema folklórico? es un tema solo para figurar y decir que somos de colores no más, pero que pasa en la práctica y lo propio pasa en el tema de género.

Las autoridades se negaban en ese tiempo a mencionar temas de derechos de mujeres o temas de género. Actualmente también es una realidad cada vez han sido menos los espacios donde se debate a fondo estos temas de manera muy abierta y plural. Todo eso es un tema sistémico, de una violencia un poco más sutil, más sistémica, de exclusión, de discriminación, de censura a temas. Cuando uno plantea estos temas o abiertamente le niegan o le dan varias vueltas para finalmente decirle que no.

Pero si son temas inocuos, temas cualesquiera de hablar como por ejemplo la inteligencia artificial. Es un problema, que esto también va aparejado de una suerte, por no ser tan radical diría aniquilamiento de pensamiento crítico, pero yo diría al menos restricciones a la posibilidad de que se desarrolle un pensamiento crítico, pero pensamiento crítico real.

Hay un problema serio y además parecería que el tema de las mujeres sobre violencia contra mujeres me parecería que solo se reduce a los mínimos al hablar solo sobre femicidio. Dejando de lado el resto del problema, que es todo el problema de las estructuras patriarcales, el problema de la discriminación de género, el mismo problema

acá sistémico de no tener avances serios a nivel de paridad debido a que hay carreras que están recontra dominadas por machos, varones, alfas. Además, el tema étnico cultural también creo que no ha habido mayores avances relevantes ahí en los hechos, en la práctica, basta ver nada más la composición del personal. Percibo

también que hay un proceso de blanqueamiento, entre comillas.

Independientemente del tema ya académico hay un tema humano, hay un tema personal y la universidad Creo que no tiene los dispositivos suficientes para responder de la mejor manera a esos tipos de casos, pero si me temo que hay casos graves que llegue a conocer de una estudiante que sufrió violencia ya intrafamiliar. Esto porque abandonaron temporalmente las actividades académicas, mujeres especialmente indígenas por violencia extrema. Tuve un caso de una chica que casi le mata la pareja, tuvo que estar hospitalizada, casi todo el año en el hospital. Vino al año, pero en su ausencia nos preguntábamos por ella. Obviamente no sabía el caso, casi un año después de todo apareció la chica, contó su caso y se le ayudó para que termine su carrera.

Los acompañamientos, yo no estoy nada seguro de que sean los más adecuados los que la universidad implementa. No creo que haya protocolos totalmente desarrollados frente a ese tipo de casos, no sé si la universidad esté predispuesta a por lo menos en dar una respuesta mucho más sistémica, mucho más institucional y más más sólida ese tipo de situaciones

Entre docentes desconozco de casos, no tengo registro de casos de acoso laboral o acoso sexual. En mi carrera la mayoría eran mujeres, además varias de ellas feministas, feministas activistas, es medio complicado que haya habido. Y compañeros machistas tampoco, yo creo que más bien en el caso nuestro la gente más bien era de un pensamiento mucho más abierto, más progresista, más proderecho, más pro-inclusión.

En el área de la docencia siempre va a afectar esto porque la estructura lo decía, hay desbalance, discriminación y las mismas restricciones que hay para

trabajar el tema a nivel de agenda y de línea de acción.

Hay una percepción de estancamiento en el tema, no un avance, no una evolución en la parte laboral se ha normalizado la vulneración de derechos laborales, está normalizado. Hay gente que le parece normal, que se le haga trabajar horas extras y no le paguen nada extra, porque está prohibido por política, se sabe muy bien que eso es vulneración de derechos laborales, pero esta normalizado. El personal, en general, docentes a veces tenemos que venir a hacer tareas en fines de semana.

Nosotros simplemente las asumimos como parte de nuestro trabajo, pero está bien que usted diga, ya una vez por colaborar, está bien. Pero luego se vuelve un problema más recurrente y eso está normalizado. El tema de vulneración y abuso de derechos y también la precarización laboral. Sobre todo, después de la pandemia, hay un enorme retroceso a nivel de condiciones laborales.

Hay sobrecargas de trabajo que se han vuelto casi normales. Todo el mundo tiene una enorme cantidad, la parte docente, lo cual es contraproducente con objetivos como los es la calidad académica. Porque hay profesores con seis, siete materias o profesores que tienen tal vez tres materias, pero con igual seis, siete grupos diferentes.

Entonces, todo eso es contraproducente en lo académico, no se reconocen horas de preparación de clases, lo cual aquí se ha normalizado, pero no es normal. En otras universidades que he conocido se reconocen las horas que usted invierte, por ejemplo, en preparación de clases, se reconocen las horas que usted invierte en tutorías en acompañamiento a estudiantes. Lo que deberían es simplemente tener un sistema

adecuado de registro, control, evidenciar eso. Imagínese, es como si como si uno no tuviera que preparar clases

Existe una situación de acoso laboral y presión constante sobre los docentes, caracterizada por un sistema de vigilancia que recuerda a prácticas de cobranza, Esta presión contribuye a problemas de salud, tanto física como mental. Los docentes nos enfrentamos a una carga de trabajo excesiva. y muchas veces, me veo obligado a llevarme tareas a casa. La ansiedad se apodera de mí mientras miro el reloj, sabiendo que debo entregar todo "para ayer".

Además, la falta de políticas de apoyo es alarmante. Aunque se nos dice que tenemos un seguro de salud, en la práctica, muchos de nuestros problemas no son reconocidos. Necesitamos un sistema que nos permita tomar descansos cuando lo necesitemos, un lugar donde podamos buscar ayuda psicológica sin temor a represalias.

El ambiente se siente opresivo. A menudo me pregunto, ¿dónde está la cafetería?

No hay un espacio donde podamos relajarnos un poco, y la constante vigilancia hace que todo sea aún más estresante. Me gustaría que se implementara un proceso de formación y evaluación permanente para todos los niveles de la universidad.

Necesitamos un soporte real, especialmente para aquellos de nosotros que enfrentamos situaciones críticas.

Es evidente que se necesitan cambios urgentes. Si queremos convertir esta universidad en un espacio inclusivo y saludable, debemos actuar. La salud y el bienestar de todos los docentes deben ser una prioridad. Solo así podremos crear un entorno donde todos podamos prosperar.

Observación participante

A continuación, se presentan los diarios de campo de la actividad “Encuentro por la Libertad Académica Feminista” realizado en Quito. La actividad tuvo como objetivo visibilizar las violencias que ocurren en el ámbito educativo. Se abordaron las violencias asociadas a la falta de libertades académicas en las universidades, a la misoginia y racismo estructural en la educación, así como el *capacitismo*.

Fecha: 15 de mayo del 2025

Hora: 9-12hs

Desarrollo de la actividad:

Se aborda el asunto de la omisión en la educación de personas indígenas y afrodescendientes que marcaron hitos históricos en el país. En el contexto histórico estos hechos de personas invisibilizadas no son relevantes como el de personas que forma parte de algún círculo que tiene influencia. También se invisibiliza a las personas que van en contra de lo que el Estado. Se muestra que la discriminación y el racismo están presentes en todos los ciclos educativos. Las universidades no están exentas de estas realidades.

Se presentan algunas experiencias educativas en donde se contemplan las diversidades étnicas. Pero se evidencia que estas iniciativas suelen tener recursos limitados. Emergen tensiones también entre el modo cómo la academia presenta una brecha con los activismos. Por ejemplo, muchas veces quienes son estudiantes y activistas se enfrentan a situaciones de contexto que en ámbito académico no se llevan en consideración.

En la actividad también propone como los pensum académicos y como de cierta forma intervienen en la libertad de cátedra que a algunos docentes les gustaría tener para poder enseñar a sus estudiantes. Se debe incluir un abordaje transversal del enfoque intercultural y étnico dentro de las universidades.

Fecha y hora: 16/05/2025 de 09hs 17hs.

Desarrollo de la actividad:

En esta sesión se abordó el caso de una docente universitaria que puso debido a poner en conocimiento de las autoridades el acoso laboral y la coartación de su libertad académica fue denunciada internamente y se le solicitó que “pida disculpas públicas” al negarse recibió más hostigamiento. Por ello realizó una denuncia sobre su caso en el sistema de justicia y por uso de poder institucional dentro de este sistema se absolvió a la universidad de su responsabilidad. Además, luego de manera ilegal aludieron a que la docente había renunciado por su testimonio en la audiencia legal.

En el caso de esta docente se ve por parte de personas que también forman parte de los grandes cargos y como estas han hecho mal uso de su posición para despedir a profesores de manera injustificada. Se evidencia cómo se realizó un ejercicio violento hacia la docente al generar asambleas en su contra. Se suma también a esto el acoso laboral, el hostigamiento y en algunos casos levantar denuncias. También obligando a las víctimas a pedir disculpas hacia los agresores.

También se mencionó acerca de los casos de acoso sexual y como en algunas universidades no se han activado los protocolos, lo que hace tedioso todo el proceso y no se llega a soluciones en algunos casos, debido a que las personas reportadas

tienen poder e influencia en las instituciones. Debido a que todo este proceso esta burocratizado, se basa en llenar informes y poner quejas que al final del día son desechadas por las mismas instituciones.

En este evento se evidenció que las situaciones de acoso laboral, acoso sexual y coartación ideológico dentro de las universidades es un problema generalizado.

Entrevistas Auto – aplicadas

Las entrevistas fueron respondidas solamente por 5 personas. Todas las participantes fueron mujeres. Sus edades fluctuaron entre 35-50 años. Todas pertenecen a una universidad privada.

¿Considera usted que en la universidad el cuerpo docente vive situaciones de violencia o acoso que estén asociadas a los roles de género, condiciones étnicas, de orientación sexual o por clase social o por algún otro motivo asociado a las relaciones laborales?

Si. Estudiantes que insultan a profesoras por ejemplo (E1)

Sí, aunque se muestra de forma sutil, pero evidencias como que hay pocas personas negras en la Universidad o que en los concursos para el escalafón docente que lo ganan solo hombres. (E2)

sí, discriminación por clase social y poder adquisitivo, hay mucha xenofobia y transfobia y un machismo arraigado. Ejemplo. las postulaciones para categorías docentes más del 75% son hombres blancos jóvenes y de mediana edad. (E3)

Sí he visto como a compañeras, varios colegas hombres las menosprecian y las tratan como niñas a pesar de tener la misma preparación. (E4)

sí, por condiciones de roles de género. Por ejemplo, no contemplar a una mujer para un cargo directivo porque por su edad podría quedar embarazada (E5)

¿Alguna vez ha sido testigo o ha vivido alguna de esas violencias? (comente lo que usted desee sobre ese caso)

Compañeras me han contado de los insultos (E1)

Las evaluaciones docentes son espacios para las violencias sutiles o verbales, donde he sufrido discriminación y xenofobia, lo cual he contrastado con docentes extranjeras europeas que no sufren este maltrato. (E2)

Si (E3)

Sí, por ejemplo, en el trato a los hombres directamente les dicen doctor o asumen que su opinión es más importante. Por otro lado, las amistades entre colegas no son bien vistas muchas veces se piensa que va más allá de lo laboral cuando no es así. (E4)

Si (E5)

¿Por qué considera usted que se presentan estas situaciones en la universidad?

No hay consecuencias la universidad favorece el clientelismo y la dirección de carrera se presta para defender a los estudiantes, pero no a los docentes (E1)

Sigue siendo un espacio elitista, dominado por hombres, con políticas impuestas, poco diálogo real y constructivo, autoritarismo. (E2)

Porque las políticas públicas están, pero no se implementan como es debido, por elementos culturales y un fuerte androcentrismo. (E3)

En el Ecuador esto es cultural y las universidades también son un reflejo social.

(E4) porque el ambiente académico no está exento de comportamientos machistas.

(E5)

¿Cómo considera usted que la estructura organizacional influye en las manifestaciones de esas violencias?

Cuando se permite todo, se dan oportunidades sin que haya consecuencias éticas por dañar a otra persona, se escudan con la cultura organizacional. (E1)

La propia estructura vertical, control excesivo, falta de comprensión del rol docente, mecanismos obsoletos de control no en base a objetivos sino a temas como biométricos o cortos plazos en pedidos excesivos de oficios/información. No hay liderazgo efectivo, no hay transparencia y la sensación de vigilancia es constante. Por otro lado, atemorizan con despidos y hace que las propuestas diferentes sean vistas como amenazantes y no como unas oportunidades para transformar los procesos educativos/formativos. (E2)

No hay una comunicación bidireccional, no hay espacios seguros para quienes denuncian algún tipo de violencia; las medidas que se toman no son duraderas.

(E3)

No es tanto la estructura organizacional, sino algo cultural.

(E4) en cuanto las oculta o calla al respecto. (E5)

¿Cree que existe alguna norma cultural (cultura institucional) en la universidad que mantienen estas situaciones en su entorno laboral?

La familiaridad y la cultura institucional se confunden con que no se puede exigir excelencia (E1)

El ver al estudiante como clientes que pagan y tienen la razón, el paternalismo que exigen al docente y convierte al estudiante en irresponsables con su formación, el

sentir que en el saber hay poder y por tanto se bloquea constantemente esa libertad (contradictoriamente) (E2)

Amiguismo, el no importar las situaciones que trascienden el espacio personal, falta de justicia y transparencia en los procesos. Salarios bajos. Carencia de una democracia. (E3)

Insisto es cultural ya que en el lugar en el que trabajo existe un manual muy claro en cuanto. (E4)

no como "norma" es más como un estilo de gestión. (E5)

¿Qué efectos considera usted que tienen estas violencias?

Entornos inseguros y relaciones superficiales y a la defensiva entre docentes y estudiantes. (E1)

Desgaste emocional, estrés, conformismo, falta de motivación, miedo a perder la estabilidad vital, aislamiento, hipervigilancia. (E2) psicológico

En los grupos más vulnerables: miedo, apatía, aplanamiento motivacional, enfermedades. La clase dominante se empodera cada día más. (E3)

Creo que sobre todo afectan la confianza. (E4)

la afectación psicológica se evidencia en el silencio, el sometimiento a las condiciones por mantener el trabajo, los ausentismos laborales. (E5)

¿De qué manera los tipos de violencia afectan el ambiente laboral y la calidad educativa, y cómo se traducen estos efectos en el desempeño profesional y el bienestar general?

Se crea una relación de temor hacia el estudiantado. (E1)

Segregación, aislamiento, falta de compañerismo, sumisión, ocultamiento de procesos para evitar el castigo, centralidad en la toma de decisiones, verticalidad en los procesos, baja calidad de los profesionales que se están formando. (E2)

miedo, apatía, aplanamiento motivacional, enfermedades. Incumplimiento de roles, baja rendimiento docente, despersonalización. (E3)

La calidad educativa no tanto, pero tal vez hay colaboraciones que se ven afectadas. (E4)

bajo rendimiento laboral y profesional, desinterés, baja percepción de sí mismo, labilidad emocional. (E5)

¿Qué acciones llevan a cabo las personas que viven violencia en la universidad?

Despersonalización, se deja de invertir emocionalmente en los estudiantes. (E1)

Negación, ayuda psicológica o legal fuera de la universidad por no considerar está segura. (E2)

Denuncias y muchas veces las realizan a instancias superiores porque la institución no las toma en cuenta o las violenta de otras formas. (E3)

En el lugar donde yo trabajo sé que a las personas afectadas se les da un seguimiento por parte de talento y cultura. (E4)

creo que al principio intentar hablar, pero al no ser escuchados se retraen, callan y algunos asumen una actitud "cínica" al respecto. (E5)

¿Qué acciones realiza la institución? ¿Conoce alguna experiencia de activación de protocolos? ¿Qué conoce al respecto?

No. (E1)

Sé que existen y solo algunas personas los utilizan por miedo (E2)

Protocolo de la no violencia, si se han realizado en especial con estudiante. (E3)

En donde trabajo si hay protocolos y dependiendo de la falta incluso los agresores han sido separados de la institución. (E4)

Se activan los protocolos, pero creo que aún nos falta trabajar en la efectividad de estos (aplicar lo que los protocolos y normas establecen cuando se comprueban los hechos sin reparar en el cargo que ocupa quien ejerce violencia, no revictimizar a quien realiza la denuncia, no debe existir mediación posible en casos de violencia. (E5)

¿Qué acciones recomienda que se realicen en la universidad para lograr que se convierta en un entorno más seguro?

Trabajar en el código de ética dar mayor libertad a los docentes para evaluar y manejar la clase sin temor, darles confianza desde la dirección de carrera, que quienes son violentos tengan consecuencias (E1)

Primero que se comprenda el contexto universitario, que se vuelva al humanismo y no a políticas violentas/verticales/dictatoriales. Planear y evaluar por objetivos reconociendo la parte no tangible del rol docente y de la formación de los futuros profesionales, que haya respeto por la labor de los profesores y su tiempo, que no haya solicitudes duplicadas, descontextualizadas, contradictorias con los avances tecnológicos (digitalización de procesos, dejar de usar papel para no desgastar el medio ambiente porque no hay coherencia), que escuchen a los profesores que vivimos diariamente con los estudiantes, que quienes toman decisiones tengan en

cuenta a la comunidad que afectan y que tienen que participar. (E2)

Educar y sensibilizar a las comunidades educativas (todo el personal) ente más género y prevención de violencia. Transversalizar las mallas con estos temas, concientizar a la población. Educar en cultura de paz. MUCHAS COSAS MAS URGENTES Y NECESARIAS. (E3)

En general, yo creo que hace falta mucho trabajo desde los departamentos de talento humano donde se aclaren los manuales de convivencia y protocolos. Por otro lado, he comparado mi lugar de trabajo con otros y en él si hay control, seguimiento y sanción en caso de ser necesario. (E4)

más espacios prácticos de escucha y sensibilización sobre el tema. Damos charlas, cursos, pero no escuchamos a las personas. Crear círculos terapéuticos. (E5)

Interpretación

Violencia patriarcal

En referencia a la violencia patriarcal se analizan algunas categorías. En primer lugar, la violencia estructural que refiere a que el patriarcado es la causa más evidente de múltiples agresiones que sufren las personas y pese a que ocurre principalmente hacia mujeres también perjudica, a los hombres, al ser tanto unas como otros educados en una serie de actitudes, conductas y valores tóxicos que menoscaban a ambos (Arribas, 2024). Para Aurora la violencia patriarcal se ejerce en relaciones jerárquicas de poder. Desde su perspectiva en el ámbito universitario aparecen como prácticas violentas que se escudan tras un rol de autoridad” (PN de Aurora, 16 de junio de 2025). Para Elsa emerge para mantener estructuras de poder y desigualdad (PN de Elsa, 2 de Julio de 2025). Para Demian la violencia patriarcal

implica la unión entre género y etnia; desde su perspectiva en la universidad se evidencia con relación a la falta de paridad, pero también por el asunto étnico pues considera que en la universidad opera el blanqueamiento de las personas (PN Demian, 3 de Julio de 2025). Erick coincide con la noción de que lo estructural de la violencia patriarcal remite al género y el modo cómo la sociedad las convierte en objetos y que como en la sociedad ecuatoriana y Latinoamérica surgen violencias hacia las poblaciones afro e indígenas.

En relación con la violencia cultural se vincula con los roles impuestos por el patriarcado, propios de la cultura tradicional y decisivos para construir la identidad de los individuos que se basan en un conjunto de principios y reglas que plantean a los roles masculinos como dominantes y competitivos, haciendo uso de la violencia si es necesario y sobre todo, a reprimir sentimientos incapacitándolos para gestionar adecuadamente sus emociones y conduciéndolos hacia efectos negativos, como el enojo y la ira (Arribas, 2024). Mientras que los roles femeninos son vistos como de cuidado, emocionales y débiles. Para Erick en la universidad hay cargos que son destinados solo a mujeres y otros a hombres perpetuando estas normas culturales. Tal es el caso de las secretarías: “hay un imaginario social fuertemente institucionalizado de quien debe cumplir los roles de la secretaria es una mujer” (PN Erick, 2025). Pero para Aurora los asuntos culturales se reflejan en la cultura organizacional. Para ella en el ámbito universitario emerge la cultura autoritaria, pues las personas que ocupan cargos directivos muchas veces no son seleccionadas por su calidad humana sino por su cercanía con el poder institucional (PN de Aurora, 2025). Otro elemento cultural que perpetúan las violencias se relaciona con las acciones que la universidad realiza ante casos de violencia. Para Elsa, por ejemplo, se tiende a restarle responsabilidad a los estudiantes por acciones justificando que

las realizaron por ser muy jóvenes y esto perpetúa la normalización de la violencia (PN de Elsa, 2025). Finalmente, en las entrevistas se indica que las políticas institucionales al ser jerárquicas y androcéntricas mantienen ciertas violencias asociadas al ejercicio de poder.

La propia estructura vertical, control excesivo, falta de comprensión del rol docente, mecanismos obsoletos de control no en base a objetivos sino a temas como biométricos o cortos plazos en pedidos excesivos de oficios/información. No hay liderazgo efectivo, no hay transparencia y la sensación de vigilancia es constante. Por otro lado, atemorizan con despidos y hace que las propuestas diferentes sean vistas como amenazantes y no como una oportunidad para transformar los procesos educativos/formativos (Entrevista 2, 19 de junio de 2025).

En caso de la violencia laboral hace referencia a cualquier acto o amenaza que use violencia, ya sea física o psicológica, dirigida en contra de los trabajadores en su lugar de trabajo. Este fenómeno incluye varios comportamientos, desde abuso verbal, acoso, intimidación. Esta influenciada por factores a nivel del sistema como la dinámica de poder y la comunicación entre las partes interesadas (Turvey, 2023). Esto se respalda con lo mencionado en el Encuentro de libertad académica, con respecto a ello en como los grandes grupos ejercen un mal uso de sus posiciones para tomar acciones con respecto al profesorado, sumado a todo esto el tema del hostigamiento siendo parte del acoso laboral. En el caso de Demian, menciona que esto se visualiza en la presión constante que se caracteriza por un sistema de

vigilancia, también se ve representado en la carga excesiva de trabajo y el no reconocer las horas extras laboradas o la preparación de clases, lo que claramente es una falta de respeto a los derechos laborales (PN Demian, 2025). Erick menciona que existen elementos que se llegan a considerar como acoso laboral que es un tipo de violencia importante dentro del contexto educativo, estos casos existen debido a que se aplica cierto tipo de políticas dentro de la institución, lo que sin duda están insertas dentro de estas violencias que pueden derivar en acoso (PN Erick, 2025).

La discriminación estructural basada en el género contribuye significativamente a la violencia patriarcal. Las estructuras sociales y culturales que perpetúan la desigualdad de género facilitan la violencia contra las mujeres (Fawole, 2008). Aurora manifiesta que esto cuando como docentes ya no se puede normar a un estudiante, tampoco se le puede realizar un llamado de atención, son estudiantes que tienden a ser supermajaderos llegando hablar feo a los docentes o lanzado comentarios con respecto a la habilidades de los docentes, aunque se les pida a estas personas que se retiren del espacio de clases como docentes nace el miedo de recibir una queja y no contar con ningún respaldo. En teoría quedando a merced de los estudiantes y las autoridades (PN Aurora, 2025). Para Erick considera que los estudiantes que menor rendimiento tienen o que presentan mayor nivel de ausentismo son los que cuentan con más respaldo de las autoridades al momento de poner una queja (PN Erick, 2025). Para Elsa esta situación también se manifiesta en el caso que no es posible tampoco dar un llamado de atención a los estudiantes debido que son los que cuentan con respaldo de dirección de carrera, debido a que se realiza una omisión con respecto a los casos de violencia dentro de la institución. (PN Elsa, 2025). En la entrevista se menciona que los estudiantes insultan a los docentes, no hay consecuencias debido a que las universidades favorecen el

clientelismo y las direcciones de carrera se prestan para defender a los estudiantes, sumándole que los docentes y estudiantes están a la defensiva (E1, 2025).

Violencia de género

Con respecto a la violencia de género, se puede tener en cuenta varias categorías como primera y más común en los espacios universitarios es la violencia psicológica.

Está dirigida principalmente a mujeres, pero también puede afectar a hombres que no están amoldados a los roles de género tradicionales que se les incita a asumir, fomentando así actitudes y valores tóxicos (Arribas,2024). Para Aurora, este tipo de violencia es la que aparece con mayor frecuencia, expresa que esta surge de manera sutil por lo cual es difícil identificarla y poder darle un nombre, no se solo se trata de insultos o de tratos despectivos hacia una persona. Vendría a ser una práctica cotidiana que dificulta el trabajo y el desempeño, sin embargo, recalca que aparece a través de chismes o comentarios. (PN de Aurora, 2025). Finalmente, en las entrevistas, se respalda lo previamente mencionado y se añade lo siguiente, estrés, miedo a perder estabilidad vital (E2 y E3, 2025)

Acoso sexual

Podemos definir al acoso sexual a la práctica verbal, escrita u oral, física o gestual, de contenido sexual, no consentida ni deseada por la persona acosada. Genera malestar, intimidación o incomodidad. Puede llevarse a cabo en distintos espacios de la vida universitaria, lo que interfiere en el entorno laboral o académico de la persona agredida, hasta convertirlo en un espacio intimidatorio, hostil u ofensivo (Larrea et al.,2020). Este también fue un tópico mencionado en el

Encuentro, como en algunas universidades no se han activado los protocolos en estos casos no se llega a ninguna de solución y lo único es que al final siguen generando malestar para las víctimas debido a que los agresores forman parte de los grupos de poder (OP, 2025).

Mecanismos

La violencia simbólica que se define como la subyugación de individuos a otros a través de procesos socialización que se naturalizan las relaciones de poder, basadas en asimetrías como el género (Reyes y colaboradores, 2024). Para Erick, la violencia simbólica se perpetua a través de la exclusión, considerándose normal que los docentes generen también estos espacios en las aulas de clase (PN de Erick, 2025). Para Aurora, esta se presenta cuando las decisiones o acciones de una persona son cuestionadas continuamente (PN de Aurora, 2025).

La violencia sistémica consiste en un trato agresivo infligido de forma perpetua y sutil. Dicha violencia afecta negativamente el desarrollo de diferentes esferas sociales, abarca diversas formas de violencia incluida la social, económica, cultural y política (Coronado, 2025). Para Demian, esta se evidencia en la vulneración de los derechos laborales y comunica que hubo casos de personas que presentaron demandas por a ver sido víctimas de racismo y que después de estos sucesos estas personas dejaron de laborar en la institución, también menciona que esta se basa en la exclusión y la discriminación. (PN de Demian, 2025). Para Aurora, esto termina solamente en comentarios comenta el entorno ya no es seguro, se cuestiona el acercamiento que los docentes tienen con los estudiantes, estos tipos de

violencias afectan el ambiente laboral y tiene influencia en la calidad educativa (PN Aurora, 2025). En las entrevistas mencionan que esto ocasiona segregación, aislamiento, falta de compañerismo, sumisión, ocultamiento de procesos para evitar castigos, centralidad en la toma de decisiones, verticalidad en los procesos y por último baja calidad de los profesionales que se están formando (E2, 2025)

La censura académica puede socavar la libertad académica y se limita el papel del profesor en la enseñanza de la ética, lo que en última instancia representa una amenaza para la integridad de la academia y el progreso de las instituciones educativas

(Ramírez, 2019). Elsa encuentra conflictivo el hecho que a pesar de existir una lucha feminista en Ecuador y en el mundo, se puede encontrar en las aulas de clases alumnos que justifican el tema de la violencia y al hablar de eso ha recibido llamados de atención (PN Elsa, 2025). Otro momento donde menciona esto fue en el taller, que se tiende a invisibilizar a las personas que van en contra del pensum académico propuesto por el estado y como esto interviene en la libertad de cátedra que a algunos docentes les gustaría tener para poder enseñar a sus estudiantes (OP, 2025). Para Demian, esta se muestra al momento de plantear temas abiertamente, se niegan o le dan varias vueltas a la situación para al final decir que no (PN Demian, 2025). Lo mismo se apuntó en el Encuentro, en la actualidad las perspectivas feministas están presentes en algunos espacios académicos.

Consecuencias

Las víctimas de abuso emocional suelen sufrir ansiedad, depresión, trastorno de estrés postraumático (TEPT) y otros problemas de salud mental. Estas afecciones

pueden derivar en complicaciones adicionales (Gopalan,2022). También daña significativamente la autoestima, el respeto por uno mismo, la identidad, la autoimagen y la autocomprensión de una persona (Khalid, 2015). Elsa Menciona los efectos que se viven a raíz del constante hostigamiento es la afectación a la autoestima de las personas, también el sentido de inseguridad lo que puede generar desgaste, dando como consecuencias ansiedad, depresión desencadenando en algunos casos problemas de salud respiratorios o digestivos (PN de Elsa, 2025). Finalmente, en las entrevistas, se respalda lo previamente mencionado y se añade lo siguiente, estrés y miedo a perder estabilidad vital (E2 y E3, 2025).

Categorías emergentes

En esta parte se mencionará las categorías que se revelaron al momento de recolectar datos. Para empezar como primer término tenemos xenofobia, esta se describe como el miedo o el odio hacia los extranjeros o desconocidos; este se materializa en actitudes y comportamientos discriminatorios, que a menudo culminan en violencia, abuso de todo tipo y manifestaciones de odio (Odiaka, 2017). Erick considera que los espacios universitarios son altamente xenofóbicos, donde los docentes extranjeros son completamente aislados, menciona que eso ocurre mucho con los profesores latinoamericanos. En cuestión de oportunidades los profesores gringos o europeos son los que tienen mejor recibimiento, pero esto no ocurre con los profesores o profesoras latinos negros que lo tienen muy difícil al momento de ser reconocidos en estos espacios (PN de Erick, 2025). Para Elsa, la xenofobia se hace presente en los discursos conservadores de las generaciones más jóvenes que lamentablemente muchas veces estos se encuentran basados en lo que ven en redes sociales (PN de Elsa, 2025).

Por otro lado, en las entrevistas se mencionan que las evaluaciones docentes son

espacios para que las violencias sutiles o verbales, son donde se han sufrido discriminación y xenofobia, lo cual no pasa con docentes extranjeras europeas. Sí, aunque se muestra de forma sutil, pero evidencias como que hay pocas personas negras en la Universidad o que en los concursos para el escalafón docente que lo ganan solo hombres (E2, 2025), en las postulaciones para categorías docentes más del 75% son hombres blancos jóvenes y de mediana edad (E3, 2025).

Principales logros del aprendizaje

En general el aprendizaje que puedo extraer de esta investigación fue el poder implementar varias metodologías para la recolección de datos. Considero que fue una experiencia positiva el poder charlar y entrevistar a diferentes personas y conocer sus puntos de vista y las concepciones que tienen sobre el tema, y el poder conocer las limitaciones que tienen los espacios universitarios para los docentes.

En cuestión de objetivos se logró cumplir todos, como impacto se espera que este trabajo de investigación sirva para que se tome en cuenta las acciones que se deberían mejorar en la institución para asegurar un mejor ambiente, con esto también se buscaría dar un mejor soporte psicológico a los docentes.

Conclusiones y recomendaciones

Para concluir se retomarán los objetivos de investigación y apuntará los principales hallazgos. El primer objetivo fue identificar los tipos de violencia patriarcal que se presentan en el cuerpo docente universitario. Al respecto se evidencia que la violencia patriarcal cruza por la unión del género, la etnia y la relación jerárquica de poder. Desde la perspectiva de las personas participantes las principales violencias

que convergen

son simbólicas, estructurales, culturales y psicológicas. Hay hostigamiento y acoso laboral.

En referencia al segundo objetivo fue examinar la percepción de las docentes sobre los mecanismos que operan en la perpetuación de estas violencias que ocurren en las universidades. Se identifica que ocurren de modo sutil y sistemático. Se relaciona con las jerarquías institucionales y los círculos de poder. Se perciben también procesos de exclusión de ciertas personas por su ideología, etnia, en algunos casos también es por cuestión de género, también se realizó una breve mención a la censura académica.

En referencia al tercer objetivo, analizar las consecuencias psicológicas que experimentan las víctimas como resultado de la violencia patriarcal en la universidad, se concluye que la mayoría de las participantes conciben que estas violencias se vinculan con situaciones de ansiedad, afectación de autoestima, depresión y en general un mal ambiente laboral que en algunos casos lleva a la separación de la institución.

Las limitaciones que se presentaron fueron la falta de tiempo, en especial la disposición que tenían los participantes, en algunos casos el temor a expresarse con respecto a las situaciones que hayan vivido. Otra traba que se presentó fue la poca respuesta que se tuvo en la entrevista de auto instrucción con esta se esperaba poder tener más alcance con más docentes.

Como aprendizaje logro entender que el cuestionamiento hacia el entorno que nos rodea no debería ser condenado, porque a raíz de eso se puede generar más

conocimientos y que esto no podría ser posible sin la diversidad de pensamientos que enriquecen a la educación.

A partir de lo expuesto se realizan las siguientes recomendaciones. La creación de espacios seguros en donde se brinde soporte psicológico que puedan garantizar el anonimato para los docentes que buscan apoyo. Considerar implementar un mejor sistema de calificación con respecto al rendimiento laboral, definiendo criterios específicos y medibles, como la calidad de la enseñanza, investigación y la participación en actividades académicas. Realizar una revisión con respecto a la carga laboral para poder evitar el agotamiento y también permitir pausas regulares durante las jornadas laborales. Creación de espacios en los cuales los docentes puedan relajarse y desconectarse, también tener en cuenta que las instalaciones sean seguras, cómodas, accesibles y que sean propicias para el trabajo.

Un entorno que es positivo para los docentes es el cimiento de la educación que inspira y transforma, que no solo busca acumular conocimiento, sino de aprender a entender y conectar con los demás. La verdadera educación nos enseña a cuestionar, a reflexionar y a ser críticos con el mundo que nos rodea.

Referencias bibliográficas

Agustín Bosch, C. (2018). Percepción y prevalencia del acoso sexual en mujeres y varones universitarios en la Pontificia Universidad Católica de Ecuador, sede Esmeraldas. En C. Millán (Ed.), Reflexiones universitarias. Sobre los derechos de las mujeres del sur y las mujeres migrantes en la Comunidad Valenciana en el marco de la Agenda 2030” (pp. 73-101). Fundación

Alianza por los Derechos, la Igualdad y la Solidaridad Internacional.

Alencastro, J. A. P., Macías, M. E. P., Cevallos, M. G. O., & Vélez, O. V. M. (2022).

Violencia de género en universidades ecuatorianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27 (8), 1329-1345. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.38>

Arribas, B. G. (2024). Patriarcado, género y violencia: Hacia una nueva masculinidad en bell hooks. *Revista de Filosofía Aurora*, 36, e202431213. <https://doi.org/10.1590/2965-1557.036.e202431213>

Armijos Robles, E. del C., Armijos Robles, D. M., Arias Palomeque, M. Y., & Cabrera Veleceta, M. V. (2021). Desvalorización de la mujer y su incidencia en el ámbito político y socioeconómico en parroquias rurales del Ecuador. *Revista Social Fronteriza*, 1(1), 49–64. [https://doi.org/10.59814/resofro.2021.1\(1\)49-64](https://doi.org/10.59814/resofro.2021.1(1)49-64)

Aurtiero, M., & Procentese, F. (2024). *Gender-based violence and institutional responses: A qualitative analysis of support paths*. *Journal of Community & Applied Social Psychology*.

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Benítez-Luzuriaga, K., Ullauri-Carrión, M., Lazo-Serrano, L., & Zambrano-Quinche, K. (2024). Violencia de género en contextos universitarios de Ecuador: Análisis de percepciones y actitudes de los estudiantes. *Revista de Ciencias Sociales*, 13159518.

Burneo Salazar, R. (2023). Violencia de género en las instituciones de educación superior: Poder, control y subjetividades. Editorial Universitaria. (O si es artículo: *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 6(15), 45-62).

Calandria, S. (2024). Infanticidios, control social y violencia patriarcal: Reflexiones

en clave de género (provincia de Buenos Aires, Argentina, 1886-1921).

Autoctonía. *Revista de Ciencias Sociales e Historia*, 8 (1), 195-226.

<https://doi.org/10.23854/autoc.v8i1.400>

Cano-Arango, L., et al. (2022). *Acoso sexual en instituciones de educación superior en Medellín: una mirada desde las víctimas*. *Revista de Salud Pública y Género*, 8(1), 12-28.

Christ, C. P. (2016). A new definition of patriarchy: Control of women's sexuality, private property, and war. *Feminist Theology*, 24 (3), 214-225.

Coronado, M. (2025). *Violencia sistémica y estructuras de poder en el ámbito académico*. Madrid: Alianza Editorial.

Cortina, L. M., & Leskinen, E. A. (2013). Workplace harassment based on sex: A risk factor for women's mental health problems. *Violence Against Women and Mental Health*, 178, 139-147.

Cuvi, M., & Martínez, A. (1994). "El muro interior: las relaciones de género en el Ecuador de fines del siglo XX". Editorial Abya Yala.

Dowllah, I. M., Barman, A. K., Faruqui, K., Nasir, M., Nabila, K. R., Hanna, R. R., ... & Tasnim, S. (2024). Untold stories of displaced Rohingya pregnant women exposed to intimate partner violence in camp settings. *Social Inclusion*, 12 (1).

Donato, M., Pardo, M., & San Martín, Á. (2020). Las producciones narrativas como herramienta de transformación en la investigación cualitativa. *Revista de Investigación Educativa*, 38(2), 401-418.

- Edeby, A., & San Sebastián, M. (2021). Prevalence and sociogeographical inequalities of violence against women in Ecuador: a cross-sectional study. *International journal for equity in health*, 20(1), 130.
- Echeverría, G. (2005). *Análisis cualitativo por categorías*. Santiago, Chile: Universidad Academia de Humanismo Cristiano.
- Fawole, O. I. (2008). Economic violence to women and girls: Is it receiving the necessary attention? *Trauma, Violence, & Abuse*, 9 (3), 167-177.
- García, H. S. R. (2019). Ética y experiencia universitaria: El papel de la libertad de cátedra en el aprendizaje ético y sus amenazas. *Revista de Educación y Derecho*
= *Education and Law Review*, (20), 11.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70 (3), 491-512. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.3.491>
- Gopalan, R. T. (2022). Intimate partner violence and victims. En "Victimology: A comprehensive approach to forensic, psychosocial and legal perspectives" (pp. 99-123). Cham: Springer International Publishing.
- Guarderas, P. (2016). Silencios y acentos en la construcción de la violencia de género como un problema social en Quito. *Íconos-Revista de Ciencias Sociales*, (55), 191-213.
- Guarderas, P., de Lourdes Larrea, M., Moreta-Herrera, R., et al. (2023).

Psychometric properties of the Acoso Sexual en las Instituciones de Educación Superior Scale (ASIES) in an Ecuadorian sample. *International Journal of Psychological Research*.

Guarderas-Albuja, P., Cuvi, J., Larrea, M. de L., Reyes Masa, B., & Carrión Berrú, C.

B. (Eds.). (2023). "Acoso sexual y universidad: Realidades, debates y experiencias en el Ecuador". Universidad Nacional de Loja.

<https://doi.org/10.17163/abyaups.21>

Guarderas-Albuja, P., Zumárraga-Espinosa, M., Ramírez-Ocaña, X., & Luzuriaga, J. (2025). The aftermath of campus sexual harassment: Psychological and academic effects. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 81, 100748.

Hennekam, S. (2023). *Sexual harassment in academia: A systematic review and future research agenda*. *Human Resource Management Review*, 33(3), 100956.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw Hill.

Kirkner, A. C., Lorenz, K., & Mazar, L. (2022). Faculty and staff reporting & disclosure of sexual harassment in higher education. *Gender and Education*.

Kreft, A. K. (2023). "This patriarchal, machista and unequal culture of ours": Obstacles to confronting conflict-related sexual violence. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 30 (2), 654-677

Lagarde y de los Ríos, M. (2016). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Ciudad de México: Siglo XXI Editores.

Lizama-Lefno, A., y Quiñones, M. (2019). Acoso sexual en las instituciones de

educación superior: Una mirada desde las subjetividades y el poder. *Revista de Estudios de Género y Cultura*, (14), 120-138.

Montenegro, M., & Balasch, M. (2003). *La producción de narrativas en la investigación-acción participativa*. En *Epistemologías y metodologías críticas* (pp. 145-168). Barcelona: Graó.

Montenegro, M., Balasch, M., & Pujol, J. (2023). *Conocimientos situados y producciones narrativas: Una propuesta metodológica para la psicología social crítica*. *Revista de Psicología Social*, 38(1), 5-29.

Ngubane, S., & Singh, S. (2021). Male university peer educators on violence: Challenging and complying with hegemonic masculine norms. *Palgrave Studies in Gender and Education*.

Odiaka, N. (2017). The face of violence: Rethinking the concept of xenophobia, immigration laws and the rights of non-citizens in South Africa. *BRICS Law Journal*, 4(2), 40–70. <https://doi.org/10.21684/2412-2343-2017-4-2-40-70>

Popa, S. (2006). Domestic violence and its consequences upon health. *Romanian Journal of Legal Medicine*, 14 (3), 199-208.

Potter, S. J., et al. (2021). *The economic and physical costs of sexual violence in higher education: A multi-institutional study*. *Violence Against Women*, 27(12), 1500-1522.

Quek, S. (2019). *Psychological consequences of patriarchal violence in professional environments*. *International Journal of Gender Studies*, 11(4), 88-105.

Ramírez, A. M. (2019). *Violencia y delincuencia en México: El uso político del miedo*.

- Eunomía. Revista en cultura de la legalidad, (17), 182-206.
- Reyes-Valenzuela, C., de Lourdes Larrea, M., & Guarderas-Albuja, P. (2024). Efectos psicosociales del acoso sexual en estudiantes de instituciones de educación superior de Quito, Ecuador. *Castalia-Revista de Psicología de la Academia*, (42), 51-73.
- Reyes-Reinoso, J. R., Vázquez, A. F. Z., Aguirre, M. C. U., Leon-Prieto, M. E., Basso, L. S., & Ordoñez-Gavilanez, M. E. (2024). Overview of symbolic violence: A review of the literature. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 10(2), 15-30.
- Robles, T., et al. (2023). *Desvalorización de la mujer y roles de género en la ruralidad ecuatoriana*. Quito: FLACSO Ecuador.
- Silva, R., et al. (2024). *Relatos de assédio sexual: Um estudo com estudantes e docentes em universidades brasileiras*. *Revista de Estudos Feministas*, 32(1), e94562.
- Verdú-Delgado, A. D., & Guarderas-Albuja, P. (2024). "Nadie dice nada". Percepción de estudiantes sobre el acoso sexual universitario en Ecuador. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, (79), 147-165.
- Vohlidalová, M. (2012). "Sexual Harassment at a University: Barrier in Women's Educational Paths and Students' Coping Strategies". En *Bullying: An Assault on Human Dignity*. Leiden, The Netherlands: Brill.
https://doi.org/10.1163/9781848881020_009
- Watto, S. A. (2009). Conventional patriarchal ideology of gender relations: an inexplicit predictor of male physical violence against women in families. *European Journal of*

Scientific Research, 36(4), 561-569.

- Walsh, K. (2009). Methods: Participant observation. In J. B. Given (Ed.), *The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods* (pp. 598-601). SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781412963909.n303>
- Wilson, T. D. (2014). Violence against women in Latin America. *Latin American Perspectives*, 41(1), 3-18.
- Wolf, S. (2008). *Self-administered questionnaires*. En P. J. Lavrakas (Ed.), *Encyclopedia of Survey Research Methods* (pp. 803-804). Sage Publications.

Anexos

Consentimiento informado (Anexo 1)

CONSENTIMIENTO INFORMADO

En el marco de la realización del trabajo de titulación de la carrera de psicología de la Universidad Politécnica Salesiana, Erika Ulloa en su calidad de estudiante está realizando una investigación sobre "Narrativas sobre violencias patriarcales en el cuerpo docente universitario" cuyo objetivo es Identificar las manifestaciones de las violencias patriarcales en el cotidiano del cuerpo docente universitario.

Este proyecto de investigación incluye la realización de una entrevista semi-estructuradas y la elaboración de una producción narrativa. Lo cual implica un encuentro presencial y posterior dos participaciones virtuales para revisar la narrativa realizadas para llegar a una producción final que pueda ser utilizada para la investigación.

Con el fin de lograr los objetivos de la investigación solicitamos de manera gentil su colaboración haciendo posible que la información proporcionada sea utilizada en la investigación en curso. El uso de la información otorgada será estrictamente de uso académico. Para ello se realizará una entrevista grabada, que luego será transcrita y textualizada.

Dichas entrevistas se realizarán en un ambiente seguro y privado, debido a que se abordarán temas sensibles, estas no se realizarán en espacios públicos o abiertos. No está obligado a comentar cosas que no sean de su agrado o que considere que son de gran impacto. Si la entrevista le moviliza emocionalmente contaremos con un espacio de elaboración emocional luego de la entrevista. Le daremos la información para su asistencia a ese espacio de manera oportuna.

La información aportada servirá únicamente para los fines investigativos, teniendo en cuenta todos los procesos necesarios para proteger la identidad de las personas que participen en el estudio, no serán identificadas directamente en ningún reporte ni publicación.

La participación en este estudio es completamente voluntaria y quienes decidan participar podrán decidir el dejar de hacerlo en cualquier momento sin ser perjudicados. Dicha participación, además, no supondrá para los participantes costo ni riesgo alguno.

En caso de querer conocer más sobre el estudio o si surgieran dudas, se podrá solicitar a la investigadora que se los aclare.

Gracias por su participación

Universidad Politécnica Salesiana

Consiento participar de:

- ____ una entrevista que será grabada
____ la revisión de la narrativa elaborada

Autorizo la utilización de la información recabada para los fines de la investigación planteada.

Estas pautas me han sido propuestas y explicadas por: Erika Ulloa

Autorizo la utilización con fines investigativos y la publicación con fines científicos de los datos y de los resultados obtenidos durante la investigación, siempre que se preserve la confidencialidad de mi identidad.

Al firmar a continuación, usted acepta participar en este estudio bajo las condiciones descritas.

Fecha:/...../.....

Cédula de identidad

Firma:

Aclaración:

Guion de preguntas revisado (Anexo 2)

Manifestaciones de la violencia
1. ¿Considera usted que en la universidad el cuerpo docente vive situaciones de violencia o acoso que estén asociadas a los roles de género, las condiciones étnicas, de orientación sexual o por clase social o por algún otro motivo asociado a las relaciones laborales? ¿me puede dar ejemplos?

2. ¿Qué tipos de violencia considera que son más frecuentes? ¿

Cree usted que hay situaciones de

- violencia simbólica (ideas que denigran a ciertas personas por sus condiciones étnicas, clase, de género u orientación sexual),
- física (aproximaciones o tocamientos no deseados),
- sexual (acoso sexual),
- económica (brecha salarial),
- psicológica (insultos, menosprecio amenaza),
- académica (coartada o limitada su libertad de cátedra, o persecución de ciertas ideas o perspectivas teóricas),
- acoso laboral (actos negativos que causan malestar y que son realizados en base a relaciones jerárquicas dentro de la institución)

3. ¿Alguna vez ha sido testigo o vivido algunas de esas violencias que me ha planteado previamente? Coménteme lo que usted desee sobre ese caso.

Percepciones sobre causas y perpetuación

4. ¿Por qué considera usted que se presentan estas situaciones en la universidad?

5. ¿Cómo considera usted que la estructura organizacional influye en las manifestaciones de esas violencias?

6. En su opinión ¿Qué mecanismos (prácticas o ideas) creen que operan en la perpetuación-mantenimiento de esas violencias en la universidad?

7. ¿Cree que existe alguna norma cultural (cultura institucional) en la universidad que mantienen estas situaciones en su entorno laboral?

Percepciones sobre consecuencias

8. ¿Qué efectos considera usted que tienen estas violencias?

9. ¿Cómo cree usted que estos tipos de violencia afectan el ambiente laboral o la calidad educativa? ¿Por qué?

10. ¿Cómo afectan esas violencias en sus decisiones profesionales?

11. ¿Qué consecuencias psicológicas considera que se desprenden de las vivencias de esas violencias?

12. ¿Cómo se manifiestan estos efectos en el desempeño profesional y bienestar en general?

Afrontamiento

13. ¿Qué acciones llevan a cabo las personas que viven esas violencias en la universidad?

14. ¿Qué acciones realiza la institución?; Conoce alguna experiencia de activación de protocolos? ¿Qué conoce al respecto?

15. ¿Qué acciones recomienda que se realicen en la universidad para lograr que se convierta en un entorno más seguro?