



Capacitación por competencias para la equidad de género en estudiantes de la Universidad Nacional de Educación (Ecuador). Estudio comparativo

Competency-based training for gender equity in students of the National University of Education (Ecuador). Comparative study

Carolina Seade-Mejía; María-Fernanda Acosta-Altamirano;
Giovanna-Rosalía Rosado-Holguín

Carolina Seade-Mejía

Universidad Nacional de Educación
Ecuador
lucia.seade@unae.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-8325-1977>

María-Fernanda Acosta-Altamirano

Universidad Nacional de Educación
Ecuador
fernanda.acosta@unae.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-9077-2132>

Giovanna-Rosalía Rosado-Holguín

Universidad Nacional de Educación
Ecuador
giovanna.rosado@unae.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-1011-0145>

Recibido: 14-08-2024

Aceptado: 07-10-2024

Cómo citar este texto:

Seade-Mejía, C., Acosta-Altamirano, M. F., & Rosado-Holguín, G. R. (2025). Capacitación por competencias para la equidad de género en estudiantes de la Universidad Nacional de Educación (Ecuador). Estudio comparativo. *Revista Panamericana de Pedagogía*, 39, e3222. <https://doi.org/10.21555/rpp.3222>

Resumen

La presente investigación está enfocada en la capacitación por competencias para la equidad de género en estudiantes de la Universidad Nacional de Educación, pues este es un gran problema a nivel social. Se destaca la necesidad de promover la igualdad de género como un derecho humano fundamental. Por lo que el objetivo del estudio es visibilizar

los resultados de la implementación de una capacitación por competencias sobre conceptos de género, sexo, equidad, violencia y derechos de género, destinada a los estudiantes de la Universidad Nacional de Educación. Con un enfoque cuantitativo a través de la implementación de un estudio pre-test/post-test, con la capacitación de por medio. Los resultados reflejan mejoras estadísticamente significativas en todas las dimensiones del cuestionario aplicado, tras la capacitación. Se visibiliza la necesidad de implementar este tipo de espacios formativos a toda la comunidad universitaria con el fin de erradicar las prácticas que perpetúan las inequidades de género.

Palabras clave: Capacitación; Competencias; Estudiantes; Género.

Abstract

This research is focused on competency training for gender equality in students at the National University of Education, since this is a big problem at a social level. The need to promote gender equality as a fundamental human right is highlighted. Therefore, the objective of the study is to make visible the results of the implementation of competency-based training on concepts of gender, sex, equity, violence and gender rights for students of the National University of Education. With a quantitative approach through the implementation of a pre-test/post-test study, with training involved. The results obtained show statistically significant improvements in all dimensions of the questionnaire applied, after training. The need to implement this type of training spaces for the entire university community is made visible in order to eradicate practices that perpetuate gender inequalities.

Keywords: Training; Skills; Students; Gender.

INTRODUCCIÓN

El género se refiere al grupo al que pertenecen las personas según su sexo, considerando este aspecto desde una perspectiva sociocultural (De Lucas-Larrea et al., 2011). En este escenario, la equidad de género no solo es un derecho humano, sino también uno de los pilares fundamentales para crear un mundo próspero, pacífico y sostenible. En los últimos años, se han conseguido avances significativos respecto a la temática, como aumento en el número de niñas que reciben educación, una disminución en la imposición del matrimonio precoz a las menores, un incremento de mujeres en cargos públicos y posiciones de liderazgo; y las leyes se están reformando para fomentar la equidad de género (Organización de las Naciones Unidas, 2016).

Al respecto, la estrategia transversalidad de género (*Mainstreaming*) definida en 1995, en la IV Conferencia Internacional de la Mujer en Beijing es la que mejor encaja para la evolución de la implementación del principio de equidad entre hombres y mujeres dentro de las políticas de Estado. Se la define como una estrategia conceptualizada y reorganizada para el desarrollo, la mejora y la evaluación de los procesos público-políticos, de manera que una visión de equidad de género se transversalice en todos los niveles y etapas de las políticas públicas y de la vida cotidiana en general (Consejo de Europa, 1999; Magar et al., 2019).

En el ámbito educativo organizacional, los planes de igualdad de género se consideran herramientas para la aplicación de una estrategia de transversalidad (Fundación Mujeres, 2008; Instituto de la Mujer, 2008; López Belloso et al., 2021). Así pues, es preciso y urgente dar la palabra a quienes, tradicionalmente, han estado invisibilizadas para que puedan contar sus verdades, intereses y demandas (Aguilar-Barriga, 2020; Varela, 2019). Además, la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Constituyente, 2008) destaca en su artículo 27 que a través de la educación se impulsará la equidad de género.

Como ya se mencionó en párrafos anteriores, estudios destacan la importancia de la capacitación sobre género en adultos jóvenes, pues es una estrategia que permite la transformación social y el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (González-Robaina, 2023), además del uso de una metodología cuantitativa, pues esta es propia de la investigación feminista que busca incluir a sujetos y/o grupos sociales marginados en los espacios de producción científica, esto no solo con el fin de que ocupen un lugar epistémico privilegiado, sino también para generar un conocimiento diferenciado de la realidad social.

El presente estudio se sostiene en un enfoque sociocultural que visibiliza las inequidades desde una perspectiva de capacitación en competencias de género, mismas que ya poseen algunos miembros de la comunidad académica y que se ligan estrechamente al mantenimiento y transformación de las culturas de género. Las competencias de género se definen como la habilidad para aplicar el conocimiento adquirido al llevar a cabo procedimientos de resolución de problemas en situaciones de discriminación o desigualdad por motivos de género existentes (Donoso-Vázquez et al., 2014; Mimbbrero-Mallado et al., 2017).

Al respecto, la capacitación en competencias ha generado un gran debate en el ámbito científico pues sitúa su origen en un interés puramente económico (Carvajal & Mariño, 2018; Denyer et al., 2016). Sin embargo, ante esta crítica, estudios advierten el impacto negativo que genera el instrumentalizar los conocimientos, pues así, únicamente se fomenta su utilitarismo (Gauchet, 2009; Nussbaum, 2012). Pese a estas críticas, es necesario mencionar que la capacitación enfocada en competencias mejorará la articulación de la transversalidad de género en el plano del aprendizaje (Mimbbrero-Mallado et al., 2017).

Si bien es cierto que la estrategia transversalidad de género (*Mainstreaming*), mencionada previamente, se puede implementar de distintas maneras, cuando se la construye a partir de competencias, permitirá visibilizar las inequidades sociales respecto al género (Zamudio-Sánchez et al., 2014). Desde esta perspectiva, se considera que hay aprendizaje por competencias cuando los modelos individuales se comparten, reiniciando así el ciclo de aprendizaje. Además, se traslada el aprendizaje generado en el escenario universitario al escenario social (Olarte, 2012; Sánchez-Tarazaga y Ferrández-Barrueco, 2022).

La teoría sociocultural es la que explica los procesos de desarrollo de estas habilidades en las interacciones entre mujeres y hombres (Jiménez-Cortés, 2005), por lo que es necesario enfocar las competencias en tres niveles básicos:

- 1) Sociocultural: considera al género como un agente que gobierna el acceso al poder;
- 2) Relacional: considera las diferencias en el trato cotidiano de hombres y mujeres;
- 3) Individual: hace referencia a la autorrepresentación ya sea masculina o femenina.

Estos fundamentos proponen acciones que promuevan nuevas y mejores relaciones de género en el entorno organizativo, dentro del cual se encuentra la universidad (Bascón et al., 2006; Crawford, 2006; Guil-Bozal y Bascón-Díez, 2012). Por lo que el objetivo del presente estudio es visibilizar el resultado de la implementación de un taller por competencias sobre conceptos de género, sexo, equidad, violencia y derechos de género, a través de la implementación de un estudio pre-test/post-test. La falta de conocimiento e interés sobre la temática respalda el planteamiento de las siguientes hipótesis.

H₁: Tras la capacitación por competencias para la equidad de género, los conocimientos respecto al tema, mejoran y se afianzan, además las reflexiones y opiniones personales se profundizan.

H₂: Conociendo la composición sociodemográfica de los estudiantes participantes, esta población tiene escasa información sobre género, vulneración y derechos del tema.

METODOLOGÍA

Participantes

El estudio se realizó con 73 participantes, con una edad media en torno a 22 años. El 5.47% ($n = 4$) de sexo masculino y 94.52% ($n = 69$) de sexo femenino. Los participantes son estudiantes de carreras relacionadas con el campo educativo de la Universidad Nacional de Educación (Ecuador). La composición sociodemográfica de la Universidad Nacional de Educación se caracteriza por provenir en su mayoría de los sectores socioeconómicos más vulnerables. En 2019, el 90% de la primera cohorte de graduados reportaron ser los primeros de sus familias en haber concluido sus estudios de educación superior (Álvarez-González et al., 2020). Según datos del departamento de Bienestar Universitario, en el trimestre de enero a marzo del 2022, el 14% de las y los alumnos de la Universidad Nacional de Educación reportan abuso sexual infantil con el 14%; el 1.8%, violencia de género; y el 0.9%, violencia intrafamiliar. Paralelamente, el 38% de los estudiantes se encuentran en el quintil más bajo de ingreso del país (por debajo de la línea de pobreza) y el 34%, en el quintil dos. Estos datos muestran que el 72% de los estudiantes están en un contexto socioeconómico muy complicado. El 24% de los alumnos son jefes de familia: el 16% son madres y el 8% son padres. En general, el 9.39% de las y los estudiantes son madres y padres solteros. Los estudiantes que participaron en este taller y respondieron los cuestionarios tanto en el pre-test como en el post-test, pertenecen a la población anteriormente descrita.

Instrumentos

Cuestionario: Conocimientos básicos sobre género, derechos y violencia (ad hoc). Se utilizó para conocer el resultado de la implementación de un taller sobre conceptos básicos y conocimientos generales relacionados con género, sexo, equidad, violencia y derechos de género, a través de la implementación de un estudio pre-test / post-test. Consta de 15 preguntas con respuestas organizadas en una escala Likert de 5 puntos, que varía desde

1 (Muy en desacuerdo) hasta 5 (Muy de acuerdo). Los ítems se refieren a conocimientos básicos, por ejemplo: entiendo la diferencia entre sexo y género, conozco los recursos disponibles para quienes son víctimas de violencia de género, entre otros.

El instrumento tiene una estructura de cinco dimensiones:

- Conocimientos básicos sobre género compuesto por tres ítems (i.e. “¿Puedo identificar los roles de género tradicionalmente asociados a hombres y mujeres?”),
- Violencia de género con cuatro ítems (i.e. “¿Creo que conozco las principales causas de la violencia de género?”),
- Estereotipos de género compuesta por dos ítems (i.e. “¿Entiendo cómo influyen los estereotipos de género en la sociedad?”),
- Prevención y sensibilización con cuatro ítems (i.e. “¿Conozco recursos disponibles para quienes son víctimas de violencia de género?”); y
- Opiniones y reflexiones personales compuesta por dos ítems (i.e. “¿Considero importante abordar la violencia de género en la sociedad actual?”).

Se validó a través de un proceso de revisión por pares, según los parámetros del método Moriyama sobre la validez de contenido, además para medir las preguntas del instrumento se consideraron los cuatro criterios estandarizados previamente por el autor del método (Águila-Calero et al., 2016, p. 750):

- C1. Razonable y comprensible: trata sobre la claridad en la comprensión de los distintos criterios a evaluar en relación con la categoría que se desea medir.
- C2. Sensible a las variaciones del fenómeno medido.
- C3. Con suposiciones fundamentales justificables y lógicas de manera intuitiva (justificando la inclusión del ítem en las pruebas).
- C4. Con componentes definidos de manera clara (asegurando que el ítem esté claramente expresado).

Los expertos validaron el instrumento mediante una rúbrica que adaptaba los criterios antes enunciados al contexto de las revisoras, que fueron los siguientes: alineación de las preguntas con los objetivos del taller (C1 y C3), lenguaje claro y comprensible de las preguntas (C4), ajuste al contexto cultural de las y los participantes (C2 y C1), secuencia lógica entre las preguntas (C3 y C1), finalmente, se evaluó la pertinencia o no de cada una de las preguntas (C3).

A continuación, se detallan las competencias de cada par revisor:

1. Diplomada en Género y Políticas Públicas en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales de Argentina, ex asambleísta y ex ministra de inclusión económica y social.
2. Licenciada en Ciencias de la Educación, especialidad Historia y Geografía, Máster en Antropología de lo Contemporáneo por la Universidad de Cuenca, candidata a doctora en Antropología por la Pontificia Universidad Católica de Chile.
3. Licenciada en Ciencias de la Educación, mención inglés, Especialista superior en Inclusión educativa por la Universidad Andina Simón Bolívar y autora de obras una de ellas sobre familias y género.

4. Licenciada en Antropología Aplicada, Magíster en desarrollo territorial rural, Doctoranda en Antropología por la Universidad del Cauca.

5. Doctora en Globalización y Cambio Social: Desigualdades, Fronteras y Redes Sociales por la Universidad de Huelva, Máster en alta gestión política, directora de programas de grado y posgrado relacionados con género y antropología.

Diseño y procedimiento

La muestra se seleccionó mediante un muestreo no probabilístico basado en conveniencia y accesibilidad, de acuerdo con los permisos concedidos por los docentes de la Universidad Nacional de Educación. La recolección de los datos se realizó en mayo de 2023 tanto el pre-test (T1) como el post-test (T2). Es importante mencionar que previo a la recolección de la información se obtuvieron los respectivos consentimientos informados. Los cuestionarios se distribuyeron colectivamente y tuvieron una duración de unos 15 minutos. La participación fue voluntaria y se emplearon códigos para la identificación. Los investigadores supervisaron a los participantes, encargándose de entregar y recoger los cuestionarios sin ofrecer ninguna intervención adicional.

En este punto es necesario mencionar que el taller implementado se fundamentó en competencias, donde se trató temáticas básicas y generales respecto a la equidad de género y todos sus derivados. Con una duración de cuatro horas.

Análisis de datos

Se realizaron análisis descriptivos, también se llevaron a cabo análisis comparativos entre las variables antes y después de la capacitación utilizando la prueba *t de Student*. Para determinar el tamaño del efecto, se calculó la *d de Cohen*. Los análisis de datos se llevaron a cabo con el paquete estadístico SPSS 23, excepto para la *d de Cohen*, donde se utilizó la calculadora de *Campbell Collaboration*.

RESULTADOS

Los resultados muestran mejoras estadísticamente significativas en todas las dimensiones del cuestionario después de recibir la capacitación, tal como se muestra en la Tabla 1.

La Tabla 1 muestra los resultados de la evaluación realizada en dos momentos: antes de la intervención (T1) y después de la intervención (T2), en varias dimensiones relacionadas con el conocimiento sobre género, derechos y violencia.

1. Conocimientos básicos sobre género: antes de la intervención, los participantes tenían una media de 8.62 con una desviación estándar de 1.54 en la dimensión de conocimientos básicos sobre género. Tras la intervención, esta media aumentó a 11.25 con una desviación estándar de 1.43. Este cambio fue estadísticamente significativo, con un valor de *t* de -13.00 ($p < .001$), lo que indica una mejora notable en el conocimiento. El tamaño del efecto, medido con la *d* de Cohen, fue de -1.95, lo que sugiere un cambio considerable.

2. Violencia de género: en cuanto a la dimensión de violencia de género, el puntaje medio antes de la intervención era de 9.82 ($SD = 1.14$). Después de la intervención, el promedio subió a 14.56 ($SD = 1.54$). La diferencia fue muy significativa, con un valor de t de -22.14 ($p < .001$), y el tamaño del efecto fue de -3.50, indicando una mejora considerable en la comprensión de esta temática.

3. Estereotipos de género: los participantes tuvieron una puntuación media de 5.47 ($SD = 0.82$) en estereotipos de género antes de la intervención. Después de la intervención, el promedio aumentó a 6.45 ($SD = 1.40$). La diferencia es significativa ($t = -6.56$, $p < .001$), con un tamaño del efecto de -0.85, lo que sugiere una mejora moderada en esta dimensión.

4. Prevención y sensibilización: en la dimensión de prevención y sensibilización, los puntajes medios antes de la intervención eran de 12.66 ($SD = 1.78$), mientras que después de la intervención aumentaron a 13.79 ($SD = 1.25$). Esta diferencia fue estadísticamente significativa, con un valor de t de -4.28 ($p < .001$), y un tamaño del efecto de -0.73, indicando un efecto moderado de la intervención.

5. Opiniones y reflexiones personales: finalmente, en cuanto a opiniones y reflexiones personales, el puntaje medio antes de la intervención era de 7.12 ($SD = 1.04$). Después de la intervención, la media subió a 7.97 ($SD = 0.96$). La diferencia es significativa ($t = -5.54$, $p < .001$), con un tamaño del efecto de -0.85, mostrando una mejora moderada en esta área.

Tabla 1

Conocimientos básicos sobre género, Violencia de género, Estereotipos de género, Prevención y sensibilización; y Opiniones y reflexiones personales pre y post intervención

Escala	Dimensiones	M (SD) Antes de la intervención (T1)	M(SD) Después de la intervención (T2)	t	p	d (95%CI)
Conocimientos básicos sobre género, derechos y violencia	Conocimientos básicos sobre género	8.62 (1.54)	11.25 (1.43)	-13.00	< .001	-1.95 (-2.35, -1.56)
	Violencia de género	9.82 (1.14)	14.56 (1.54)	-22.14	< .001	-3.50 (-4.01, -2.98)
	Estereotipos de género	5.47 (0.82)	6.45 (1.40)	-6.56	< .001	-0.85 (-1.19, -0.52)
	Prevención y sensibilización	12.66 (1.78)	13.79 (1.25)	-4.28	< .001	-0.73 (-1.07, -0.40)
	Opiniones y reflexiones personales	7.12 (1.04)	7.97 (0.96)	-5.54	< .001	-0.85 (-1.19, -0.51)

Los resultados indican que la intervención tuvo un impacto positivo en todas las dimensiones evaluadas, con mejoras significativas y tamaños del efecto que varían desde moderados hasta muy grandes, reflejando una mejora notable en los conocimientos y percepciones relacionadas con género, derechos y violencia.

DISCUSIÓN

El objetivo del presente estudio fue visibilizar el resultado de la implementación de un taller por competencias sobre conceptos de género, sexo, equidad, violencia y derechos de género, a través de la implementación de la medida de evaluación pre-test/post-test.

Al respecto, estudios previos mencionan que implementar talleres relacionados con la temática, permite a los jóvenes avanzar en la comprensión sobre los tipos de escenarios necesarios para combatir la violencia de género (Alfonso-García et al., 2023; Torres et al., 2013). La implementación de estos talleres en el ámbito universitario es esencial para fomentar un entorno educativo justo e inclusivo (Shields et al., 2011), pues los estudiantes pueden explorar y discutir conceptos de género, sexualidad, equidad, violencia y derechos en un ambiente seguro, intentando así, lograr un cambio social (Barros et al., 2018). Además, las teorías de la liberación enfatizan la importancia de capacitar a la sociedad respecto a la equidad de género (Duarte-Cruz & García-Horta, 2016). Como enfatiza la feminista Moreno-Elizalde (2018), la educación es la práctica de la libertad; y en este sentido, este tipo de capacitaciones se convierten en una poderosa herramienta para cambiar y desafiar las estructuras patriarcales arraigadas (Tatah & Ndayekeyo, 2023). Que los docentes ofrezcan a los estudiantes la oportunidad de reflexionar sobre las desigualdades de género promueve un diálogo constructivo y crítico que impulsa la transformación cultural (Powell et al., 2018), además, preparan a los futuros docentes para contribuir a una sociedad más justa y equitativa. La equidad de género en la educación superior no es solo una cuestión de justicia social, sino un requisito fundamental para el florecimiento y la excelencia académica en un entorno diverso y en constante evolución (García-Cano-Torrico et al., 2023).

El taller implementado se fundamentó en competencias, considerando la alta gama de académicos expertos en la temática, que posee la Universidad Nacional de Educación, mismos que son capaces de transmitir sus conocimientos apasionadamente y con la aplicación de metodologías contemporáneas que generan pensamientos críticos y reflexivos en los estudiantes, considerando que la universidad participante forma a futuros docentes. En este contexto, la calidad del profesorado es la variable principal para obtener buenos resultados académicos y/o mejorarlos (Escudero-Escorza, 2019). Los docentes, al hablar libre y comprometidamente sobre género, sexo, equidad, violencia y derechos, no solo transmiten conocimientos, sino que también cultivan la conciencia social y crítica en sus estudiantes (López-Francés et al., 2016). Estos espacios no solo empoderan a los estudiantes para comprender y cuestionar las estructuras de poder, sino que también les proporcionan las herramientas necesarias para abogar por la igualdad y la justicia en sus propias vidas y sociedad (Tantekin-Erden, 2009).

En este mismo escenario, la capacitación por competencias es crucial para preparar a los estudiantes universitarios para los desafíos cambiantes del mundo actual, pues la educación no es preparación para la vida; sino, la vida misma (Dewey & Dewey, 1950). Las capacitaciones en base a competencias promueven la adquisición de conocimientos y habilidades prácticas y aplicables, al tiempo que se fomenta el desarrollo del pensamiento crítico, la comunicación efectiva y la resolución de problemas (Bezanilla et al., 2019).

Este enfoque facilita la conexión entre teoría y práctica y empodera a los estudiantes para enfrentar situaciones del mundo real (Bezanilla et al., 2019). Además, al alinearse con las demandas del mercado laboral, la capacitación basada en competencias se convierte en un motor para el éxito profesional, garantizando que los futuros profesionales estén bien equipados para contribuir significativamente a la sociedad (Purba et al., 2022).

En el presente estudio, el 94.52% de los participantes son de sexo femenino y con un nivel socioeconómico bajo, dado que 72% de los estudiantes de la universidad participante pertenecen al primer y segundo quintil más pobres del Ecuador y que es una población que, según los datos anteriormente presentados, han sido potencialmente víctimas de violencia intrafamiliar o abuso sexual infantil. En el estudio se supone que las y los participantes tienen escasos conocimientos sobre género y sus derechos. Al respecto, diferentes autores han encontrado que las variables más influyentes cuando se habla de de violencia de género, equidad y derechos, son: el género (Nongmeikapam et al., 2022), el ingreso per cápita (Lacey et al., 2022), el nivel educativo (Kearns et al., 2020). Situación que probablemente influyó en los resultados de la presente investigación.

Con respecto a estas variables, es importante hacer énfasis que la violencia de género no únicamente afecta a mujeres, personas con bajos ingresos o con niveles educativos bajos, pues este es un problema multidimensional y complejo, que implica reconocer la diversidad de las experiencias individuales y trabajar hacia el respeto mutuo y la igualdad, por lo que es importante abordar la violencia de género desde una perspectiva integral (Dlamini, 2021; Kuennen, 2020).

CONCLUSIONES

La capacitación llevada a cabo ha demostrado tener resultados claramente enriquecedores y transformadores para las y los participantes. Los efectos alcanzan impactos significativos para la construcción de contextos más inclusivos y respetuosos. Tras la implementación de esta formación, se ha logrado un aumento notable en la conceptualización relativa al género, como su diferencia con el sexo, sus estereotipos, la violencia de género y los derechos en este ámbito.

Asimismo, el presente estudio muestra la relevancia de implementar y mantener espacios de formación y discusión sobre temas de género y sus derechos, sobre todo en contextos de poblaciones vulneradas, como fue el de la Universidad Nacional de Educación. Suponemos que la posible exposición a maltrato de género, así como la conculcación de derechos en este tema genera que la población participante sea más receptiva a este tipo de formaciones, por lo que los resultados muestran una diferencia estadísticamente significativa después de la capacitación. Estos espacios son fundamentales para prevenir situaciones de vulneración de derechos y para fomentar relaciones basadas en el respeto.

Finalmente, la capacitación ha logrado su objetivo que fue el de generar una interiorización de conceptos relativos a género, sexo, equidad, violencia y derechos de género. Se constata, asimismo, la necesidad de generar procesos de formación sostenidos y continuos sobre género, de manera que genere cambios no solo en los conocimientos de estos temas,

sino también en las percepciones, creencias y sobre todo comportamientos. Se requiere además abordar el género desde un panorama amplio en el que se contemple el abordaje feminista, pero adicionalmente sobre las construcciones de las nuevas masculinidades.

Se visibiliza la necesidad de implementar este tipo de espacios formativos a toda la comunidad universitaria (docentes, estudiantes, administrativos), con el fin de erradicar las prácticas que perpetúan las inequidades de género. La academia debe ser entendida como un espacio de formación integral que no solamente se centre en los contenidos declarativos y conceptuales, sino como un motor de transformación social.

LIMITACIONES

- Una limitación de esta investigación radica en su enfoque en un solo grupo de estudiantes de la Universidad Nacional de Educación, lo que restringe la generalización de los hallazgos a otras instituciones o contextos educativos, por lo que se sugiere interpretar con cautela los datos.
- Además, el diseño del estudio pretest-postest, aunque adecuado para medir cambios tras la intervención, no permite establecer relaciones causales definitivas entre la capacitación y las mejoras observadas en las dimensiones evaluadas.
- Otra limitación importante es la duración relativamente corta de la capacitación, lo que podría influir en la sostenibilidad a largo plazo de los efectos reportados.
- Se reconoce que factores externos no controlados, como experiencias previas de los estudiantes sobre equidad de género, pudieron haber influido en los resultados.
- Finalmente, los participantes principales fueron en su gran mayoría mujeres, lo que sesga los resultados.

PROSPECTIVA

Se sugiere la necesidad de futuros estudios que incluyan un diseño más riguroso, como ensayos clínicos de tipo abierto, potencialmente multicéntricos, con una metodología mixta, para validar los resultados obtenidos y ampliar el alcance de las conclusiones, dada la naturaleza de la intervención.

REFERENCIAS

- Águila-Calero, G., Díaz-Quñones, J. A., Díaz-Martínez, P. M., & Cruz-Pérez, N. R. (2016). Instrumento para determinar necesidades de conocimiento de los padres acerca de la adolescencia y su manejo. *Medisur*, 14(6). 748-759. <https://www.medigraphic.com/pdfs/medisur/msu-2016/msu166j.pdf>
- Aguilar-Barriga, N. (2020). Una aproximación teórica a las olas del feminismo: la cuarta ola. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 5(2), 121-146. <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5387>

- Alfonso-García, M., Mendoza-Domínguez, I., & Martínez-Rivera, T. (2023). Talleres sobre la equidad de género en el sector rural mediante el empleo de la comunicación como método. *Scripta Mundi*, 2(1), 8-24. <https://doi.org/10.53591/scmu.v2i1.51>
- Álvarez-González, F. J., Fernández-de-Córdova, P. S., Piña-Morocho, G. G., Calcaño-Ortiz, E., Portilla-Faican, G. I., Rodríguez-Lozano, M. N., González-Díez, J., Restrepo-Echevarría, R., & Añazco-Ojeda, D. F. (2020). UNAE: Historia de un sueño hecho realidad. En F. J. Álvarez-González (Coord.). *Golpe a la educación superior. El abandono de las universidades estratégicas del Ecuador* (pp. 181-252). CLACSO. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20210122032136/Golpe-educacion-superior.pdf>
- Asamblea Constituyente (2008). Constitución de la República del Ecuador. <https://acortar.link/u2Y3J>
- Barros, V. F. A., Vasconcelos, R. M., Araújo, E., Amaral, L., & Ramos, I. (2018). A positive perspective to implementation of a gender equality plan: a question of design, time and participation. *IEEE Frontiers in Education Conference*, 1-5, <https://doi.org/10.1109/FIE.2018.8659112>
- Bezanilla, M. J., Fernández-Nogueira, D., Poblete, M., & Galindo-Domínguez, H. (2019). Methodologies for teaching-learning critical thinking in higher education: The teacher's view. *Thinking Skills and Creativity*, 33. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2019.100584>
- Bascón, M., Cala, M., & De-la-Mata, M. (2006). Género, argumentación y resolución de conflictos en adolescentes. Análisis a través del discurso. En *I Jornadas Internacionales de Educación Intercultural*. Almería, noviembre 2006.
- Carvajal, R., & Mariño, T. (2018). *Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28316/1/40%20GTH.pdf>
- Consejo de Europa. Grupo de especialistas en Mainstreaming (1999). *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de Buenas prácticas. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS)*. Serie documentos, 28. Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Crawford, M. (2006). *Transformations. Women, gender and psychology*. McGraw-Hill.
- De-Lucas-Larrea, B., Bouyanzari, Y., Apilánez-Piniella, E., Nobre, M., Viudes-de-Freitas, T., Carias-Reyes, A., Guevara, S., & Bouley, C. (2002). *(Re) pensar los Derechos Humanos desde una perspectiva de género*. Gakoa. <https://www.mundubat.org/libro-mundubat-repensar-los-derechos-humanos-desde-una-perspectiva-de-genero-coleccion-gakoa-13>
- Denyer, M., Furnémont, J., Poulain, R., & Vanloubbeeck, G. (2016). *Las competencias en la educación: Un balance*. Fondo de Cultura Económica. <https://acortar.link/p30awd>
- Dewey, J., & Dewey, E. (1950). *Las escuelas de mañana*. Editorial Losada.
- Dlamini, N. J. (2021). Gender-based violence, twin pandemic to COVID-19. *Critical Sociology*, 47(4-5), 583-590. <https://doi.org/10.1177/0896920520975465>
- Donoso-Vázquez, T., Montané, A., & Pessoa-de-Carvalho, M. E. (2014). Género y calidad en Educación Superior. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17(3), 157-171. <https://doi.org/10.6018/reifop.17.3.204121>

- Duarte-Cruz, J. M., & García-Horta, J. B. (2016). Igualdad, equidad de género y feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *Revista CS*, 18, 107-158. <https://doi.org/10.18046/recs.i18.1960>
- Escudero-Escorza, T. (2019). Evaluación del profesorado como camino directo hacia la mejora de la calidad educativa. *Revista de Investigación Educativa*, 37(1), 15-37. <https://doi.org/10.6018/rie.37.1.342521>
- Fundación Mujeres (2008). *Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas*. Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad.
- García-Cano-Torrico, M., Hinojosa-Pareja, E. F., Buenestado-Fernández, M., & Jiménez-Millán, A. (2023). A statutory requirement: Teaching innovation for gender equality at university. *Women's Studies International Forum*, 96. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2022.102673>
- Gauchet, M. (2009). Vers une société de l'ignorance? *Le Débat*, 156, 144-166. <https://doi.org/10.3917/deba.156.0144>
- González-Robaina, M. (2023). Los estudios de género como base esencial para un desarrollo sostenible. Algunas consideraciones a partir del diseño e implementación del curso de capacitación en género. *Revista Economía & Sociedad*, 4(2), 48-55. <https://doi.org/10.5377/aes.v4i2.16530>
- Guil-Bozal, A., & Bascón-Díez, M. J. (2012). La construcción de la identidad de género, de la misoginia histórica a las nuevas perspectivas psicológicas de análisis. En *I Congreso Internacional Comunicación y Género. Libro de actas*. Facultad de Comunicación. Sevilla, 5-7 de marzo 2012. <https://idus.us.es/handle/11441/33222>
- Instituto de la Mujer (2008). *Manual de aspectos básicos para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa*. Madrid: Instituto de la Mujer. <https://acortar.link/KQopVK>
- Jiménez-Cortés, R. (2005). *El aprendizaje cultural de género desde la teoría sociocultural* [Tesis de maestría, Universidad de Sevilla]. <https://portalcientifico.uned.es/documentos/5e4fc31d29995245c6b249f4>
- Kearns, M. C., D'Inverno, A. S., & Reidy, D. E. (2020). The association between gender inequality and sexual violence in the US. *American journal of preventive medicine*, 58(1), 12-20. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2019.08.035>
- Kuennen, T. (2020). Not all violence in relationships Is “Domestic violence”. *Brooklyn Law Review*, 86, 43-51. <https://acortar.link/VylzCT>
- Lacey, R. E., Howe, L. D., Kelly-Irving, M., Bartley, M., & Kelly, Y. (2022). The clustering of adverse childhood experiences in the avon longitudinal study of parents and children: are gender and poverty important? *Journal of Interpersonal Violence*, 37(5-6), 2218-2241. <https://doi.org/10.1177/0886260520935096>
- López-Belloso, M., Silvestre-Cabrera, M., & García-Muñoz, I. (2021). Igualdad de género en instituciones de educación superior e investigación. *Investigaciones Femeninas*, 12(2), 263-270. <https://doi.org/10.5209/infe.76643>
- López-Francés, I., Viana-Orta, M. I., & Sánchez-Sánchez, B. (2016). La equidad de género en el ámbito universitario: ¿un reto resuelto? *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(2), 349-361. <https://doi.org/10.6018/reifop.19.2.211531>

- Magar, V., Heidari, S., Zamora, G., Coates, A., Nothemba, P., & Swaminathan, S. (2019). Gender mainstreaming within WHO: not without equity and human rights. *The Lancet*, 393(10182) [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(19\)30763-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(19)30763-9)
- Mimbrero-Mallado, C., Pallar-Parejoès, S., & Cantera-Espinosa, L. M. (2017). Competencias de igualdad de género: Capacitación para la equidad entre mujeres y hombres en las organizaciones. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 17(2), 265-286. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.1609>
- Mimbrero-Mallado, C., Pereira-da-Silva, J., & Cantera-Espinosa, L. (2017). Competencias de género y cultura del trabajo en una federación. *Psicología & Sociedade*, 29, 1-10. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2017v29i157579>
- Moreno-Elizalde, M. L. (2018). Reseña. El feminismo es para todo el mundo. *Polyphōnia. Revista de Educación Inclusiva*, 2(2), 222-229. <https://n2t.net/ark:/13683/pyNR/rph>
- Nongmeikapam, M., Pavitra, K. S., Gojendra, S., & Bhuyan, D. (2022). Handling victims of gender violence: A touch of sensitivity and sensibility. *Indian Journal of Psychiatry*, 64(3). <https://doi.org/10.4103/0019-5545.341912>
- Nussbaum, M. (2012). *Crear capacidades. Propuestas para el desarrollo humano*. Paidós.
- Olarte, J. C. (2012). Aprendizaje organizacional y proceso de consultoría. Voces y silencios. *Revista latinoamericana de Educación*, 3(1), 70-86. <https://doi.org/10.18175/vys3.1.2012.05>
- Organización de las Naciones Unidas (2016). El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016: Transformar las economías para realizar los derechos. *Estudios Feministas*, 24(2), 589-614. <https://doi.org/10.1590/1805-9584-2016v24n2p589>
- Powell, S., Ah-King, M., & Hussénius, A. (2018). ‘Are we to become a gender university?’ Facets of resistance to a gender equality project. *Gender, Work & Organization*, 25(2), 127-143. <https://doi.org/10.1111/gwao.12204>
- Purba, R., Herman, H., Purba, A., Hutauruk, A. F., Silalahi, D. E., Julyanthry, J., & Grace, E. (2022). Improving teachers’ competence through the implementation of the 21st century competencies in a post-covid-19 pandemic. *Jurnal Masyarakat Mandiri*, 6(2), 1486-1497. <https://doi.org/10.31764/jmm.v6i2.7340>
- Sánchez-Tarazaga, L., & Ferrández-Berruoco, R. (2022). Aplicación del método Delphi en el diseño de un marco para el aprendizaje por competencias. *Revista de Investigación Educativa*, 40(1), 219–235. <https://doi.org/10.6018/rie.463611>
- Shields, S. A., Zawadzki, M. J., & Johnson, R. N. (2011). The impact of the workshop activity for gender equity simulation in the Academy (WAGES–Academic) in demonstrating cumulative effects of gender bias. *Journal of Diversity in Higher Education*, 4(2), 120-129. <https://doi.org/10.1037/a0022953>
- Tantekin-Erden, F. (2009). A course on gender equity in education: Does it affect gender role attitudes of preservice teachers? *Teaching and Teacher Education*, 25(3), 409-414. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.11.001>
- Tatah, F. E., & Ndayekeyo, D. (2023). The role of men in promoting gender equality and challenging patriarchy. *American Journal of Gender and Development Studies*, 2(1), 1-13. <https://gprjournals.org/journals/index.php/AJGDS/article/view/189>

- Torres, E. J. M., Lozano, L. A., & Rodríguez, W. N. (2013). Formación de promotores por la equidad de género desde la infancia. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(5), 893-902. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=47549>
- Varela, N. (2019). *Feminismo 4.0. La cuarta ola*. Ediciones B.
- Zamudio-Sánchez, F. J., Ayala-Carrillo, M. R., & Arana-Ovalle, R. I. (2014). Mujeres y hombres: Desigualdades de género en el contexto mexicano. *Estudios sociales*, 22(44), 251-279. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-45572014000200010&lng=es&tlng=es