



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS

CARRERA DE ENFERMERÍA

TEMA:

**Valoración de capacidades en materia de igualdad de género
en las y los docentes de la Carrera de Enfermería de la
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil**

AUTORAS:

**Pincay Romero, Ana Daniela
Rosero Brando, Katherine Lisette**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

TUTORA:

Lcda. Muñoz Aucapiña, Miriam Jacqueline. Mgs

Guayaquil, Ecuador

02 de mayo del 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
CARRERA DE ENFERMERÍA

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Pincay Romero, Ana Daniela y Rosero Brando, Katherine Lisette**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en enfermería**.

TUTORA

f. _____

Muñoz Aucapiña, Miriam Jacqueline

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Lcda. Mendoza Vinces, Ángela Ovilda. Mgs

Guayaquil, a los 02 días del mes de mayo del año 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
CARRERA DE ENFERMERÍA

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Pincay Romero, Ana Daniela**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Valoración de capacidades en materia de igualdad de género en las y los docentes de la Carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciada en enfermería**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 02 días del mes de mayo del año 2023

LA AUTORA

f. 

Pincay Romero, Ana Daniela



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
CARRERA DE ENFERMERÍA

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Rosero Brando, Katherine Lisette**

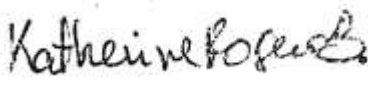
DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Valoración de capacidades en materia de igualdad de género en las y los docentes de la Carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciada en enfermería**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 02 días del mes de mayo del año 2023

LA AUTORA

f. 

Rosero Brando, Katherine Lisette



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
CARRERA DE ENFERMERÍA

AUTORIZACIÓN

Yo, **Pincay Romero, Ana Daniela**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Valoración de capacidades en materia de igualdad de género en las y los docentes de la Carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 02 días del mes de mayo del año 2023

LA AUTORA

f. 

Pincay Romero, Ana Daniela



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
CARRERA DE ENFERMERÍA

AUTORIZACIÓN

Yo, **Rosero Brando, Katherine Lisette**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Valoración de capacidades en materia de igualdad de género en las y los docentes de la Carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 02 días del mes de mayo del año 2023

LA AUTORA

f. 
Rosero Brando, Katherine Lisette

REPORTE DE URKUND

URKUND

Documento	Valoración de capacidades en materia de igualdad de género en las y los docentes de la Carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.docx (D165705516)
Presentado	2023-05-02 13:52 (-05:00)
Presentado por	katherine.rosero02@cu.ucsg.edu.ec
Recibido	miriam.munoz.ucsg@analysis.orkund.com
Mensaje	Valoración de capacidades en materia de igualdad de género en las y los docentes de la Carrera de E Mostrar el mensaje completo

0% de estas 16 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS CARRERA DE ENFERMERÍA

TEMA: Valoración de capacidades en materia de igualdad de género en las y los docentes de la Carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

AUTORAS: Pincay Romero, Ana Daniela Rosero Brando,
Katherine Lisette

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de LICENCIADA EN ENFERMERÍA

TUTORA: Lcda. Muñoz Aucapiña, Miriam Jacqueline. Mgs

Guayaquil, Ecuador 02 de mayo del 2023

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS CARRERA DE ENFERMERÍA

CERTIFICACIÓN

TUTORA



f. _____

Muñoz Aucapiña, Miriam Jacqueline

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer en primera instancia con todo mi corazón a Dios quien es la guía principal de mi vida y me ha ayudado a ser constante, incluso cuando me encontraba en mis días más oscuros; sin mi fe hacia él nada hubiera sido factible.

A mis padres, Henry Washington Rosero Pico y Derna Lorena Brando Ronquillo; quienes siempre me han apoyado en todas las decisiones y me han aconsejado en cada paso que doy de mi vida; son mi soporte incondicional desde que decidí estudiar esta hermosa carrera.

A mi hermana, Derna Vanessa Veintimilla Brando por ser la persona quien siempre me ha impulsado a ser mejor cada día, y seguir con mis estudios; por siempre buscar las mejores opciones en cada aspecto de mi vida.

Por último, agradecer al grupo de docentes y compañeros de carrera que han sido parte de esta etapa de mi vida, y me han ayudado a ver lo hermoso que es esta profesión.

-Katherine Lisette Rosero Brando-

DEDICATORIA

A Dios y a mis padres por todo el apoyo y dedicación brindada en esta etapa de mi vida que aún le falta mucho. Este logro no es solo mío sino también de ellos, quienes han sido mi fortaleza en mis momentos más difíciles. La Bendición diaria en todo momento, siempre me ha protegido y me han ayudado a escoger los caminos correctos y me han abierto muchas oportunidades.

-Katherine Lisette Rosero Brando-



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
CARRERA DE ENFERMERÍA**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

LCDA. ANGELA OVILDA MENDOZA VINCES.MGS
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

LCDA.MARTHA LORENA HOLGUIN JIMENEZ, MGS
COORDINADORA DE UNIDAD DE TITULACIÓN

f. _____

LCDA. NORMA ESPERANZA SILVA LIMA, MGS
OPONENTE



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
CARRERA DE ENFERMERÍA**

CALIFICACIÓN

Pincay Romero, Ana Daniela

Rosero Brando, Katherine Lisette

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	XV
ABSTRACT.....	XVI
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I.....	4
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.1. Preguntas de investigación.....	5
1.2. Justificación.....	6
1.3. Objetivos.....	7
1.3.1. Objetivo general.....	7
1.3.2. Objetivos específicos.....	7
CAPÍTULO II.....	8
2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL.....	8
2.1. Antecedentes de la investigación.....	8
2.2. Marco conceptual.....	11
2.3. Marco legal.....	17
CAPÍTULO III.....	20
3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
3.1. Población y muestra.....	20
3.1.1. Criterios de inclusión.....	20
3.1.2. Criterios de exclusión.....	20
3.2. Procedimiento para la recolección de la información.....	20
3.3. Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	20
3.4. Procedimientos para garantizar aspectos éticos en las investigaciones con sujetos humano.....	21
3.5. Variables generales y operacionalización.....	21

3.6. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	23
DISCUSIÓN	34
CONCLUSIONES	38
RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS.....	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Sexo de los docentes de la carrera de Enfermería	23
Figura 2. Edad de los docentes de la carrera de Enfermería	24
Figura 3. Título obtenido de los docentes de la carrera de Enfermería.....	25
Figura 4. Entrenamiento básico u orientación en género.....	26
Figura 5. Formación sobre género en los últimos dos años.....	27
Figura 6. Apoyo de la institución	28
Figura 7. Influencia los asuntos de género en su trabajo diario	29
Figura 8. Relevancia en el tema género en su trabajo diario	30
Figura 9. Nivel de familiarización tiene con las convenciones internacionales sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.....	31
Figura 10. Claridad de la diferencia entre transversalización de género y representación igualitaria de las mujeres.....	32
Figura 11. Competencia de género.....	33

RESUMEN

La igualdad de género es el concepto de igualdad en derechos, oportunidades y responsabilidades entre mujeres y hombres. **Objetivo:** Valorar las capacidades en materia de igualdad de género en las y los docentes de la Carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. **Metodología:** Estudio descriptivo, cuantitativo, prospectivo, corte transversal. **Técnica:** Encuesta. **Instrumento:** Diagnóstico de capacidades para la igualdad de género. **Resultados:** 73% son femeninos y 27% masculinos. En edad 34% más de 50 años. El 49% de los docentes tienen maestría, el 80% no tienen entrenamiento básico. En cuanto a la formación de género el 93% no lo tiene. Referente al apoyo institucional el 95% no cuenta con apoyo. En base a la influencia los asuntos de género en su trabajo diario, el 41% de los docentes menciona no tener ninguna influencia. La relevancia en el tema género en su trabajo diario, el 63% menciona no tener ninguna influencia. El nivel de familiarización con las convenciones internacionales sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres el 83% no está familiarizado. Con respecto a la claridad de la diferencia entre transversalización de género y representación igualitaria de las mujeres, el 98% no tiene claro la diferencia. En base a la competencia de género el 58,5% no aplica. **Conclusión:** Los datos presentados resaltan la necesidad de aumentar el conocimiento y la capacitación sobre igualdad de género en los docentes.

Palabras clave: Capacidades en Materia; Igualdad de Género; Docentes; Carrera de Enfermería

ABSTRACT

Gender equality is the concept of equal rights, opportunities and responsibilities between women and men. **Objective:** To evaluate the capacities in terms of gender equality in the teachers of the Nursing Career of the Catholic University of Santiago de Guayaquil. **Methodology:** Descriptive, quantitative, prospective, cross-sectional study. **Technique:** Survey. **Instrument:** Diagnosis of capacities for gender equality. **Results:** 73% are women and 27% men. In age 34% older than 50 years. 49% of teachers have a master's degree, 80% have no basic training. Regarding gender training, 93% do not have it. Regarding institutional support, 95% do not have support. Based on the influence of gender issues in their daily work, 41% of teachers mention not having any influence. The relevance of the gender issue in their daily work, 63% mentioned not having any influence. The level of familiarity with the international conventions on Gender Equality and Women's Empowerment 83% are not familiar. Regarding the clarity of the difference between gender mainstreaming and the equal representation of women, 98% are not clear about the difference. Based on gender competence, 58.5% do not apply. **Conclusion:** The data presented highlights the need to increase knowledge and training on gender equality in teachers.

Keywords: Capacities in The Matter; Gender Equality; Teachers; Nursery Run

INTRODUCCIÓN

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)(1) define a la igualdad de género como "igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres, hombres y niños". Por igualdad de género no queremos decir que hombres y mujeres sean idénticos, sino que las responsabilidades, deberes, oportunidades y derechos no se miden por el sexo de la persona(2). Por otro lado, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)(3) considera a la igualdad de género como el acceso equitativo a derechos, protecciones y recursos para niños, mujeres y hombres.

Aún existe una sociedad que sigue mostrando diversas desventajas en las personas de diferentes géneros a los cuales, se les impiden avanzar en igualdad de condiciones donde todos puedan disfrutar y apoyar el establecimiento de nuevos proyectos sociales, en un ambiente saludable donde los individuos puedan expresar la creatividad de su personalidad sin miedos ni tapujos(4). La igualdad de género no solo se considera un derecho fundamental de los seres vivos, sino que se considera una base importante para la construcción de un mundo próspero, sostenible y pacífico(5).

En las últimas décadas, ha habido un progreso muy marcado, ya no se obliga a las niñas a contraer matrimonio precoz, las mujeres ocupan cargos importantes en el parlamento, las mujeres tienen la capacidad de liderar grupos grandes y se han reformado las leyes de los países para promover la igualdad(6). A pesar de los logros, persisten muchas desigualdades de género en el sistema: las normas sociales discriminatorias siguen siendo generalizadas, las mujeres siguen estando subrepresentadas en todos los niveles de liderazgo político(7).

El objetivo de la igualdad de género es poner en práctica las necesidades y prioridades expresadas por hombres y mujeres(8). Por lo tanto, el propósito del presente trabajo es valorar las capacidades en materia de igualdad de

género a nivel educativo, puesto que se considera que este hecho promueve la incorporación de la conducta civil en igualdad de condiciones y una visión común, para actuar con responsabilidad en la sociedad en la que vivimos, donde no es recomendable establecer ciertos roles como hombres o mujeres en la sociedad.

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La UNESCO(1) define al género como los factores socioculturales que distinguen las percepciones, roles y estatus de hombres y mujeres dentro de la sociedad. Por otro lado, la igualdad de género se define como la presencia de la ecuanimidad de los derechos y oportunidades en hombres y mujeres en las esferas públicas y privadas que garantice y otorgue la facilidad y posibilidad de obtener la vida que deseen(9).

En la actualidad, la igualdad de género es reconocida a nivel mundial como una pieza indispensable del desarrollo sostenible de una sociedad y que en los próximos años requerirán grandes esfuerzos para lograr el pleno logro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que no se lograrán si la igualdad de género no se implementa de manera clara y consistente(10). La participación y el poder de decisión de las mujeres en todos los sectores de la sociedad, es decir, el ejercicio pleno de su autonomía es condición indispensable para su desarrollo y sostenibilidad(11).

Según la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, celebrada en Montevideo en octubre de 2016, donde los gobiernos de la región reconocieron que, de lo contrario, al no existir igualdad de género, entonces el desarrollo sostenible no es desarrollo real, tampoco es sostenible(12). El Ecuador ha logrado avances significativos en la promoción de la igualdad de la mujer, particularmente a nivel legislativo, tanto en la Constitución de la República como en las normas secundarias que se han dictado(13).

A pesar de lo anterior, la igualdad aún no se ha logrado, e históricamente, los mecanismos que perpetúan esta desigualdad se han construido a través de un sistema de dominación (patriarcal) basado en las relaciones de género, independientemente de otros sistemas de dominación (como el de clase o de raza), dando como resultado relaciones desiguales entre hombres y

mujeres(14). Al definir los diferentes roles, atributos, responsabilidades y capacidades de las personas por género, y definir las identidades masculina y femenina y los múltiples cambios ocurridos siguen teniendo una visión global de análisis y toma de decisiones, una visión central y la existencia de modelos culturales que restan relevancia a las mujeres en la interacción social, donde es necesario fortalecer las acciones para esclarecer las desigualdades que afectan a las mujeres(15).

Es así como, en una institución privada de la ciudad de Guayaquil, se pretende realizar un estudio sobre la igualdad de género, de manera que permita conocer la experiencia que tienen los docentes en base a esta temática, refiriéndose en este aspecto a las actuaciones que los profesores y profesoras pueden llevar a cabo para detectar comportamientos discriminatorios por razones de género en el aula, de manera que aborden las distintas facetas de la actividad del profesorado universitario y se den pautas para incorporar la perspectiva de género, incluyendo otros ámbitos que, a pesar de desarrollarse fuera del aula implican relación entre profesorado y alumnado y, por lo tanto, deben contemplarse desde parámetros de igualdad, las mismas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión.

1.1. Preguntas de investigación

¿Cuáles son las capacidades en materia de igualdad de género en las y los docentes de la Carrera de enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil?

¿Qué características generales y académicas presentan las y los docentes de Carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil?

¿Qué educación y experiencias previas en capacitación para la igualdad de género presentan las y los docentes de la Carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil?

¿Cuál es el conocimiento sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres que presentan las y los docentes de la Carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil?

1.2. Justificación

Antiguamente en la década de 1970, la desigualdad entre hombres y mujeres comenzó a ser vista como un problema público, sin embargo, desde la Conferencia de Beijing del año 1995, la igualdad de género ha sido reconocida como un requisito previo para el desarrollo, y las políticas públicas nacionales e internacionales han comenzado a integrarla de manera gradual(16). El estudio se basa en el diagnóstico de capacidades en materia de igualdad de género en los docentes, debido a que son ellos quienes transmiten lo que respecta a la igualdad de género y mantienen la transversalización en el desarrollo de los contenidos.

Es de interés porque aún existen ciertos estereotipos de género, que si bien es cierto ha tenido grandes avances en el tema, también es cierto que cada día surgen nuevos sectores donde la desigualdad de género impide que haya un crecimiento económico, un desarrollo social y sobre todo un desarrollo humano manifestando que tanto hombres como mujeres se aferran a un concepto equivocado de equidad de género por lo que se ha creado diversas conductas machistas y esto es a lo que se aferran muchas de las personas y lo siguen manteniendo de generación en generación.

Este estudio será una base importante para futuros profesionales y docentes a realizar capacitaciones donde se fomente la equidad de género en las diferentes áreas, para que todos/as tengamos las mismas oportunidades y derechos en la vida cotidiana ya sea en el trabajo, la salud y educación. El

principal beneficiario será la institución educativa, de manera que podrá tener un diagnóstico de las capacidades que presentan los docentes en materia de igualdad de género, y tomar acciones tempranas para que los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 a los cuales las Universidades se han comprometido, se cumplan conforme a lo estipulado.

Es factible y viable debido a que cuenta con la aprobación del tema, el permiso institucional por las autoridades respectivas, la disponibilidad de las investigadoras y sobre todo la colaboración de los y las docentes para realizar la encuesta.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Valorar las capacidades en materia de igualdad de género en las y los docentes de la Carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

1.3.2. Objetivos específicos

Caracterizar académicamente a las y los docentes de la Carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Identificar la educación y experiencias previas en capacitación para la igualdad de género que presentan las y los docentes de la Carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Determinar el conocimiento sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres que presentan las y los docentes de la Carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

CAPÍTULO II

2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes de la investigación

La autora Barzola(17) en su trabajo de *“Percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada”*. En el cual aplica un diseño descriptivo, transversal no experimental dirigido a 275 docentes a los cuales se aplicó una escala de medición sobre percepción de igualdad de oportunidades de género los resultados, que la población estuvo conformada por 85% mujeres y 15% varones en lo que respecta a los años de docencia el 45% tiene más de 5 años de experiencia sin embargo el 80% de estos no tienen conocimientos sobre igualdad de género además se añade que el 98% no ha recibido capacitaciones de la temática a investigar, por otra parte el 73% de los docentes perciben que no existe igualdad de género para las mujeres y están de acuerdo en un 100% que se implanten normas de equidad e igualdad de género en los ambientes educativos(17).

En un estudio sobre *“Análisis de las actitudes del personal docente respecto a la igualdad de género”*.(18) de la autora Angulo Saida, en el cual aplica un estudio de diseño descriptivo, transversal en el cual Participaron 19 docentes el 53% correspondieron a las mujeres y 47% hombres, manifestaron tener más de 20 años de experiencia en docencia 15%, con experiencia en educación de igualdad de género 37% siendo sus principales actitudes en base a modelos teóricos 45% en escala sociocultural otros en altitudes de políticas y organización escolar 34% y en escala relacional 11% el restante no tiene conocimiento sobre la igualdad de género a pesar de esto el 34% consideran que existen roles destinados tanto para hombres y para mujeres y que se debe aceptar positivamente en base las creencias y los valores con estereotipos asociados al género 89%, pero no desestiman la idea en un 85% que hacen falta capacitaciones y la formación de docentes en temas de educación para identificar actitudes que alejen en la igualdad de género.

El autor Faican(19) sobre “*conocimientos sobre igualdad de género de los /as docentes de bachillerato de las instituciones educativas*”. En el cual participaron 120 docentes, a los cuales se le aplicó unas preguntas semiestructuradas por los investigadores, para determinar el conocimiento de igualdad de género, para lo cual la población estuvo conformada por el 68% mujeres y 32% hombres siendo la edad por periodo en años entre 1964 y 1971 (26%); 1988 y 1994 (23%); 1972 y 1979 (21%); 1980 y 1987 (20%) y finalmente 1956 y 1963 (11%), los cuales proceden el 99% de la región sierra mientras que el 1% son de la región costa de acuerdo a la formación académica el 60% cuenta con tercer nivel y 34% cuarto nivel al determinar el conocimiento sobre políticas y programas de igualdad de género el 26% tiene conocimiento adecuado, sin embargo el 84% desconoce sobre esta temática, al encuestar el 23% confirma que la institución cuenta con un documento de inclusión, pero el 41% mencionaron que no existe ningún documento, mientras en lo que respecta a la capacitación sobre igualdad de género el 89% no ha asistido a cursos de actualización o formación, mientras que el 5% muestra que no es de su interés(19).

Rivera(20) en el tema de “*estrategias creativas para la promoción de igualdad de género*”. Se tomó en consideración para el desarrollo de la investigación un diseño cuantitativo de tipo exploratorio en el cual se aplicó la entrevista a 54 docentes que correspondieron al 89% mujeres y 11% varones con más 10 años de experiencia docente 75%, en lo que respecta a capacitación sobre igualdad de género sólo el 10% considera haber recibido capacitaciones, mientras que el 90% no lo ha recibido, en cuanto al nivel de educación por el docente el tercer nivel correspondió al 67% y cuarto nivel 10%, En lo que respecta a educación sobre aplicación de estrategias que fomenten la igualdad de género determinó que sólo el 12% aplica dichas estrategias mientras que el 88% no las considera necesarias sin embargo el 45% considera que se deben fomentar acciones que favorezcan la equidad e igualdad de género ya que es un problema en la actualidad para muchas jóvenes, además consideran que debe existir en un 89% entrenamiento básico orientación hacia los docentes para tomar actitudes de igualdad antes

cualquier problema que susciten en el área, sin embargo el 98% considera que no existe apoyo por parte de la institución para fomentar(20).

En el proyecto “*educación en igualdad para mejorar el nivel de valoración del enfoque de género*” de la autora Marcelo Giovanna(21) de tipo descriptivo transversal que aplicación en campo en una población dirigida a 100 docentes, estuvo representada por el 63% mujeres y 37% por hombres, siendo las edades menores de 29 años de edad 13% y mayores a 30 años 87%, al evaluar los conocimientos sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, la influencia los asuntos de género en su trabajo diario, el 55% de los docentes menciona no tener ninguna influencia, el 25% en un grado limitado, 15% en un grado significativo y 5% no aplica. Por otra parte, la relevancia en el tema género en su trabajo diario, el 70% de los docentes menciona no tener ninguna influencia, el 12% en un grado limitado, 10% en un grado significativo y 8% no aplica. En cuanto al nivel de familiarización tiene con las convenciones internacionales sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres el 90% no está familiarizado, el 8% está un poco familiarizado, 1% muy familiarizado y 1% no aplica. En lo que respecta a la claridad de la diferencia entre transversalización de género y representación igualitaria de las mujeres, el 78% no tiene claro la diferencia, el 12% si lo tiene claro y 10% no aplica. Mientras que las competencias de género muestran que el 60% no aplica, el 30% carece de conocimientos, el 8% posee conocimiento, 1% suficiente confianza para emplearlo en su trabajo diario y el 1% suficiente confianza para liderarlo en su trabajo diario.

La autora Ibarra(22) en su estudio sobre “*conocimientos, actitudes y prácticas de los docentes ante la educación en igualdad de género*”, de tipo descriptivo en el que participaron 40 docentes, los resultados determinan son mujeres 80% y hombres 20%, con relación a la edad los docentes tiene entre 31 y 40 años 45%; con respecto al conocimientos sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, en base a la influencia los asuntos de género en su trabajo diario, el 35% de los docentes menciona no tener ninguna influencia, el 15% en un grado limitado, 45% en un grado significativo y 5% no aplica. Por otra parte, la relevancia en el tema género en su trabajo diario, el

20% de los docentes menciona no tener ninguna influencia, el 40% en un grado limitado, 30% en un grado significativo y 10% no aplica. En cuanto al nivel de familiarización tiene con las convenciones internacionales sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres el 95% no está familiarizado, el 3% está un poco familiarizado, 2% muy familiarizado. En lo que respecta a la claridad de la diferencia entre transversalización de género y representación igualitaria de las mujeres, el 87% no tiene claro la diferencia, el 10% si lo tiene claro y 3% no aplica. En base a las competencias de género muestra que el 56% no aplica, el 14% carece de conocimientos, el 20% posee conocimiento, 10% suficiente confianza para emplearlo en su trabajo diario.

2.2. Marco conceptual

Definición de género

En épocas antiguas se definía al género como aquellas características, con expectativas físicas como simbólicas y biológicas de nacimiento que va a diferenciar a un hombre y una mujer(23). Sin embargo, actualmente estas características van a estar modificadas en base a una sociedad exigente dado que muchas de estas se basan en una jerarquía de superioridad donde siempre los varones han sido ubicados primeros dados a su rigidez y característica fornida(24). Es por eso que esta conceptualización de género deja la teórica feminista en un nivel bajo, sin embargo actualmente se han creado nuevas medidas y leyes de igualdad en donde la mujer tiene un potente lugar en cualquier área a la que se ubique, dado que estas ideologías sexistas que estuvieron presentes tanto para las ciencias humanas y sociales que rompieron estos ideales(25).

Características del género

Dentro de las características de cada género se refiere al *femenino* como aquel que representa dependencia, sensibilidad, sentimientos, emociones, debilidad, intuición y reproducción, además se lo ha relacionado con las actividades domésticas (26). Mientras que las características masculinas son fuerza, producción de trabajo, independencia y relación social (26). Sin

embargo, actualmente las mujeres ya presentan otros roles en el ámbito social, muchos de estos, están relacionados al ámbito público y privado, se han incorporado en la docencia, universidad, ámbito laboral como parte de sus metas y objetivos de su vida cotidiana, mientras que algunos hombres ya han aceptado la vinculación con la responsabilidad del cuidado de los hijos y actividades domésticas(27).

Igualdad de género

Según la Organización Internacional de las Naciones Unidas existen leyes universales que facilitan hoy la cooperación en temas relacionados a igualdad de género, el cual va a promover acciones tanto nacionales e internacionales que van a estar influenciadas a través de programas y actividades, en base y con respaldo de los derechos humanos en los que se incluyen tanto a hombres y mujeres, asegurando así la protección de las personas, la cual es responsabilidad de los estados de cada país(28).

Igualdad de género y educación superior

La influencia de la educación superior con la igualdad de género plantea una introducción sobre las perspectivas de aceptación de las mujeres en el ámbito educativo, ya que promueve el respeto a la diversidad y a la búsqueda de la equidad en el cual se incorporan sistemas axiológicos con bases fuertes de respeto y de ética, es por eso que las instituciones educativas superiores deben crear manuales y/o protocolos en el que se desarrollen actividades que fomenten conocimiento, buenas actitudes y aptitudes ante la desigualdades de género(28).

Docente Universitario

El docente universitario actualmente no cuenta con educación de igualdad de género, sin embargo es necesario que aborde nuevos conceptos o paradigmas que apunten a una educación de calidad y calidez, no sólo regirse a las temáticas de las diferentes asignaturas, ya que el desarrollo integral de las personas debe tener una línea bidireccional es decir una buena relación alumno docente, donde ambos puedan utilizar fuentes de información que

impulsen al desarrollo de investigaciones que enfatice principios de desarrollo integral, donde pueda vincularse una sociedad libre de prejuicios(28).

Este docente debe tener varias características en las que se incluye(28):

- Ser un docente que se motive a relacionarse con los avances propuestos(28)
- Tener experiencia en igualdad de género (28)
- Realizar cursos y talleres de capacitación (28)
- Debe ser creativo e innovador (28)
- Fomentar el proceso de enseñanza y aprendizaje(28)
- Que logre formar equipos participativos(28).

La equidad de género presenta múltiples dificultades en el área universitaria ya que muchas se limita el desarrollo de las mujeres para la participación en áreas como la investigación, la dirección y otros mandos, en el cual existe sólo un marcado dominio en los varones, siendo contraproducente para quien busca conocimiento, compromiso, igualdad y desarrollo social en el ámbito educativo, profesional o investigativo(29). Se puede mencionar varios factores y simples que influyen en la estructura de la sociedad, por ejemplo, las mujeres son las responsables del hogar y el hombre de trabajar, siendo esto una actitud sexista visible(29).

El género en la práctica educativa

La educación es la parte esencial de los adultos para formar parte de la sociedad de manera que este pueda adquirir acciones comportamentales las cuales son aceptadas como un medio de crecer en conocimiento, donde las pautas que reciban las personas se van a transmitir de generación a generación, y asumiendo que los roles de hombres y mujeres tendrán equidad de género y que no existen diferencia para cada uno(30).

La educación desde cualquier campo, en especial el disciplinario debe incentivar a la igualdad de género, de manera que se puedan abordar los problemas de los roles tanto de los hombres y las mujeres, el abordar estos

problemas requiere de formación académica, recordando que el docente debe ser un mediador ante los problemas que se susciten, además se sugiere de la elaboración de talleres, foros, mesa redonda para compartir ideas y sobrellevar con éxito una buena clase, así mismo se recomienda el uso de materiales didácticos que ayuden a contemplar los contenidos de la materia con bases legales y científicas(31).

Los estudios en base a roles de género deben contemplar un conjunto de normas, prácticas, funciones, comportamientos y actividades en el que se incluya las diferentes actividades a realizar, para que de alguna manera se apliquen de manera general se analicen los comportamientos de cada individuo frente a la sociedad, de la misma manera que permita enfocarnos en cada una de las características de los hombres y las mujeres; y que la única diferencia sean las características biológicas, mas no en la parte cognitiva, mental y psicológica, ya que los roles de la mujer no son siempre de actitudes de sumisa o del hogar, ni el hombre fuerte y audaz, sino que todos son capaces de realizar cada tarea que le asigne, no obstante esta lucha sigue en pie, y la mujer sigue en lucha de incorporarse a una sociedad machista(32).

Docentes frente a la igualdad de género

Se debe brindar una educación de calidad, inclusiva y equitativa en todos los niveles de formación, desde el preescolar hasta la formación profesional, porque todas las personas, independientemente de su género, deben tener la oportunidad de un aprendizaje permanente que les permita adquirir nuevos conocimientos y participar en la sociedad(33). Durante la formación docente, como profesionales interesados y formados, se estimula la construcción de conocimientos experimentales para hombres y mujeres, siendo necesario distinguir cuatro aspectos relevantes de la formación(34):

Aspecto académico

Enseñar bajo esta visión es simplemente la transmisión de conocimientos y la adquisición de la cultura común de la humanidad, los docentes son

considerados expertos en sus respectivas disciplinas, y su formación se basa en su dominio(34).

Aspecto técnico

El docente domina el conocimiento científico producido por otros, que a su vez se traduce en reglas de acción; por lo que la actividad, de las profesiones son más instrumentales, con el objetivo de resolver problemas a través de la aplicación de teorías y técnicas científicas rigurosas(34).

Aspecto práctico

Desde esta perspectiva, los docentes deben ser vistos como artistas, artesanos o profesionales, capaces de usar la creatividad para enfrentar las diferentes situaciones que se presentan en el aula, desde las más ambiguas hasta las más conflictivas, por lo que la base de la formación docente es seguir aprendiendo(34).

Aspecto social

Los docentes buscan fundamentar la igualdad de género y la emancipación social en la enseñanza y la formación docente, desarrollando escuelas y aulas basadas en la convivencia pacífica, independientemente del modelo social a seguir(34).

Cuestionario de Diagnóstico de Capacidades en materia de igualdad de género

La finalidad de esta herramienta de diagnóstico de capacidades es ayudar a aquellas personas en cuestiones de materia de géneros, para que exista una buena organización dirigida para recursos humanos, el cual contiene indicaciones y sugerencias para la aplicación, recogida de información agrupación de los datos, de manera que permita desarrollar un informe para su seguimiento(35).

¿Qué es el diagnóstico de capacidades en materia de igualdad de género?

Consiste en evaluar el conocimiento las actitudes y la comprensión que posee una institución y las personas que integran a ella, con respecto a la igualdad

de género, el poder y las funciones que tiene la mujer dentro de esa organización, este hace referencia, a un proceso de igualdad para el desarrollo de la formación estudiantil el cual permite elaborar un plan de acción o estrategias que permitan el desarrollo de capacidades ante la igualdad de género(35).

Existen herramientas que son empleadas para evaluar la capacidad de materia en género en las personas o docentes, estas se basan en cuestionarios, encuestas, pruebas individuales, grupos de discusión o entrevistas, en el cual se analiza las diferentes capacidades en el ámbito político y de las diferentes estrategias que van a garantizar una adecuada inclusión en la igualdad de género, así, como el empoderamiento de las mujeres en la sociedad(35).

Indicadores para medir la capacidad de análisis de género

- *Conocimiento:* Determina la calidad el alcance y la existencia de herramientas que pueden ser empleadas para la planificación de preguntas estas deben contar con respuestas dicotómicas tipo si/no(35).
- *Actitud:* Refiere a la motivación, responsabilidad y la confianza que presente la persona hacia el cambio en materia de género y para esto se requiere de nuevos procesos de planificación(35).
- *Aptitudes:* Es todas son todas las herramientas que debe emplear la persona para el nuevo cambio en materia de género en este apartado las personas deben realizarse una autoevaluación que van con puntuaciones del 1 al 4 en escala de Likert(35).

Parámetros para evaluar en el diagnóstico

Educación y experiencias previas en capacitación para la igualdad de género(35): En esta sección es importante y tiene como objetivo recopilar toda la información necesaria sobre los antecedentes académicos y experiencias de igualdad de género en los participantes, incluye(35):

- Entrenamiento y orientación básica en materia de género
- Formación educativa sobre materia de género
- Apoyo de las diferentes instituciones

Conocimientos sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres(35): Esta sección permite evaluar el conocimiento de los docentes en igualdad de género deben incluir actividades programadas y operacionales, estas incluyen(35):

- Influencia los asuntos de género en su trabajo diario,
- Relevancia de las cuestiones de género en su trabajo,
- Tiene claro la diferencia entre transversalización de género y representación igualitaria de las mujeres,
- Nivel de familiarización tiene con las convenciones internacionales sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres,
- Claridad de la diferencia entre transversalización de género y representación igualitaria de las mujeres,
- Competencia clave de género(35).

2.3. Marco legal

Constitución de la República del Ecuador

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional(36).

Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir(36).

El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional(36).

Art. 61.- Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos(36):

1. Elegir y ser elegidos.
2. Participar en los asuntos de interés público.
3. Presentar proyectos de iniciativa popular normativa.
4. Ser consultados.
5. Fiscalizar los actos del poder público.
6. Revocar el mandato que hayan conferido a las autoridades de elección popular.
7. Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional.
8. Conformar partidos y movimientos políticos, afiliarse o desafiliarse libremente de ellos y participar en todas las decisiones que éstos adopten.

Art. 70.- El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y

brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público(36).

Política para la igualdad de género

Objetivo específico 1: Prevenir y eliminar toda clase de actos que generen discriminación o violencia de género, en el lugar de trabajo o en las actividades que se cumplen como producto de la relación laboral, así como prestar especial atención a aquellas situaciones que requieran protección especializada, como en los casos de las víctimas de violencia de género y acoso laboral o sexual(37).

Objetivo específico 2: Promover y fortalecer la igualdad de derechos laborales y profesionales a través de la reducción de las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la carrera profesional de las y los funcionarios públicos, y apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres(37).

Objetivo específico 3: Incluir la perspectiva de género en la agenda de política exterior del Ecuador y en la cooperación internacional como una prioridad en la gestión del Ministerio(37).

Objetivo específico 4: Desarrollar y consolidar las capacidades institucionales para el abordaje de la violencia y discriminación contra las mujeres migrantes y refugiadas(37).

CAPÍTULO III

3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El nivel de este estudio descriptivo, que permitió describir la población u objeto, de manera que se pueda detallar cada característica particular del individuo y la problemática actual, se aplicó el método cuantitativo, dado que los datos fueron expresados de forma numérica, con un diseño según el tiempo prospectivo ya que la población fue estudiada en un momento determinado, con corte transversal, porque tuvo un corte en el tiempo.

3.1. Población y muestra

La población de estudio serán los 41 docentes de la carrera de Enfermería de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil durante el semestre A-2022, se tomará en cuenta la población total debido a que es una cantidad de docentes manejable para el estudio.

3.1.1. Criterios de inclusión

Docentes de la Carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil que acepten y firmen el consentimiento informado.

3.1.2. Criterios de exclusión

Personal administrativo de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
Estudiantes de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
Docentes de otras facultades/carreras de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

3.2. Procedimiento para la recolección de la información

Técnica: Encuesta

Instrumento: Diagnóstico de capacidades para la igualdad de género(35).

3.3. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Elaboración de tablas con datos estadísticos. Programa a utilizarse Excel.

3.4. Procedimientos para garantizar aspectos éticos en las investigaciones con sujetos humano.

Las consideraciones éticas deben ir regidas en benéficos del sujeto en estudio y siempre debe predominar el respeto como indica los siguientes principios. Principio de Autonomía: aquí se respeta el anonimato de las y los docentes durante la aplicación del instrumento, previa al consentimiento informado el cual deberá ser firmado aceptando su participación en la investigación.

Principio de Beneficencia: es el beneficio de quien o quienes, y también se le brinda información necesaria con respecto a lo que se deben mejorar, según el tema indicado.

Principio de no Maleficencia: es que el estudio no cause ningún tipo de daño, y ni riesgo a la persona en su salud. Principio de Justicia: se aplicará el instrumento con igualdad para todos los participantes del estudio.

3.5. Variables generales y operacionalización

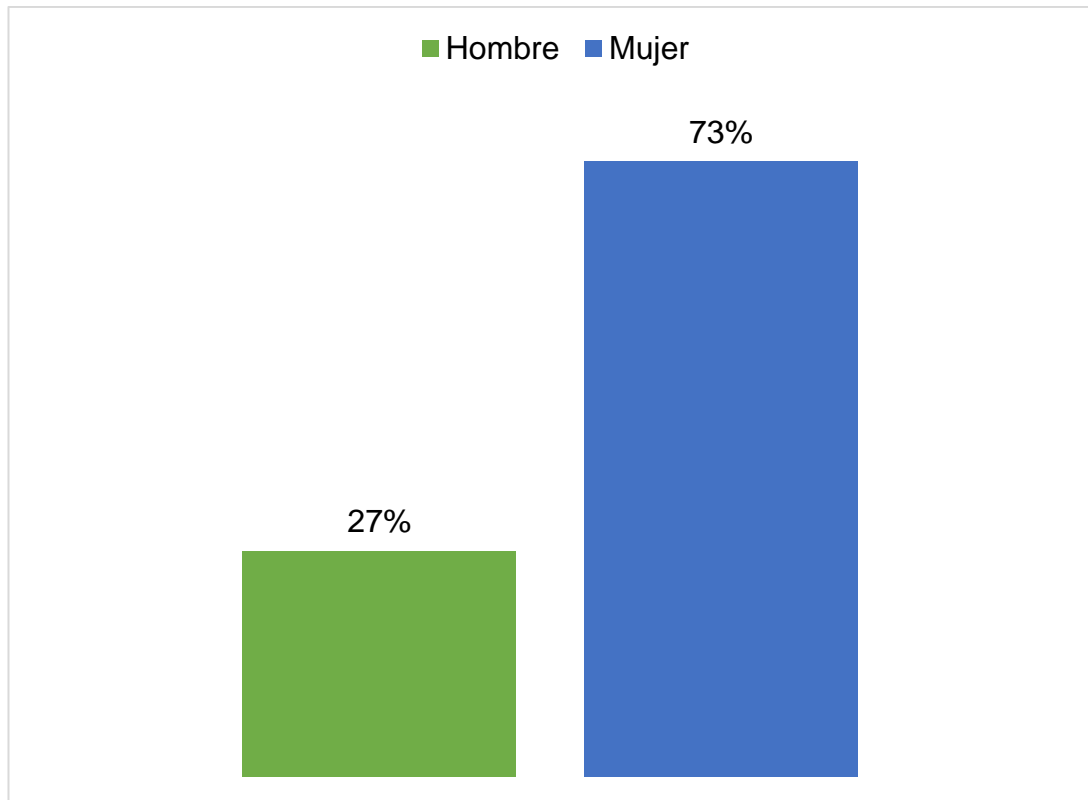
Variable general: Capacidades en materia de igualdad de género en docentes de enfermería.

Dimensiones	Indicadores	Escala
Características Generales y académicas	Sexo	Hombre Mujer
	Edad	Menos de 35 años 35 a 40 años 40 a 45 años 45 a 50 años Más de 50 años
	Título obtenido	Lcda/o. en enfermería Doctor/ra Maestría PhD
Educación y experiencia previa	Entrenamiento básico u orientación en género	Si No No aplica

	Formación sobre género	Si No No aplica
	Apoyo de la institución	Si No No aplica
Conocimientos sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres	Influencia los asuntos de género en su trabajo diario	En ninguna En un grado limitado En un grado significativo El género es el tema central No aplica
	Relevancia de las cuestiones de género en su trabajo.	No es relevante Es relevante en un grado limitado Es muy relevante El tema género es el tema principal No aplica
	Nivel de familiarización tiene con las convenciones internacionales sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres	No estoy familiarizado-a Estoy un poco familiarizado-a Estoy muy familiarizado-a Es algo que uso todos los días No aplica
	Claridad de la diferencia entre transversalización de género y representación igualitaria de las mujeres	No es relevante Es relevante en un grado limitado Es muy relevante El tema género es el tema principal No aplica
	Competencia clave de género	Carezco de conocimientos sobre este aspecto Poseo conocimientos sobre este aspecto Tengo suficiente confianza como para utilizarlo en mi trabajo cotidiano Tengo suficiente confianza como para liderar el trabajo en este aspecto No aplica

3.6. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Figura 1. Sexo de los docentes de la carrera de Enfermería



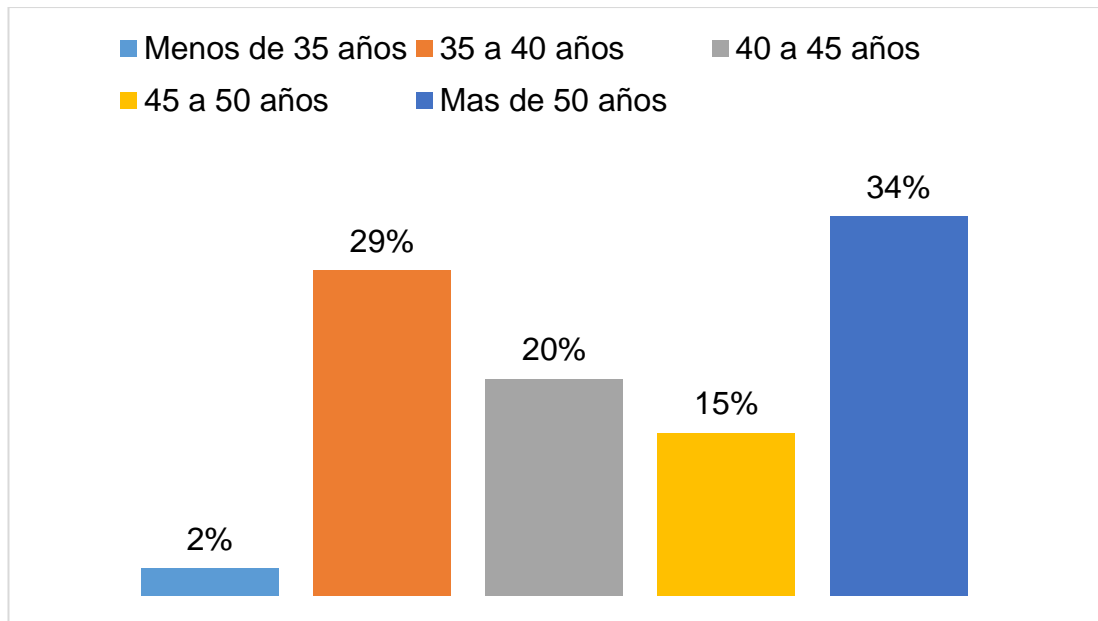
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Pincay Romero, Ana Daniela y Rosero Brando, Katherine Lisette

Análisis

El estudio refleja que el 73% de los docentes de la carrera de enfermería son mujeres y el 27% hombres. Lo que reitera ser uno de los prejuicios extendidos en la profesión, al ser una disciplina que aborda el cuidado humano se relaciona con el estereotipo de ser una profesión para mujeres(26).

Figura 2. Edad de los docentes de la carrera de Enfermería



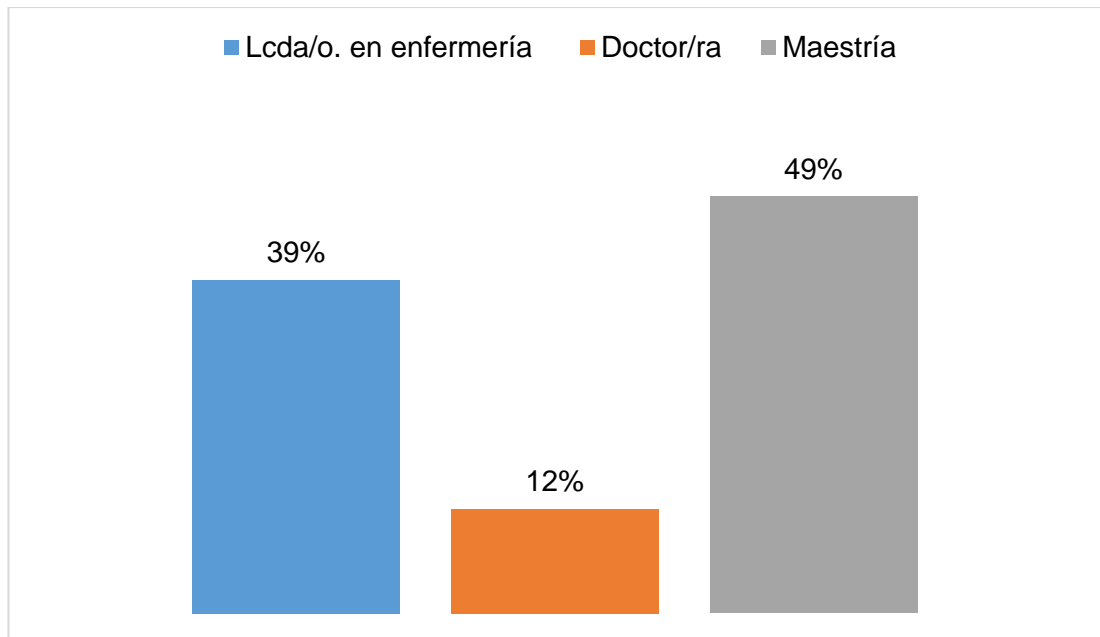
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Pincay Romero, Ana Daniela y Rosero Brando, Katherine Lisette

Análisis

Con respecto a la edad el 34% tiene más de 50 años de edad, seguido de 35 a 40 años 29%; de 40 a 50 años 20%, de 45 a 50 años 15% y menos de 35 años 2%. Se observa que los docentes están en una edad adulta madura, lo que puede ser un factor importante en la igualdad de género en la educación, ya que muchas veces la edad en los docentes mayores puede tener actitudes y creencias arraigadas en torno a los roles de género y la discriminación de género, lo que puede afectar su capacidad para promover la igualdad de género en el aula(27).

Figura 3. Título obtenido de los docentes de la carrera de Enfermería



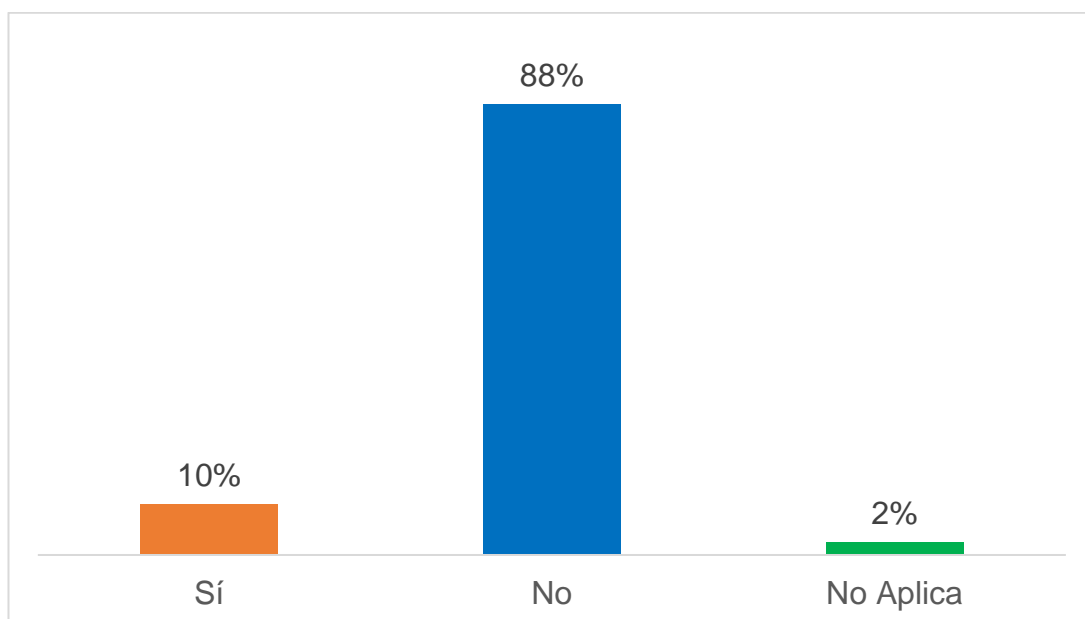
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Pincay Romero, Ana Daniela y Rosero Brando, Katherine Lisette

Análisis

El 49% de los docentes tienen maestría, el 39% son licenciados en enfermería y el 12% son doctores. Es importante mencionar que los docentes bien formados y capacitados pueden ser más conscientes de los problemas de género y poder proporcionar un ambiente educativo más inclusivo y equitativo para todas las personas, independientemente de su género(29).

Figura 4. Entrenamiento básico u orientación en género



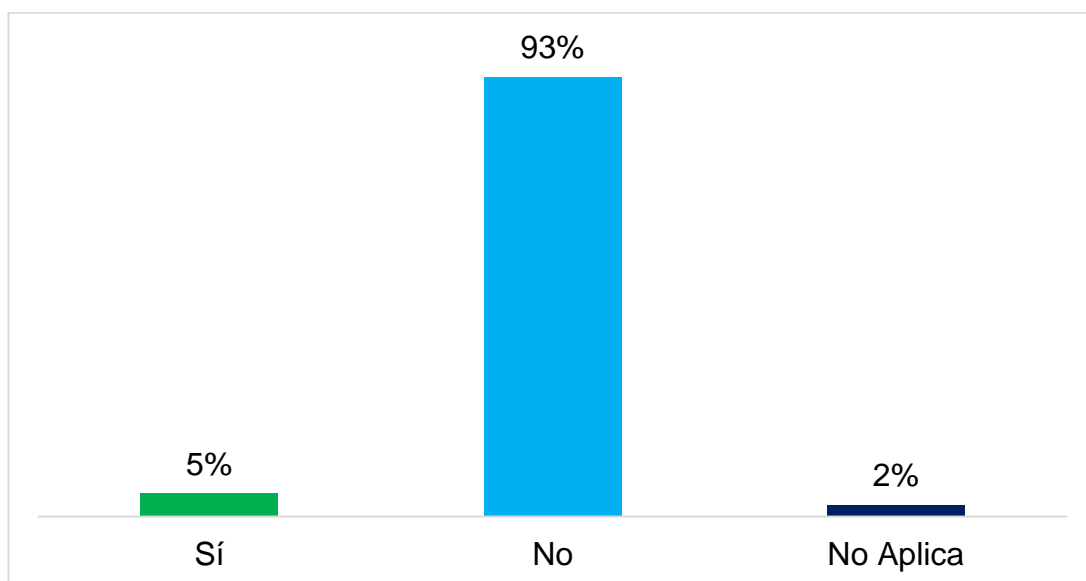
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Pincay Romero, Ana Daniela y Rosero Brando, Katherine Lisette

Análisis

De acuerdo con los resultados obtenidos el 88% de los y las docentes no tienen entrenamiento básico en cuestiones de abordaje de la enseñanza incluyendo la perspectiva de género, el 10% si y un 2% no lo aplica. La falta de entrenamiento en género también puede llevar a los docentes a perpetuar los estereotipos de género y la discriminación, lo que puede tener un impacto negativo en el aprendizaje y el bienestar de los estudiantes(29).

Figura 5. Formación sobre género en los últimos dos años



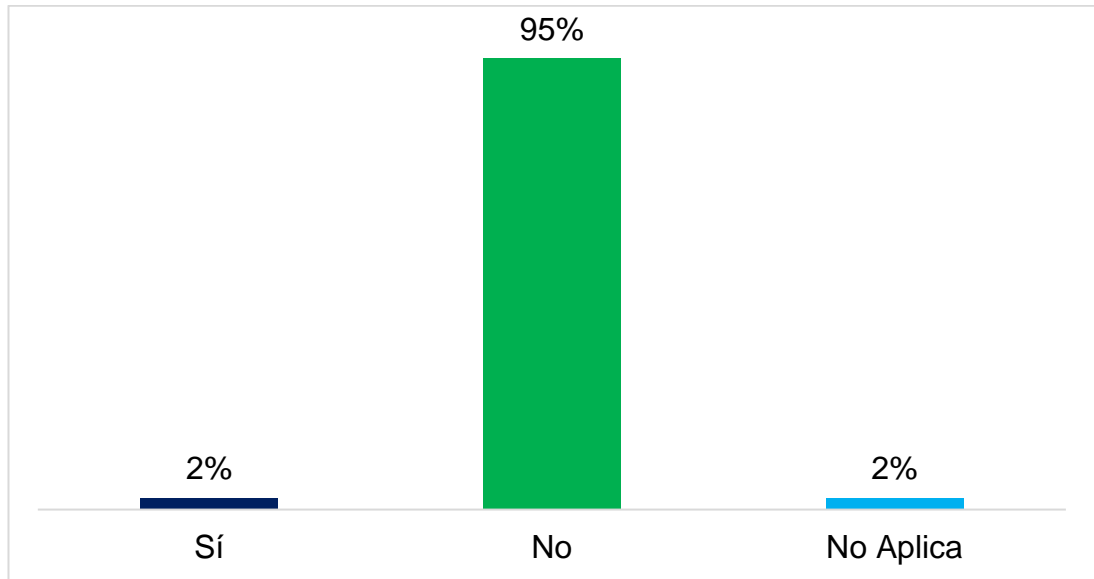
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Pincay Romero, Ana Daniela y Rosero Brando, Katherine Lisette

Análisis

De acuerdo en la formación de género el 93% no lo tiene, el 5% sí lo tiene y un 2% no lo aplica. La falta de formación en igualdad de género en los docentes puede ser un obstáculo para la promoción de la igualdad de género en la educación, se considera importante que los docentes reciban capacitación en género para poder abordar estos problemas de manera efectiva y fomentar la igualdad de género en el aula(35).

Figura 6. Apoyo de la institución



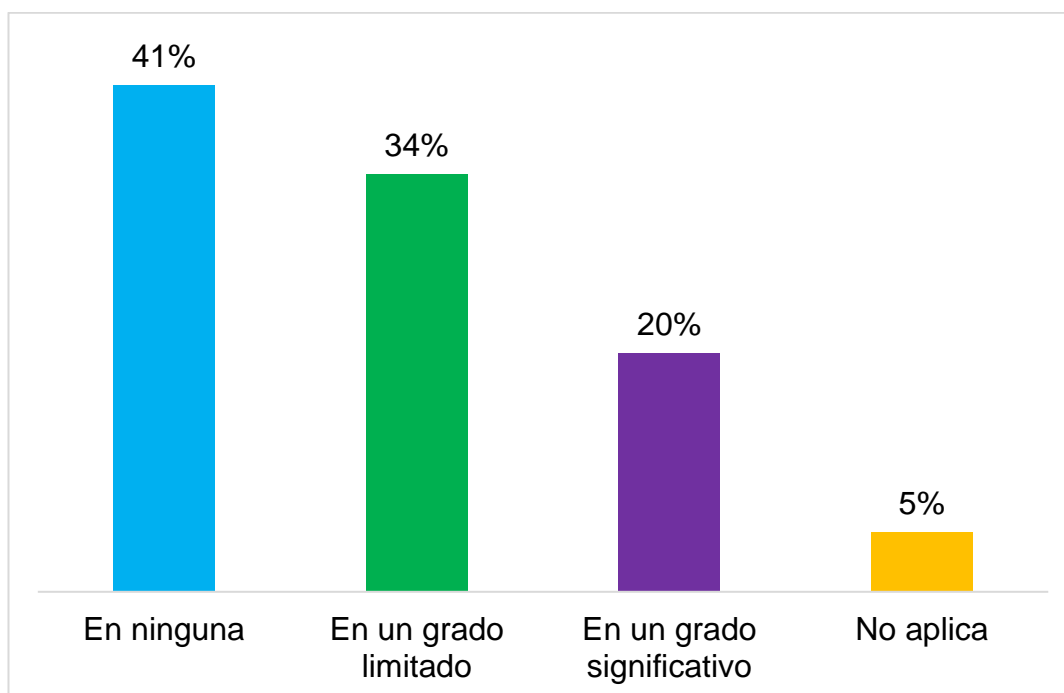
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Pincay Romero, Ana Daniela y Rosero Brando, Katherine Lisette

Análisis

Referente al apoyo institucional el 95% no cuenta con apoyo de la institución, el 2% menciona si tenerlo y el otro 2% no aplica. La falta de apoyo institucional en igualdad de género puede ser un obstáculo importante para la promoción de la igualdad de género en la educación. Si la institución no apoya la igualdad de género, puede ser difícil para los docentes promover la igualdad de género en el aula y en la comunidad educativa(35).

Figura 7. Influencia los asuntos de género en su trabajo diario



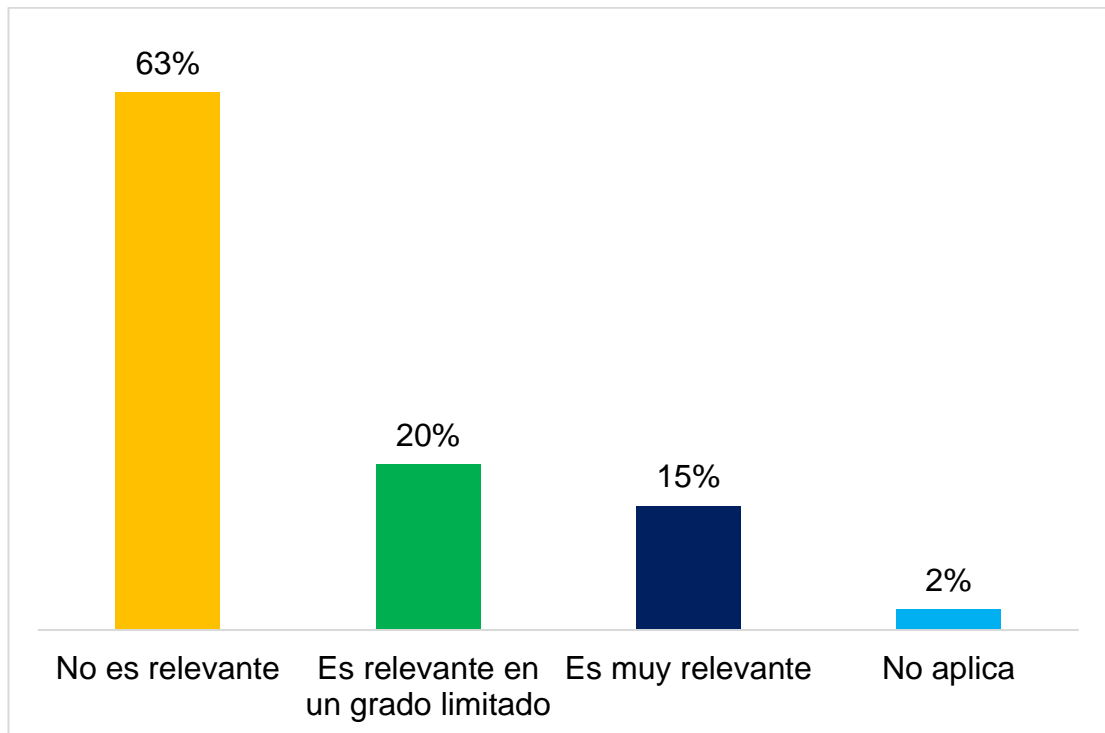
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Pincay Romero, Ana Daniela y Rosero Brando, Katherine Lisette

Análisis

En base a la influencia los asuntos de género en su trabajo diario, el 41% de los docentes menciona no tener ninguna influencia, el 34% en un grado limitado, 20% en un grado significativo y 5% no aplica. Podemos observar que los y las docentes no están influenciado por los asuntos de género en su trabajo diario, pese a que la igualdad de género es un tema importante en la educación y en la sociedad en general. Incluso si el docente no tiene la intención de enfocarse específicamente en los asuntos de género, estos pueden surgir en el aula o en las relaciones interpersonales entre los estudiantes y al no ser correctamente direccionados pueden generar problemas de discriminación y desigualdades(30).

Figura 8. Relevancia en el tema género en su trabajo diario



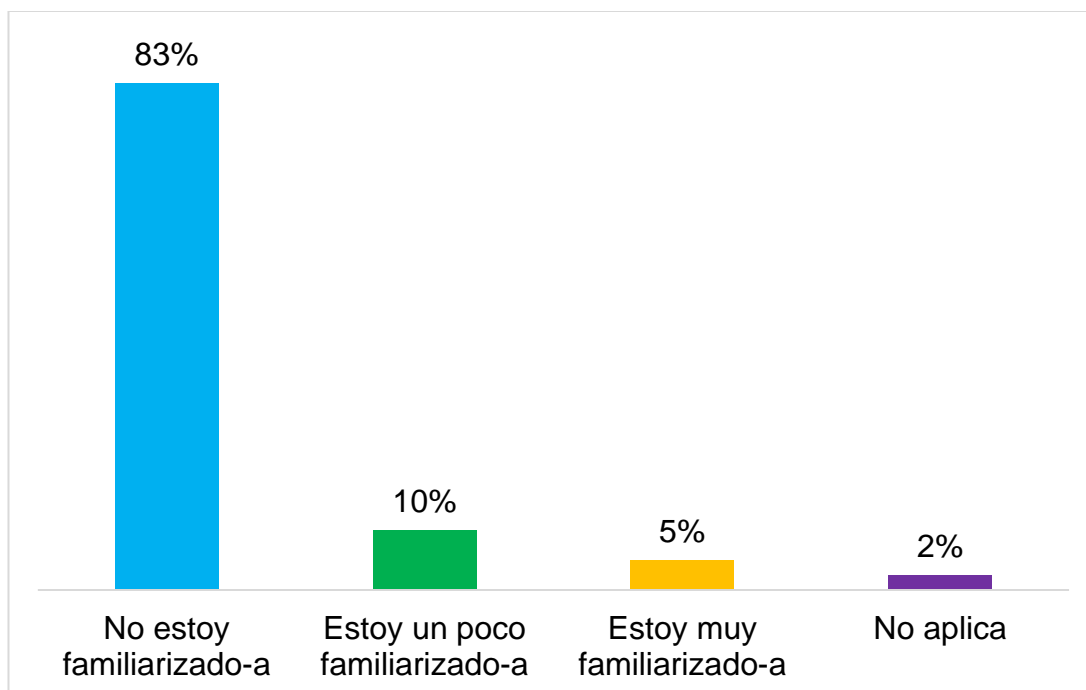
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Pincay Romero, Ana Daniela y Rosero Brando, Katherine Lisette

Análisis

De acuerdo con la relevancia en el tema género en su trabajo diario, el 63% de los docentes menciona no tener ninguna relevancia, el 20% en un grado limitado, 15% en un grado significativo y 2% no aplica. Se considera que los docentes deben comprender la relevancia de los asuntos de género en su trabajo diario, ya que la igualdad de género es fundamental para garantizar un ambiente de aprendizaje seguro, inclusivo y equitativo para todos los estudiantes, sin embargo, los y las docentes no presentan interés en la integración de la perspectiva de género en su trabajo(30).

Figura 9. Nivel de familiarización tiene con las convenciones internacionales sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres



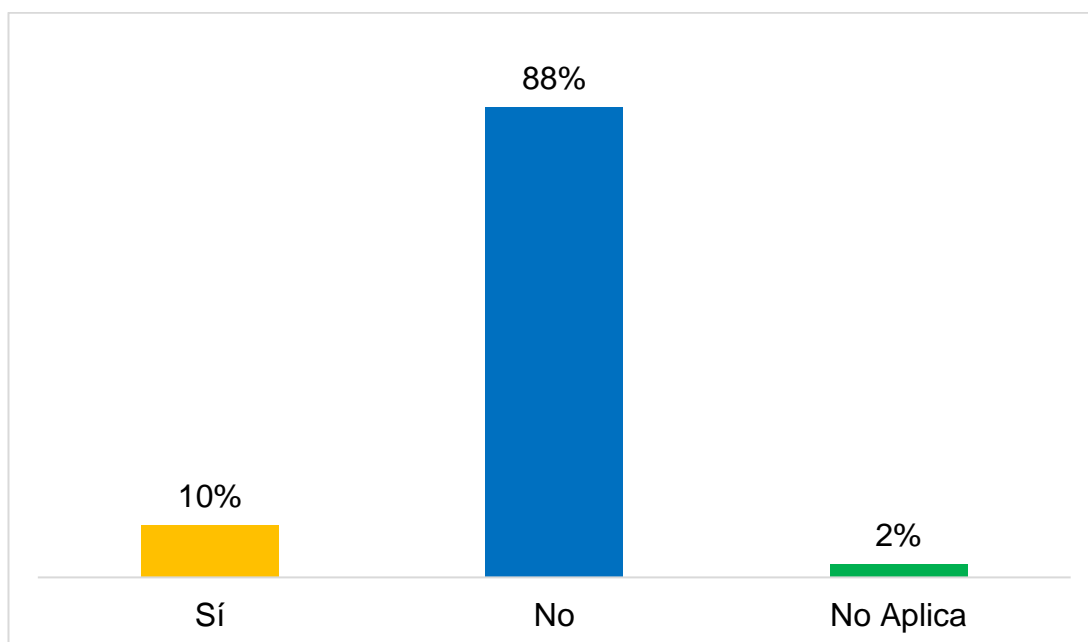
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Pincay Romero, Ana Daniela y Rosero Brando, Katherine Lisette

Análisis

En base al nivel de familiarización tiene con las convenciones internacionales sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres el 83% no está familiarizado, el 10% está un poco familiarizado, 5% muy familiarizado y 2% no aplica. Cuando un docente no está familiarizado con estas convenciones y objetivos, podrían estar perdiéndose de herramientas valiosas para promover la igualdad de género en su trabajo diario y en la educación de sus estudiantes(25).

Figura 10. Claridad de la diferencia entre transversalización de género y representación igualitaria de las mujeres



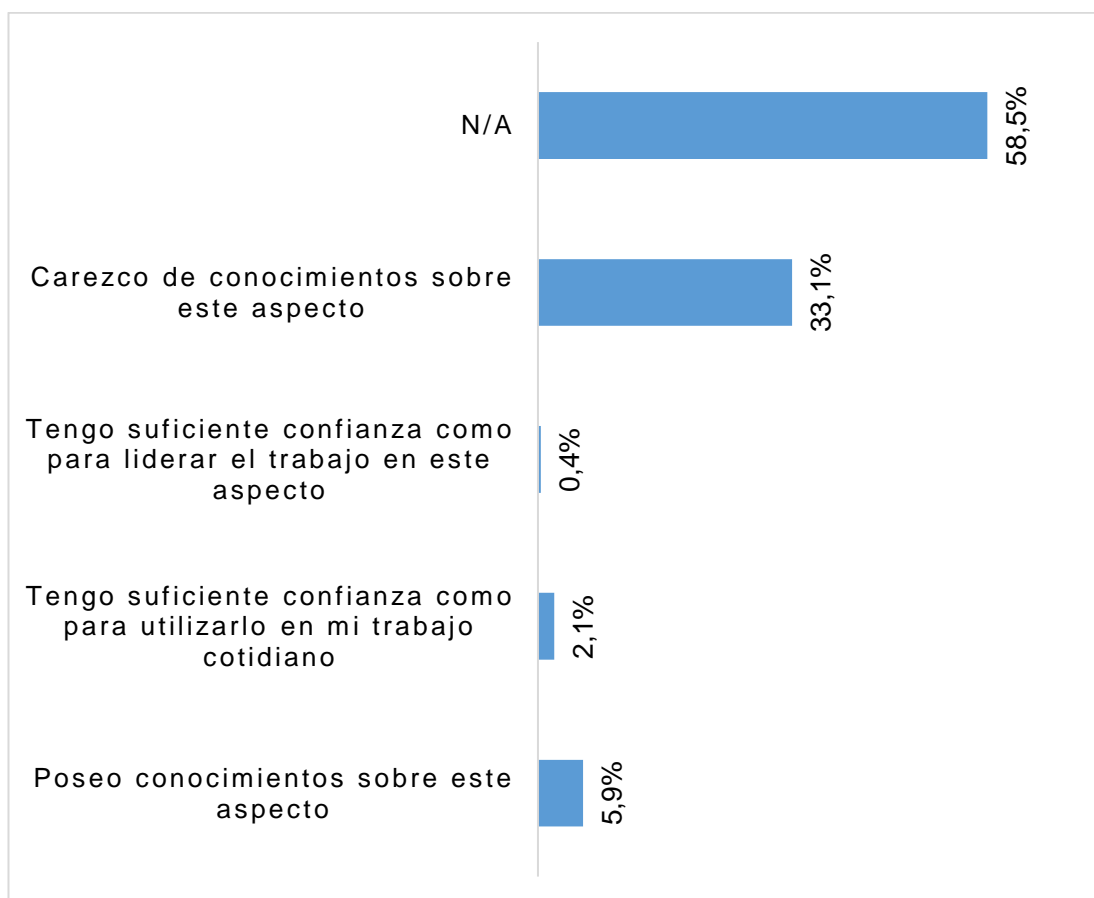
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Pincay Romero, Ana Daniela y Rosero Brando, Katherine Lisette

Análisis

En lo que respecta a la claridad de la diferencia entre transversalización de género y representación igualitaria de las mujeres, el 88% no tiene claro la diferencia, el 10% si lo tiene claro y 2% no aplica. La transversalización de género implica integrar la perspectiva de género en todas las áreas y aspectos de la educación, lo que incluye la enseñanza, la planificación curricular, la gestión institucional y las políticas educativas, el desconocimiento significa tener en cuenta las desigualdades de género y la diversidad en todas las decisiones y actividades de la institución educativa promueve la desigualdad(38).

Figura 11. Competencia de género



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Pincay Romero, Ana Daniela y Rosero Brando, Katherine Lisette

Análisis

La figura de competencia de género muestra que el 58,5% no aplica, el 33,1% carece de conocimientos, el 5,9% posee conocimiento, 2,1% suficiente confianza para emplearlo en su trabajo diario y el 0,4% suficiente confianza para liderarlo en su trabajo diario. Si un docente desconoce sobre las competencias de género, es probable que no esté incorporando adecuadamente la perspectiva de género en su práctica docente. Las competencias de género se refieren a las habilidades, conocimientos, actitudes y valores necesarios para reconocer y abordar las desigualdades de género y la diversidad en el aula y en la institución educativa en general(23).

DISCUSIÓN

Según el Informe Global de Brecha de Género 2020, sobre la *“Igualdad de género en los programas STEM: una propuesta para analizar la situación de una universidad sobre la brecha de género”*.(39) realizado en Europa menciona que la mayoría de los países han logrado la igualdad de género en el logro educativo, dado a que tienen un papel clave para orientar nuevas concepciones y comprensión de las mujeres.

Sin embargo, Coe et al., año 2019 con el tema *“Buenas prácticas organizativas para la igualdad de género en ciencia y medicina”*.(40) en Estados Unidos, consideran que los líderes y profesionales de la ciencia académica siguen sin conocer y sin estar bien informados sobre la naturaleza, el alcance y el impacto de las barreras a la plena participación de las mujeres y las minorías en la ciencia y la medicina en todo el mundo, esta falta de conciencia y educación da como resultado fallas en la movilización total del capital humano de la mitad de la población y limita los avances tecnológicos y médicos globales

En el presente estudio se analizó que existen barreras que aún deben ser identificadas y eliminarse a través de una mayor conciencia de los desafíos combinados con enfoques basados en evidencia y que estos conduzcan a objetivos y resultados medibles. Dado que se observó el 88% de los y las docentes no tienen entrenamiento básico en cuestiones de abordaje de la enseñanza. Por otro lado, el estudio de Angulo(18) sobre *“Análisis de las actitudes del personal docente respecto a la igualdad de género”*, año 2021, Ecuador muestra que un porcentaje significativo de los docentes encuestados (37%) tampoco tienen experiencia en educación de igualdad de género. De la misma manera Barzola(17), con el tema de *“Percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada”* Perú año 2021 demostró que el 80% de los docentes carecen de conocimientos sobre igualdad de género.

En este estudio llama la atención el alto porcentaje de docentes sin formación en género (93%) y el bajo porcentaje con competencias en género para su

aplicación en el trabajo diario (5.9%). Así mismo no tienen formación de género 93% sobre igualdad de género, dado que no tiene bases teóricas ni la formación para aplicar competencias ante esta problemática. Esto pone en evidencia una problemática importante en el ámbito educativo: la falta de formación en género por parte de la mayoría de los docentes. El hecho de que el 93% de los docentes no cuenten con formación en género es alarmante, ya que esto puede tener un impacto negativo en su capacidad para abordar temas relacionados con la igualdad de género en el aula y en su interacción con estudiantes de diversos géneros.

Buquet(41) sobre *“Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior: Problemas conceptuales y prácticos”* año 2021 en México menciona que la inclusión de género como parte del currículo de un docente es vista como un factor que contribuye al proceso de institucionalización de la perspectiva de género en las instituciones de educación superior, ya que incide directamente en la formación académica, ofreciendo a los jóvenes nuevos elementos teóricos y metodológicos en el proceso de enseñanza y comprender la realidad social. Por otra parte, en España Aragonés et al.,(42) sobre *“coeducación e igualdad de género en los sistemas educativos”* año 2020 argumenta que el entorno del aula, los libros de texto, el género y el entorno cultural dan forma a las actitudes de los alumnos hacia el aprendizaje.

Tomando en consideración lo mencionado por los autores Buquet y Aragonés se puede mencionar que los docentes el 58,5% no aplica la inclusión de género ya que el 33,1% carece de conocimientos, el 5,9% posee conocimiento, 2,1% suficiente confianza para emplearlo en su trabajo diario y el 0,4% suficiente confianza para liderarlo en su trabajo diario. Generalmente en esto conduce a un cambio en la homogeneidad del aula, haciendo que roles de género pueden controlarse y reajustarse modificando las prácticas docentes y los materiales didácticos, ya que este estudio reveló que el sistema educativo debe reformarse para dar una representación equitativa a ambos géneros.

En Estados Unidos, Becker(43), sobre *“resultados del aprendizaje de los alumnos en aulas con perspectiva de género”* año 2020 menciona que, los

docentes deben tener o implementar estrategias o metodologías de enseñanza de género, sin embargo solo el 34% de los docente suelen aplicarlo, mientras que el 66% no tiene ningún tipo de efecto en sus enfoques de enseñanza. En cambio el autor Marcelo (21) en el “*Programa educación en igualdad para mejorar el nivel de valoración del enfoque de género en docentes de una institución educativa*”, Perú año 2019 considera que la implementación de programas de inclusión de género conlleva a involucrar a la comunidad estudiantil en el proceso de investigación en igualdad de género. Lo que se demostró en este estudio que los docentes carecen de conocimientos sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres ya que la mayoría de los docentes el 58,5% no aplica, el 33,1% carece de conocimientos, el 5,9% posee conocimiento, 2,1% suficiente confianza para emplearlo en su trabajo diario y el 0,4% suficiente confianza para liderarlo en su trabajo diario.

Lo que es muy diferente a lo mencionado por la autora Ibarra(22) sobre “*conocimientos, actitudes y prácticas de los docentes ante la educación en igualdad de género*” Ecuador año 2021 encontró que el 45% de los docentes sí perciben una buena influencia significativa en su trabajo diario, y que tienen familiaridad con las convenciones internacionales sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Cabe mencionar que este estudio en cuanto a la familiarización tiene con las convenciones internacionales sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres el 83% de los docentes no está familiarizado, el 10% está un poco familiarizado, 5% muy familiarizado y 2% no aplica.

Recientemente, existe un interés generalizado en la representación insuficiente de las mujeres en las diferentes áreas académicas, sin embargo, el progreso hacia la igualdad de género es lento y alarmante, ya que la disparidades de género empeoran cuando se examina la representación de las mujeres dentro de los departamentos, lo que muchas veces la falta de progreso hacia la paridad de género son los estereotipos de género negativos y generalizados, que pueden facilitar la discriminación en la contratación y reducir las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres(38).

Es importante mencionar que los docentes al integrar la perspectiva de género o la transversalización de género fomenta la igualdad de género, crea conciencia sobre las desigualdades de género, promueve el respeto y la inclusión, prepara a los estudiantes para el mundo laboral, de manera que los estudiantes aprendan sobre la perspectiva de género, para prepararlos para enfrentar estos desafíos y para luchar por la igualdad de oportunidades en el mundo laboral.

En este estudio en lo que respecta a la claridad de la diferencia entre transversalización de género y representación igualitaria de las mujeres, el 88% de los docentes no tiene claro la diferencia, mientras que solo el 10% si lo tiene claro. Esto implica que se deben abordar las barreras que enfrentan las mujeres para acceder a estas oportunidades y trabajar para garantizar que tengan una representación igualitaria en todos los ámbitos.

CONCLUSIONES

- De acuerdo con las características generales y académicas, este estudio demuestra que la carrera de enfermería tiene una mayor presencia de docentes femeninas que masculinos, lo que podría tener un impacto en la perspectiva de género y la inclusión en la enseñanza. Además, se observa que la mayoría de los docentes tienen más de 40 años de edad. Por otro lado, el hecho de que casi la mitad de los docentes tengan una maestría es un aspecto positivo, ya que indica que muchos de ellos tienen un alto nivel de formación y conocimientos.
- En cuanto a la educación y experiencia previa este estudio refleja la falta de entrenamiento básico, formación de género y apoyo institucional en la carrera docente. La mayoría de los docentes no tienen ningún tipo de entrenamiento básico, tienen un bajo porcentaje en formación en género y la gran mayoría de los docentes no cuentan con apoyo institucional, lo que sugiere que la institución no está comprometida con la igualdad de género.
- En base al conocimiento sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y la influencia sobre asuntos de género en su trabajo diario, los/as docentes mencionan no tener ninguna influencia, en lo que respecta a tema de relevancia en el tema género en su trabajo diario, no tener ninguna relevancia. Además, el nivel de familiarización que tiene con las convenciones internacionales sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres consideran no estar familiarizado. En lo que respecta a la claridad de la diferencia entre transversalización de género y representación igualitaria de las mujeres, no tienen clara la diferencia. Mientras que la competencia de género no es aplicada y carecen de conocimientos.

RECOMENDACIONES

La carrera debe considerar revisar el contenido de los syllabus y asegurar de que sea inclusivo y equitativo en términos de género, de manera que se identifique y cuestionen los estereotipos de género en los materiales de enseñanza y que estos busquen integrar materiales educativos que promuevan la igualdad de género y la diversidad.

Fomentar en la creación de un ambiente de aprendizaje inclusivo y respetuoso de la diversidad de género, que anime a los estudiantes a participar activamente y a respetar las diferentes opiniones y perspectivas.

Es importante reconocer y abordar la discriminación de cualquier forma de discriminación de género en el aula para que los estudiantes puedan hablar abiertamente sobre sus experiencias y opiniones.

Motivar a los docentes a participar en capacitaciones y formaciones sobre igualdad de género y diversidad, y que fortalezcan su enseñanza a través de expertos en el tema que puedan ayudar a desarrollar las habilidades y conocimientos para aplicar la perspectiva de género en la práctica docente.

REFERENCIAS

1. UNESCO. Igualdad de género [Internet]. UNESCO; 2020. Disponible en: <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Igualdad-de-genero.pdf>
2. Finn C. Salud Mental, Bienestar Y Subjetividad. UNIMINUTO [Internet]. 2021;1(9):88. Disponible en: https://portalweb-uniminuto.s3.amazonaws.com/activos_digitales/RAC/Revista+Subjetividad+Y+Sociedad/Revista+edicion+9+final-comprimido.pdf
3. UNICEF. Igualdad de género [Internet]. 2020 [citado 8 de enero de 2023]. Disponible en: <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero>
4. Montaña AH, Tovar JG. Los roles y estereotipos de género en los comportamientos sexuales de jóvenes de Coahuila, México: aproximación desde la Teoría Fundamentada. Ciencia Ergo Sum [Internet]. 2016 [citado 12 de enero de 2023];23(2):112-20. Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/104/10446094003/html/index.html>
5. Zamudio Sánchez FJ, Ayala Carrillo M del R, Arana Ovalle RI. Mujeres y hombres: Desigualdades de género en el contexto mexicano. Estudios sociales (Hermosillo, Son) [Internet]. 2014 [citado 12 de enero de 2023];22(44):251-79. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0188-45572014000200010&lng=es&nrm=iso&tlng=es
6. Moran M. Igualdad de género y empoderamiento de la mujer [Internet]. Desarrollo Sostenible. 2019 [citado 8 de enero de 2023]. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
7. Oxfam International. Justicia de género y derechos de las mujeres [Internet]. Oxfam International. 2022 [citado 12 de enero de 2023]. Disponible en: <https://www.oxfam.org/es/que-hacemos/temas/justicia-de-genero-y-derechos-de-las-mujeres>

8. Sigüenza-Aragón S. Igualdad y Equidad de Género - Maestría en Desarrollo Territorial [Internet]. UCA. 2020 [citado 12 de enero de 2023]. Disponible en: <https://uca.edu.sv/mdt/blog/igualdad-y-equidad-de-genero/>
9. Facio A. El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres. Corteidh [Internet]. 2019;2(1):16. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a22083.pdf>
10. Gamez MJ. Objetivos y metas de desarrollo sostenible [Internet]. Desarrollo Sostenible. 2022 [citado 12 de enero de 2023]. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
11. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible [Internet]. 1.^a ed. Uruguay: CEPAL; 2016 [citado 12 de enero de 2023]. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40633-autonomia-mujeres-igualdad-la-agenda-desarrollo-sostenible>
12. Machado-López L. La igualdad de género, paradigma del desarrollo sostenible en la Agenda 2030. Universidad y Sociedad [Internet]. 2018;10(2):7-13. Disponible en: <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
13. Peralta-Zambrano A. Ley de cuotas y participación política de las mujeres en el Ecuador. Revista IIDH [Internet]. 2019;42(1):29. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/R06749-15.pdf>
14. Arriazu ADC. El patriarcado, como origen de la violencia doméstica. Monte Buciero [Internet]. 2000 [citado 12 de enero de 2023];(5):307-18. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=206323>
15. Vargas-Sandoval Y. La igualdad y la equidad de género en la educación secundaria costarricense: criterios para un diseño de evaluación. Act Inv en Educ [Internet]. 2021 [citado 12 de enero de 2023];21(3):1-22. Disponible en: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/48154>

16. Güzmes A. La Plataforma de Acción de Beijing: inspiración y compromiso entonces y ahora. Debate Feminista [Internet]. 2014 [citado 12 de enero de 2023];50:343-8. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-debate-feminista-378-articulo-la-plataforma-accion-beijing-inspiracion-S0188947816301438>
17. Barzola Correa AC. Percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada. Universidad Continental [Internet]. 2021 [citado 12 de enero de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/9669>
18. Angulo-Rojas SM. Análisis De Las Actitudes Del Personal Docente Respecto A La Igualdad De Género En El Bachillerato Del Colegio Monseñor Ángel Barbisotti De Esmeraldas: Diagnóstico Y Propuesta [Internet] [Thesis]. Ecuador - PUCESE - Maestría en Educación Mención Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad; 2021 [citado 13 de enero de 2023]. Disponible en: <http://localhost/xmlui/handle/123456789/2630>
19. Faicán Rocano PF. Conocimientos sobre igualdad de género de los /as docentes de bachillerato de las instituciones educativas particulares del cantón Azogues, periodo abril-julio 2018 [Internet] [masterThesis]. Universidad de Cuenca; 2020 [citado 13 de enero de 2023]. Disponible en: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/33821>
20. Rivera Mendoza YG. Estrategias creativas para la promoción de igualdad de género. 2022 [citado 13 de enero de 2023]; Disponible en: <http://repositorio.sangregorio.edu.ec:8080/handle/123456789/2772>
21. Marcelo-Gómez GF. Programa educación en igualdad para mejorar el nivel de valoración del enfoque de género en docentes de una institución educativa de Nuevo Chimbote, 2019. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar [Internet]. 2022 [citado 13 de enero de 2023];6(2):4287-321. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2164>

22. Ibarra Chávez MI. Conocimientos, actitudes y prácticas de los docentes ante la educación en igualdad de género en la parroquia Calderón del Cantón San Lorenzo de la provincia de Esmeraldas [Internet] [Thesis]. Ecuador - PUCESE - Escuela Ciencias de la Educación – Educación Básica Semipresencial; 2016 [citado 13 de enero de 2023]. Disponible en: <http://localhost/xmlui/handle/123456789/602>
23. Goldstein-Schultz M. Teachers' Experiences With LGBTQ+ Issues in Secondary Schools: A Mixed Methods Study. *Community Health Equity Res Policy*. 2022;42(2):155-69.
24. Yang HC. What Should Be Taught and What Is Taught: Integrating Gender into Medical and Health Professions Education for Medical and Nursing Students. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(18):6555.
25. Cheng LF, Yang HC. Learning about gender on campus: an analysis of the hidden curriculum for medical students. *Med Educ*. 2015;49(3):321-31.
26. Gupta GR, Oomman N, Grown C, Conn K, Hawkes S, Shawar YR, et al. Gender equality and gender norms: framing the opportunities for health. *Lancet*. 2019;393(10190):2550-62.
27. Raj A, Kumra T, Darmstadt GL, Freund KM. Achieving Gender and Social Equality: More Than Gender Parity Is Needed. *Acad Med*. 2019;94(11):1658-64.
28. Mayorga K. Igualdad de género en la educación superior en el SIGLO XXI. *Palermo Business Review* [Internet]. 2018;1(2):137-44. Disponible en: https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_07.pdf
29. Almeida-Guzmán S, Barroso-González M de la O. Equidad de género en docentes líderes de la Universidad Central del Ecuador, en el contexto del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5. *Estudios de la Gestión* [Internet]. 2020 [citado 14 de enero de 2023];5(8):101-29. Disponible en: <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/view/2412>

30. Doğan N, Kirikkaleli D. Does gender equality in education matter for environmental sustainability in sub-Saharan Africa? *Environ Sci Pollut Res Int.* 2021;28(29):39853-65.
31. Smith SG, Sinkford JC. Gender equality in the 21st century: Overcoming barriers to women's leadership in global health. *J Dent Educ.* 2022;86(9):1144-73.
32. Raj A. Gender equality, empowerment and health: From measurement to impact. *SSM Popul Health.* 2019;9:100493.
33. Newman C, Ng C, Pacqué-Margolis S, Frymus D. Integration of gender-transformative interventions into health professional education reform for the 21st century: implications of an expert review. *Hum Resour Health.* 2016;14:14.
34. Tarczy-Hornoch K. Gender equality: reflections on an elusive goal. *J AAPOS.* 2020;24(6):329-30.
35. Organización de las Naciones Unidas. Herramienta del Diagnóstico de Capacidades para la igualdad de Género [Internet]. 2.^a ed. Suiza: ONU; 2016. 56 p. Disponible en: https://trainingcentre.unwomen.org/RESOURCES_LIBRARY/Resources_Centre/1_Manual_Gender_Equality_Capacity_ES.pdf
36. Constitución de la República del Ecuador. Constitución de la República del Ecuador [Internet]. 2012. Disponible en: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
37. Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. Política para la Igualdad de Género [Internet]. Cancillería del Ecuador; 2018. Disponible en: https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2018/02/politica_para_la_igualdad_de_genero_2018.pdf
38. Casad BJ, Franks JE, Garasky CE, Kittleman MM, Roesler AC, Hall DY, et al. Gender inequality in academia: Problems and solutions for women

- faculty in STEM. *Journal of Neuroscience Research* [Internet]. 2021 [citado 21 de abril de 2023];99(1):13-23. Disponible en: <https://online.library.wiley.com/doi/abs/10.1002/jnr.24631>
39. García-Holgado A, Mena J, García-Peñalvo FJ, Pascual J, Heikkinen M, Harmoinen S, et al. Gender equality in STEM programs: a proposal to analyse the situation of a university about the gender gap. En: 2020 IEEE Global Engineering Education Conference (EDUCON). 2020. p. 1824-30.
40. Coe IR, Wiley R, Bekker LG. Organisational best practices towards gender equality in science and medicine. *The Lancet* [Internet]. 9 de febrero de 2019 [citado 21 de abril de 2023];393(10171):587-93. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S014067361833188X>
41. Buquet Corleto AG. Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior: Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles educativos* [Internet]. enero de 2011 [citado 21 de abril de 2023];33 (SPE):211-25. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0185-26982011000500018&lng=es&nrm=iso&tlng=es
42. Aragonés-González M, Rosser-Limiñana A, Gil-González D. Coeducation and gender equality in education systems: A scoping review. *Children and Youth Services Review* [Internet]. 1 de abril de 2020 [citado 21 de abril de 2023];111:104837. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0190740919311077>
43. Becker S. Learning Outcomes of Students in Gender Based Classrooms [Internet]. 2013. Disponible en: <http://www2.uwstout.edu/content/lib/thesis/2013/2013beckers.pdf>

ANEXOS

Aprobación de tema



Guayaquil, 14 de Septiembre del 2022



Señoritas
Ana Daniela Pincay Romero
Katherine Lisette Rosero Brando
Estudiantes de la Carrera de Enfermería
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

CARRERAS:
Medicina
Odontología
Enfermería
Nutrición, Dietética y Estética
Terapia Física

De mis consideraciones:



Reciban un cordial saludo de parte de la Dirección de la Carrera de Enfermería, a la vez le comunico a ustedes, que su tema de trabajo de titulación: **"Valoración de capacidades en materia de igualdad de género en las y los docentes de la carrera de enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil."** ha sido aprobado por la Comisión Académica de la Carrera, su tutora asignada es la Lic. Miriam Muñoz Aucapiña.

Me despido deseándoles éxito en la realización de su trabajo de titulación.



Atentamente,

Certificado
No EC SG 2018002043

Lcda. Ángela Mendoza Vincés
Directora de la Carrera de Enfermería
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Tel.: 3804600
Ext. 1801-1802
www.ucsg.edu.ec
Apartado 09-01-
4671
Guayaquil-Ecuador

Cc: Archivo

Permiso institucional



CARRERAS:
Medicina
Enfermería
Odontología
Nutrición y Dietética
Fisioterapia

DECANATO



PBX: 3804600
Ext. 1801-1802
www.ucsg.edu.ec
Apartado 09-01-4671
Guayaquil-Ecuador

DFCM-620-2022
Guayaquil, 07 de octubre de 2022

Señoritas
Ana Daniela Romero Pincay
Katherine Lisette Rosero Brando
Estudiantes de la Carrera de Enfermería
Facultad de Ciencias Médicas
Ciudad

De mis consideraciones:

Reciban un cordial saludo. Pongo en vuestro conocimiento que el Sr. Rector ha autorizado su petición de realizar la encuesta virtual a los docentes de la FCM de la UCSG., que servirá para la elaboración de su trabajo de titulación denominado: "Valoración de capacidades en materia de igualdad de género en las y los docentes de la carrera de enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil."

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Dr. José Luis Jouvín Martillo, Mgs.
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS

Seichv.

Cuestionario del tema elaborado en Google Forms

Enlace del cuestionario:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfwknPLq5ggPJn>

DIAGNÓSTICO DE CAPACIDADES EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL.

kathyrosero0@gmail.com [Cambiar cuenta](#)

 No compartido



* Indica que la pregunta es obligatoria

Estimado docente:

Muchas gracias por tomarse el tiempo para completar la Encuesta de Diagnóstico de Capacidades para la Igualdad de Género. Las respuestas al cuestionario son confidenciales y anónimas; sirven para compilar información importante para evaluar las capacidades individuales sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres dentro de la institución. Sus respuestas ayudarán a obtener datos importantes que servirán para determinar actividades de capacitaciones futuras. La información obtenida a través de esta encuesta será utilizada únicamente con este fin. Agradecemos responder de la manera más honesta y completa posible. Al responder las preguntas, estamos contando con el consentimiento informado.

CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO DE CAPACIDADES

Preguntas

Respuestas

41

Configuración

Total de puntos: 0

EDAD *

Texto de respuesta breve

NIVEL DE EDUCACIÓN *

Texto de respuesta breve

SEXO *

FEMENINO

MASCULINO

ASIGNATURA QUE DICTA *

Texto de respuesta breve

CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO DE CAPACIDADES

Preguntas

Respuestas

41

Configuración

Total de puntos: 0

Sección 2: Educación y experiencias previas en capacitación para la igualdad de género



El objetivo de esta sección es compilar información sobre los antecedentes académicos y experiencias previas en capacitación para la igualdad de género de los docentes.

B *I* U

¿Ha recibido alguna vez entrenamiento básico u orientación en género? *

- Sí
- No
- No Aplica

¿Ha recibido formación sobre género en los últimos dos años? ¿Lo está haciendo actualmente? Por favor, mencione los cursos donde se incluyó el tema género aunque no fuera su tema principal. *

- Sí
- No

CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO DE CAPACIDADES

Preguntas

Respuestas

41

Configuración

Total de puntos: 0

Concienciar o capacitar a otras personas en la
utilización del análisis y las herramientas de género *

1. N/A
2. Carezco de conocimientos sobre este aspecto
3. Poseo conocimientos sobre este aspecto
4. Tengo suficiente confianza como para utilizarlo en mi trabaj...
5. Tengo suficiente confianza como para liderar el trabajo en e...

⋮

Diseñar y realizar análisis de género para el
contexto específico de planificación estratégica
teniendo en cuenta el entorno temático u
organizacional *

1. N/A
2. Carezco de conocimientos sobre este aspecto
3. Poseo conocimientos sobre este aspecto
4. Tengo suficiente confianza como para utilizarlo en mi trabaj...
5. Tengo suficiente confianza como para liderar el trabajo en e...



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Pincay Romero, Ana Daniela**, con C.C: **#0705797645** autora del trabajo de titulación: **Valoración de capacidades en materia de igualdad de género en las y los docentes de la Carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciada en enfermería** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **02 de mayo del 2023**

f.

Nombre: **Pincay Romero, Ana Daniela**

C.C: **0705797645**



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Rosero Brando, Katherine Lisette**, con C.C: #**0930598057** autora del trabajo de titulación: **Valoración de capacidades en materia de igualdad de género en las y los docentes de la Carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciada en enfermería** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **02 de mayo del 2023**

f. Katherine Brando

Nombre: **Rosero Brando, Katherine Lisette**

C.C: **0930598057**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Valoración de capacidades en materia de igualdad de género en las y los docentes de la Carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.		
AUTOR(ES)	Ana Daniela, Pincay Romero Katherine Lisette, Rosero Brando		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lcda. Miriam Jacqueline, Muñoz Aucapiña. Mgs		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Ciencias Médicas		
CARRERA:	Carrera de Enfermería		
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en enfermería		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	02 de mayo de 2023	No. DE PÁGINAS:	51
ÁREAS TEMÁTICAS:	Salud Pública		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Capacidades en Materia; Igualdad de Género; Docentes; Carrera de Enfermería		
RESUMEN:	<p>La igualdad de género es un concepto de igualdad en derechos, oportunidades y responsabilidades entre mujeres y hombres. Objetivo: Valorar las capacidades en materia de igualdad de género en las y los docentes de la Carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Metodología: Estudio descriptivo, cuantitativo, prospectivo, corte transversal. Técnica: Encuesta. Instrumento: Diagnóstico de capacidades para la igualdad de género. Resultados: 73% son femeninos y 27% masculinos. En edad 34% más de 50 años. El 49% de los docentes tienen maestría, el 80% no tienen entrenamiento básico. En cuanto a la formación de género el 93% no lo tiene. Referente al apoyo institucional el 95% no cuenta con apoyo. En base a la influencia los asuntos de género en su trabajo diario, el 41% de los docentes menciona no tener ninguna influencia. La relevancia en el tema género en su trabajo diario, el 63% menciona no tener ninguna influencia. El nivel de familiarización con las convenciones internacionales sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres el 83% no está familiarizado. Con respecto a la claridad de la diferencia entre transversalización de género y representación igualitaria de las mujeres, el 98% no tiene claro la diferencia. En base a la competencia de género el 58,5% no aplica. Conclusión: Los datos presentados resaltan la necesidad de aumentar el conocimiento y la capacitación sobre igualdad de género en los docentes.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTORES:	CON	Teléfono: +593-987014232 +593-983066821	E-mail: klr_b_2000@hotmail.com danielapincay001@gmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	LA DEL	Nombre: Lcda. Holguín Jiménez Martha Lorena, Msc Teléfono: +593-993142597 E-mail: martha.holguin01@cu.ucsg.edu.ec	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			