



**Instituto Superior
Tecnológico de Fútbol**

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD 2026 -2028

AUTORA: Ing. Paola Fernández Naranjo, Mgtr.

Código: 2270

Contenidos:

1. Información de la Institución.	3
2. Introducción.	4
3. Marco conceptual y Normativo.	5
4. Caracterización Institucional.	6
5. Metodología.	7
6. Presentación y análisis de resultados.	7
6. Rol de Bienestar Institucional	9
7. Conclusiones	9
8. Recomendaciones	9

1. Información de la Institución.

DATOS GENERALES	
Nombre completo de la institución:	Instituto Superior Tecnológico de Fútbol
Ubicación:	Lomas de Urdesa: Av. Las aguas y Alianza, Guayaquil – Ecuador.
Nombre del rector de la institución:	MSc. Alfredo Recalde Ayona Rector del Instituto Superior Tecnológico de Fútbol
Número de contacto:	(04) 2-882588-882789 0981746706
Nombre y cargo del responsable del Diagnóstico de Igualdad ISTF2025	MSc. Paola Fernández Naranjo Vicerrectora Académica del Instituto Superior Tecnológico de Fútbol paola.fernandez@itsf.edu.ec 0961386046
Número de contacto:	(04) 2-880610 Ext.155 - 222
Correo electrónico de la máxima autoridad institucional:	alfredo.recalde@itsf.edu.ec

2. Introducción.

El presente diagnóstico tiene como objetivo analizar la situación actual del Instituto Superior Tecnológico de Fútbol en relación con la igualdad de trato y oportunidades, con el fin de establecer las bases para la elaboración del nuevo Plan de Igualdad Institucional correspondiente al período 2026-2028. El Instituto, consciente de la importancia de fomentar una cultura inclusiva y equitativa, ha realizado este estudio como una herramienta estratégica que permitirá identificar avances, áreas de mejora y proyecciones futuras.

Actualmente, el Instituto cuenta con una carrera única: la Tecnología en Dirección Técnica de Fútbol, una disciplina históricamente dominada por el género masculino. Esta realidad plantea un reto particular en materia de igualdad y nos compromete a generar estrategias efectivas para motivar la participación de mujeres bachilleres en esta área del conocimiento. El auge del fútbol femenino a nivel nacional e internacional exige la formación de entrenadoras capacitadas integralmente para Fútbol 11, Fútbol playa y Fútbol, en todas las categorías.

El Plan de Igualdad anterior abarca el período 2026-2028. Por tanto, este diagnóstico se elabora con el tiempo necesario para garantizar una transición informada y estructurada hacia el nuevo plan, cuya implementación se proyecta para iniciar tras la finalización del actual. La recolección de información oportuna representa una acción clave para lograr que el próximo Plan responda a las necesidades reales de la comunidad educativa del Instituto.

El presente Diagnóstico Institucional de Igualdad de Género correspondiente al período 2026 tiene como finalidad analizar las condiciones actuales de igualdad de trato, oportunidades y participación dentro del Instituto Superior Tecnológico de Fútbol, tomando como referencia la línea base establecida en el Diagnóstico de Igualdad 2025.

Dado que la institución mantiene una estructura organizativa estable, con una sola carrera y una comunidad educativa reducida, se ha considerado metodológicamente pertinente conservar el mismo instrumento de levantamiento de información aplicado en 2025, permitiendo así un análisis comparativo y la identificación de tendencias sostenidas en el tiempo.

3. Marco conceptual y Normativo.

La igualdad de género en el ámbito educativo superior constituye un principio fundamental para el desarrollo de sociedades justas, democráticas y sostenibles. Este principio reconoce que mujeres y hombres deben tener las mismas condiciones, oportunidades y derechos en todos los ámbitos de la vida social, política, laboral y educativa.

El presente diagnóstico se sustenta en el marco legal vigente, entre los cuales destacan:

- Constitución de la República del Ecuador, que garantiza el derecho a la igualdad y no discriminación en su artículo 11.
- Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), que establece la obligación de las instituciones de educación superior de promover la equidad e inclusión.
- Ley Orgánica de Igualdad y No Discriminación, que impulsa políticas para garantizar condiciones igualitarias para todos los ciudadanos.
- Plan Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2022-2025), como instrumento rector de la política pública en esta materia.

Desde esta perspectiva, el Instituto asume el compromiso de fortalecer la equidad desde la acción institucional, apostando por la sensibilización, la formación y el establecimiento de condiciones estructurales que garanticen una convivencia inclusiva.

4. Caracterización Institucional.

El Instituto Superior Tecnológico de Fútbol se dedica a la formación técnica profesional en el ámbito deportivo, con un enfoque especializado en la carrera de Tecnología en Dirección Técnica de Fútbol. La institución opera bajo los lineamientos del Consejo de Educación Superior (CES) y del Ministerio del Deporte, promoviendo una educación técnica de calidad, vinculada al desarrollo de competencias específicas para la conducción de equipos deportivos.

El Instituto Superior Tecnológico de Fútbol oferta una única carrera: Tecnología en Dirección Técnica de Fútbol, estructurada en cinco niveles académicos. La comunidad estudiantil está conformada por aproximadamente 15 estudiantes por nivel.

El cuerpo docente está integrado por alrededor de 22 profesores que cubren 30 cátedras, considerando que algunos docentes imparten más de una asignatura. De este grupo, cuatro son mujeres. En el área administrativa laboran seis personas, de las cuales tres son mujeres. En el área de servicios generales colabora una mujer.

La estructura de coordinación institucional está conformada por:

- Rector: hombre.
- Vicerrectora Académica: mujer.
- Coordinador Académico: hombre.
- Coordinador de Bienestar Institucional y Prácticas Preprofesionales: hombre.
- Coordinador de Seguimiento a Graduados y Calidad: hombre.
- Coordinación de Investigación, Relaciones Interinstitucionales y Educación Continua: mujer (incorporada en el año 2025).

Este contexto refleja una marcada presencia masculina, coherente con la tendencia histórica del fútbol en el país y en la región. Sin embargo, el Instituto reconoce la necesidad de generar condiciones que permitan una mayor participación femenina en esta disciplina, impulsando procesos de formación con enfoque de género y acciones concretas de inclusión.

5. Metodología.

Para el Diagnóstico 2026 se utilizó el mismo instrumento aplicado en el año 2025, compuesto por preguntas de carácter cuantitativo y cualitativo dirigidas a estudiantes, docentes y personal administrativo.

La decisión de mantener el instrumento responde a criterios de coherencia metodológica, tamaño de la población institucional y estabilidad del contexto organizacional. Las preguntas aplicadas permiten evaluar percepciones sobre igualdad de trato, discriminación, estereotipos de género, conocimiento de protocolos y formación en igualdad.

El instrumento se orientó a identificar percepciones, experiencias y sugerencias en torno a la igualdad de trato, oportunidades y convivencia dentro del Instituto.

La encuesta fue implementada a través de la plataforma Google Forms y estuvo dirigida a los tres estamentos de la comunidad educativa: estudiantes, docentes y personal administrativo. La participación fue voluntaria y anónima, garantizando la confidencialidad de las respuestas. El instrumento fue estructurado en torno a variables clave como: igualdad de oportunidades, percepción de discriminación, estereotipos de género, conocimiento de protocolos institucionales y formación en temas de igualdad.

6. Presentación y análisis de resultados.

El análisis comparativo con la línea base 2025 evidencia que la tendencia institucional se mantiene. La comunidad educativa percibe al Instituto como un espacio donde se promueve la igualdad de trato y oportunidades, sin identificarse situaciones de discriminación por razones de género.

A pesar de la baja representación femenina en la carrera, no se registra percepción de marginación, exclusión o limitación para la participación de mujeres en los ámbitos académico, administrativo o de gestión.

El liderazgo femenino dentro de la institución, particularmente desde el Vicerrectorado Académico y la reciente incorporación de una mujer en la coordinación de Investigación, Relaciones Interinstitucionales y Educación Continua, constituye un elemento clave que refuerza la cultura institucional de equidad.

➤ **Percepción de igualdad de trato y oportunidades**

El 100% de los encuestados (40 personas) considera que en el Instituto siempre se promueve la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas, sin distinción de género, edad, raza u orientación sexual.

➤ **Percepción de discriminación o actitudes inapropiadas**

El 100% de los participantes manifestó no haber presenciado ni escuchado comentarios o actitudes discriminatorias dentro del Instituto.

➤ **Estereotipos de género en el entorno del fútbol**

El 100% de los participantes respondió que no percibe estereotipos de género marcados en el entorno del fútbol dentro del Instituto.

➤ **Experiencias de trato desigual**

El 100% indicó que nunca ha sido tratado/a de forma desigual por razón de género, edad, etnia, discapacidad u otra condición.

➤ **Conocimiento de rutas de atención y protocolos**

El 100% respondió que sí sabe a quién acudir en caso de sufrir acoso o discriminación.

Esto refleja que la socialización de los protocolos sí ha tenido éxito en la comunidad.

➤ **Importancia de implementar un Plan de Igualdad**

El 100% considera que sí es importante trabajar un plan de igualdad institucional.

6. Rol de Bienestar Institucional

El área de Bienestar Institucional cumple un rol articulador en el seguimiento de la convivencia institucional. A través de su coordinación, se realiza acompañamiento continuo a estudiantes y personal, promoviendo la armonía, el respeto y la prevención de conflictos. Este acompañamiento fortalece un entorno seguro y equitativo para todos los miembros de la comunidad educativa.

7. Conclusiones

- La tendencia de igualdad observada en 2025 se mantiene en el período 2026.
- No se identifican percepciones de discriminación por razones de género.
- La baja representación femenina responde a factores históricos del ámbito futbolístico y no a prácticas institucionales excluyentes.
- El liderazgo femenino en cargos estratégicos refuerza el compromiso institucional con la equidad.

8. Recomendaciones

- Mantener las políticas institucionales de igualdad de género.
- Fortalecer acciones de sensibilización y formación.
- Continuar promoviendo la participación femenina en la carrera.
- Consolidar el seguimiento desde Bienestar Institucional.

RESPONSABLE:

ING. PAOLA FERNANDEZ NARANJO, MGTR.
VICERRECTORA ACADÉMICA ISTF