

## IMPORTANCIA DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 4, 5 y 10 EN LA FORMACIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA

### IMPORTANCE OF THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS 4, 5 AND 10 IN THE UNIVERSITY TEACHER TRAINING

*Calles-Minero, Camila<sup>1</sup>; Rodríguez, María Ángela<sup>2</sup>; Cheyne, Deysi<sup>3</sup>; Quintana Pérez, David<sup>4</sup>; Monge, Elsy<sup>5</sup>; Pastrán Hernández, Cindy<sup>6</sup>; Merino-Murcia, Massiel<sup>7</sup>*

<sup>1</sup>Universidad Tecnológica de El Salvador, **Email:** [camila.calles@utec.edu.sv](mailto:camila.calles@utec.edu.sv) **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-4936-322X> <sup>2</sup>Universidad de El Salvador; Facultad de Ciencias Económicas, **Email:** [maría.rodriguez5@ues.edu.sv](mailto:maría.rodriguez5@ues.edu.sv) **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-8748-6864>

<sup>3</sup>Universidad Luterana Salvadoreña. Dirección Unidad de Gestión Curricular **Email:** [deysi.cheyne@uls.edu.sv](mailto:deysi.cheyne@uls.edu.sv) **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-9459-5305> <sup>4</sup>Universidad Luterana Salvadoreña, **Email:** [davidquintana@uls.edu.sv](mailto:davidquintana@uls.edu.sv) **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-6690-2360>

<sup>5</sup>Universidad de El Salvador. Facultad de Ciencias Económicas, **Email:** [elsy.monge@ues.edu.sv](mailto:elsy.monge@ues.edu.sv) **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-0615-2374>

<sup>6</sup>Universidad de El Salvador, **Email:** [ph12008@ues.edu.sv](mailto:ph12008@ues.edu.sv) **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-6031-8382> <sup>7</sup>Universidad de El Salvador. Escuela de Relaciones Internacionales, **Email:** [ana.merino@ues.edu.sv](mailto:ana.merino@ues.edu.sv) **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-8393-7573>

**DOI:** <https://doi.org/10.5377/aes.v4i2.16387>

**Recibido 31/08/22 – Aceptado 24/02/23**

### Resumen

Esta investigación presenta las necesidades de capacitación sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) referentes a educación de calidad (ODS 4), igualdad de género (ODS 5) y reducción de las desigualdades (ODS 10), en docentes de educación superior de El Salvador. Se determina el nivel de conocimiento sobre dichas áreas y su aplicación en el desarrollo de las tres funciones básicas: docencia, investigación y proyección social por parte del cuerpo docente de tres universidades salvadoreñas: Universidad Tecnológica de El Salvador, Universidad Luterana Salvadoreña y Universidad de El Salvador. Se encuestaron a 258 docentes de estas instituciones. Como principal resultado se establece que el cuerpo docente tiene interés en formación, pero hay un claro desconocimiento sobre cómo realizar acciones, desde las tres funciones de la educación superior, que coadyuvan a la consecución de las metas de los ODS. Se incluye el diseño de un programa interuniversitario de formación docente que aborda los ODS y el marco referencial de las desigualdades en El Salvador, así como el rol de las Instituciones de Educación Superior (IES) en el cumplimiento de los ODS y en el cumplimiento de sus funciones básicas. Este programa se construyó sobre la base de la aceptación de procesos de formación en género expresados por docentes de las tres IES.

**Palabras Clave:** ODS, equidad de género, educación superior, inclusión, reducción de las desigualdades, formación docente.

### Abstract

This research presents the training needs on the Sustainable Development Goals (SDGs) related to quality education (SDG 4), gender equality (SDG 5) and reduction of inequalities (SDG 10), in higher education professors in El Salvador. The level of knowledge about these areas is determined, and their application in the development of the three basic functions: teaching, research and social projection by the body of professors of three Salvadoran Universities: Technological University of El Salvador, Salvadoran Lutheran University and University of El Salvador. A total of 258 professors from these institutions were surveyed. The main result is that the body of professors is interested in training, but there is a clear lack of knowledge about how to perform actions, from the three functions of higher education, that contribute to the achievement of the goals of the SDGs. In conclusion, the design of an inter-university professor training program that addresses the SDGs and the referential framework of inequalities in El Salvador, as well as the role of Higher Education Institutions (HEIs) in the fulfillment of the SDGs and the fulfillment of their basic functions. This program was built on the basis of the acceptance of gender training processes expressed by professors of the three HEIs.

**Keywords:** SDGs, gender equity, higher education, inclusion, reduction of inequalities, teacher training.

**Autor por correspondencia:** [camila.calles@utec.edu.sv](mailto:camila.calles@utec.edu.sv) (Calles-Minero, Camila)

**Forma sugerida de citación:** Calles-Minero, C., Rodríguez, M. A., Cheyne, D., Quintana Pérez, D., Monge, E., Pastrán Hernández, C., y Merino-Murcia, M. (2023). Importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 4, 5 y 10 en la formación docente universitaria. *Apuntes de Economía y Sociedad*, 4(2), 07-25. <https://doi.org/10.5377/aes.v4i2.16387>

**Copyright** © Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León (UNAN-León)

**Conflicto de intereses:** Los autores han declarado que no existen ningún conflicto de interés.

## I- Introducción

Desde que las Naciones Unidas establecieron los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en su 70ª Asamblea General de 2015, los países del mundo tienen en su horizonte una hoja de ruta que marca el camino para alcanzar, al menos, un nivel más de desarrollo. En ella se contemplan varias metas por lograr, entre ellas, la educación y la equidad e igualdad de género. Gómez Gil (2018) señala que:

Los ODS plantean respuestas sistémicas a una visión global e interrelacionada del desarrollo sostenible que afronta cuestiones tan importantes como la desigualdad y la pobreza extrema, los patrones de consumo no sostenibles y la degradación ambiental, el reforzamiento de las capacidades institucionales, así como procesos de solidaridad global novedosos que los ODM (Objetivos de Desarrollo del Milenio) descuidaron. (p. 108)

En el contexto universitario, resulta indispensable cumplir con el ODS 4, que busca “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje para todos durante toda la vida”; el ODS 5, que pretende “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, y el ODS 10, orientado a reducir la desigualdad en y entre los países (UN, 2017). La Organización de las Naciones Unidas explica que los países del mundo deben invertir en educación y con ello promover el crecimiento económico y social, dado que el conocimiento y la información son dimensiones que pueden transformar el desarrollo de las sociedades y con ello impulsar la consecución de los ODS (UN, 2017).

Por su parte, Sustainable Development Solutions Network (SDSN, 2017) declara que comprometerse con los ODS contribuirá con las universidades en aspectos tales como: demostrar su capacidad de impacto en el entorno, generar interés de formación relacionada con los ODS, establecer nuevas alianzas con diversos sectores o acceder a nuevas fuentes de financiación. Un punto clave para promover la participación de las universidades en el camino al cumplimiento de los ODS, puede ser impulsar una formación docente basada en los principios y necesidades cognitivas que requieren los 17 ODS. Con ello, el cuerpo docente podría difundir ese conocimiento a la población estudiantil, por medio de las tres funciones básicas, y en la construcción de programas curriculares que formen profesionales aptos para solventar los principales problemas que tiene el mundo entero y que están registrados en cada una de las metas de los ODS.

De acuerdo con Ramos Torres (2020):

La educación superior tiene un papel crucial para el logro de los ODS, dada su labor de generación y difusión del conocimiento y su preeminente situación dentro de la sociedad y, más aún, cuando se considera que todos los ODS basan sus argumentos en el conocimiento, solicitan nuevos conocimientos y sugieren cambios futuros con referencia a la creencia en la ciencia; por lo que, se considera que es una responsabilidad social de las IES llevar la ciencia tanto a los responsables políticos como a la sociedad en general (p. 91).

De igual manera, esta autora sostiene que las IES pueden incorporar los contenidos, problemáticas, cualidades, contradicciones, principios y valores que se encuentran implícitos en los ODS como parte de los programas de estudio. Colocar los ODS en los planes de contenido de las IES implicará también el abordaje de retos sociales y medioambientales que son multifacéticos y evidencian interconexiones complejas, incertidumbres y conflictos de valores. Con ello, la población estudiantil desarrollará capacidades y habilidades para pensar desde la complejidad, de trascender los paradigmas establecidos, de aprender con el diálogo y la comunicación, entre otras cosas, que les permitirá participar en reflexiones y construir su cosmovisión y valores. Es por ello que se requiere que los esfuerzos desde educación superior se orienten a la consecución de los ODS, y para el caso de esta investigación, centrar esfuerzos en los objetivos 4, 5 y 10, que permitirá orientar al alcance de una sociedad más justa, equitativa y sin discriminación para las mujeres.

## II- Planteamiento Teórico

### Formación docente

Para la consecución de los ODS, es primordial formar al personal docente; en ese sentido, la Coordinadora de Organizaciones para el Desarrollo (2015) sostiene que los conocimientos y competencias de maestros y maestras constituyen el factor de mayor importancia para la educación de calidad que se propone alcanzar el ODS 4 al 2030. Esto implica cambiar paradigmas y adquirir nuevas habilidades, formando a docentes en el tema de ODS y la aplicación a soluciones en los problemas principales que aquejan a los países y que son parte de las metas por alcanzar. Esto incluye una formación en género para los docentes de todos los niveles del sistema educativo, dado que el ODS 4 manda a garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos (Naciones Unidas, 2022).

Calles-Minero (2020) registra que, al indagar sobre la percepción general del conocimiento de los ODS en el sistema de educación superior, el 65.4% de las IES expresó estar poco de acuerdo con la afirmación que al interior de las IES salvadoreñas se conoce a profundidad los ODS, el 6.9% dijo estar nada de acuerdo y solo el 7.7% está de acuerdo con ello. Esto evidencia la necesidad de crear procesos formativos para docentes y en los que se incluya la agenda 2030.

### Brechas de género en educación

En El Salvador, al igual que en los demás países del mundo, la presencia de grandes brechas entre hombres y mujeres impide el desarrollo y el progreso de las sociedades de manera igualitaria y equitativa. Por ejemplo, en las universidades salvadoreñas, según el MINED (2019), la población docente para el 2018 fue de 10,589 docentes, de los cuales solamente el 38.39 % eran mujeres, de ellas solamente se registraron 35 con el grado de doctorado y 6 con una especialización; en cambio, 73 hombres tienen doctorado y 14 una especialización. La posibilidad de estudiar un doctorado en El Salvador es baja dado que la oferta de programas de doctorado es reducida, por lo que se tienen que buscar opciones de formación doctoral en el extranjero; esto complica la vida familiar y profesional de las mujeres que también enfrentan otras barreras personales, familiares y sociales que les impiden formarse y alcanzar grados de doctorado. La reducida presencia de mujeres respecto a hombres, en el personal docente, es un escenario común en el mundo. En España, por ejemplo, Gallego-Morón y Matus-López (2018) aseguran que en casi 20 años (de 1997 al 2015), la realidad no ha cambiado mucho y los números ni las condiciones son favorables para las mujeres.

Existen varias causas del porqué las mujeres no alcanzan el máximo grado académico y tienen menor presencia en las comunidades académicas, entre ellas están:

Los problemas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral derivados de la maternidad y las cargas familiares, junto con la existencia de redes implícitas de poder masculino y sistemas de cooptación. Todos estos producidos en un contexto social caracterizado históricamente por un sistema patriarcal y androcéntrico (Gallego-Morón y Matus-López. 2018, p. 209).

En esa misma línea, UNESCO/IESALC (2021) establece que, aunque son alentadoras las estadísticas sobre el acceso de las mujeres a la enseñanza superior en América Latina y el mundo, las mujeres siguen enfrentándose con obstáculos cuando buscan ejercer puestos académicos clave en las universidades, participar en investigaciones relevantes y asumir funciones de liderazgo.

La escolaridad de la población es un indicador importante del nivel de desarrollo de los países y las mujeres son quienes menos acceso han tenido a la escuela y a recibir educación formal. De acuerdo con Lechuga Montenegro, Ramírez Argumosa y Guerrero Tostado (2018), la participación de la mujer en cualquier nivel educativo ha sido relativamente reducida y sólo con el paso del tiempo y el rompimiento de ciertos paradigmas sociales, ha podido

incrementarse. Sin embargo, no se han podido cambiar todos los paradigmas y en todos los niveles educativos, si bien se registra mayor matrícula de mujeres en universidades (UNESCO/IESALC, 2021), aún hay muchas que no logran ir a la escuela o suspenden sus estudios ante las responsabilidades del hogar.

En El Salvador, en el año 2019, según la Oficina Nacional de Estadística y Censos (DIGESTYC, 2019), 365,471 mujeres no asisten a la escuela por dedicarse al trabajo doméstico y de cuidado. Hay 503,347 mujeres que no van a la escuela por cuestiones del hogar; y por esa misma razón, 362,494 hombres no van a la escuela. Las causas del hogar son sinónimos de problemas en el hogar, como enfermedad, cambio de domicilio, cuidados por accidente de un familiar, divorcio de padre y madre, entre otros.

### **Brechas de género en economía y tecnología**

El World Economic Forum (2021) estableció que, para marzo del 2021, El Salvador tenía una brecha de género del 73.8%, situándose en el puesto 43 del ranking de brecha de género, cuyo índice analiza la división de los recursos y las oportunidades entre hombres y mujeres en 153 países. También mide el tamaño de la brecha de desigualdad de género en la participación en la economía y el mundo laboral cualificado, en política, acceso a la educación y esperanza de vida. En ese sentido, la brecha en El Salvador es del 63.4%, ubicándose en el puesto 106. En cuanto a las jefaturas de hogar, la DIGESTYC (2019) reporta que, en la zona urbana de El Salvador, 60.3% son ejercidas por hombres y 39.7% por mujeres. En el área rural, 67.3% de las jefaturas de hogar son hombres y 32.7% son mujeres. Y de estos hogares, los que más reciben remesas son aquellos donde el jefe de hogar es hombre. Con respecto a la tasa de participación laboral, la DIGESTYC (2019) registra que 80.9% de los hombres están ocupados frente al 46.5% de mujeres; en tanto que la brecha salarial promedio entre hombres y mujeres es del 67.29%. Además, el 68.27% de la población económicamente inactiva son mujeres y no ha buscado trabajo remunerado por dedicarse a trabajos domésticos y de cuidado. La brecha entre mujeres y hombres que no buscaron empleo por quehaceres domésticos es del 66.11%.

De acuerdo con Agüero, Bustelo y Viollaz (2020), las brechas entre hombres y mujeres en el acceso y uso de las TIC se encuentran a nivel mundial y son un reflejo de desigualdades de género ya existentes en el mercado laboral, las cuales se amplían a las llamadas habilidades del siglo XXI, iniciativa liderada por el Banco Interamericano de Desarrollo para sumar y articular distintos actores del ámbito público y privado con el fin de equipar a los ciudadanos de América Latina y el Caribe con lo fundamental: habilidades transversales que les permitan crecer y prosperar más rápido, para alcanzar mayores niveles de bienestar).

Agüero et al. (2020) sostienen que, en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), las mujeres se encuentran mejor posicionadas que los hombres en términos de habilidades TIC, pero están por debajo en términos de habilidades CTIM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática) y de gestión y comunicación (OCDE, 2018, en Agüero et al., 2020). Al referirse a América Latina y el Caribe, estos autores aseguran que los hombres superan a las mujeres en los tres grupos de habilidades (TIC, gestión y comunicación y CTIM), evidenciando la desventaja en la que se encuentran las mujeres. Así mismo, plantean que en El Salvador, 6 de cada 10 hombres tienen acceso a internet, mientras que solamente 5 de cada 10 mujeres tienen la posibilidad de utilizarlo. Las mismas autoras sostienen que, en general, las discrepancias en la región de América Latina y el Caribe favorecen a los hombres, aunque no son elevadas cuando se trata de tecnologías básicas como el teléfono móvil o internet.

### **Brechas de género y ODS en El Salvador**

El panorama salvadoreño respecto a las brechas entre hombres y mujeres es registrado por la DIGESTYC (2022) quien ha relacionado las estadísticas nacionales con el ODS 5 y sus respectivas metas. Por ejemplo, la meta 5.5.1a, en cuanto a la proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales, muestra que, en El Salvador, para 2021, del total de diputaciones propietarias, solamente 28.57% son mujeres; y de la totalidad de suplentes, las mujeres representan el 53.57%. En cuanto a la 5.5.1.b, de la proporción de escaños ocupados por mujeres en los gobiernos locales, la DIGESTYC (2022) informa que para el 2020, solo el 11,1% de alcaldías son

presididas por mujeres. Respecto a la meta 5.2.1, referente al porcentaje de mujeres y niñas a partir de 15 años que han sufrido violencia física, sexual y psicológica a manos de su actual o anterior pareja, en los últimos 12 meses. Además, se reporta que 17.9 % de mujeres ha recibido violencia psicológica, 4.1% violencia física y 1.7% violencia sexual; mientras que en la meta 5.2.2, sobre el porcentaje de mujeres y niñas a partir de 15 años de edad que han sufrido violencia sexual a manos de personas que no eran su pareja en los últimos 12 meses, reporta, de acuerdo a la edad de mujeres y niñas, los siguientes datos: de 15 a 24 años de edad, el 33.3%, de 25 a 44, el 17.9%, de 45 a 64 años de edad, el 12.1%, y de más de 65 años de edad, el 2.3%.

Respecto a la meta 5.4.1, en cuanto al tiempo diario dedicado a los quehaceres domésticos y cuidados no remunerados, en promedio, las mujeres dedican 21.39% de su tiempo, mientras que los hombres solamente 10%. Con la pandemia por Covid-19, estas brechas de género se han puesto de manifiesto en todas las áreas, requiriendo de las IES mayor interés para la formación docente en este campo del conocimiento.

### III- Metodología

**Método:** Para la realización de la investigación se utilizó el método cuantitativo para obtener datos numéricos de las necesidades de capacitación docente en las IES. Cortés e Iglesias (2004) establecen que este método toma como centro de su proceso de investigación a las mediciones numéricas, utiliza la observación del proceso en forma de recolección de datos y los analiza para llegar a responder las preguntas de investigación. En este enfoque de investigación se utiliza el análisis estadístico. Para el estudio en cuestión, solamente se estableció la moda, para determinar el valor con mayor frecuencia registrada en los datos obtenidos. Es un estudio de tipo descriptivo, según Cortés e Iglesias (2004), que tiene la intención de especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. En este caso, describimos las necesidades de formación a docentes de educación superior en El Salvador en cuanto a la perspectiva de género en el marco de los ODS.

**Técnicas e instrumentos:** Se utilizó la encuesta, por medio de un cuestionario en línea (*Google Forms*), distribuido por medio de correo electrónico. El instrumento estuvo compuesto por 20 ítems, abarcando las siguientes dimensiones: demográficas, conocimientos previos sobre agenda 2030 y ODS, identificación de necesidades de formación y aceptación de estas. El instrumento se habilitó del 26 de noviembre al 21 de diciembre de 2020 y fue validado por personas expertas, quienes comentaron sobre el abordaje técnico y lingüístico de la temática.

**Muestra:** La muestra total fue de 258 docentes de educación superior de la Universidad Tecnológica de El Salvador (UTEC), Universidad de El Salvador (UES) y Universidad Luterana Salvadoreña (ULS). Estas instituciones fueron establecidas a conveniencia del equipo de investigación. Debido al contexto de la pandemia por Covid-19, para esta investigación se utilizó una muestra no probabilística por conveniencia, por lo que los resultados no se pueden generalizar, y más bien se centran en docentes de las tres universidades participantes.

**Tabla 1**

*Desglose de la muestra*

Universidad	Docentes femeninas encuestadas	Docentes masculinos encuestados	Total docentes encuestados	Cuerpo docente por universidad
UES	90	105	194	2,175
UTEC	15	24	39	131
ULS	16	9	25	147
Totales			258	2,453

Fuente: elaboración propia

**Procedimiento:** Para la realización de esta investigación se construyó el instrumento, por medio de sesiones grupales del equipo de investigación y con la validación de personas expertas. Dada las condiciones generadas por la pandemia por Covid 19, éste se diseñó en *google forms* para ser distribuido, por medio de correo, al cuerpo docente de las tres universidades participantes. Se solicitó en cada una de las universidades la base de datos de docentes a tiempo completo y poder enviarlo a sus buzones electrónicos. Se dio seguimiento para promover el llenado de este, motivando a ser completada. Una vez finalizado el período previsto se procedió a realizar el procesamiento y análisis de la información y la presentación de los resultados en tablas y gráficas.

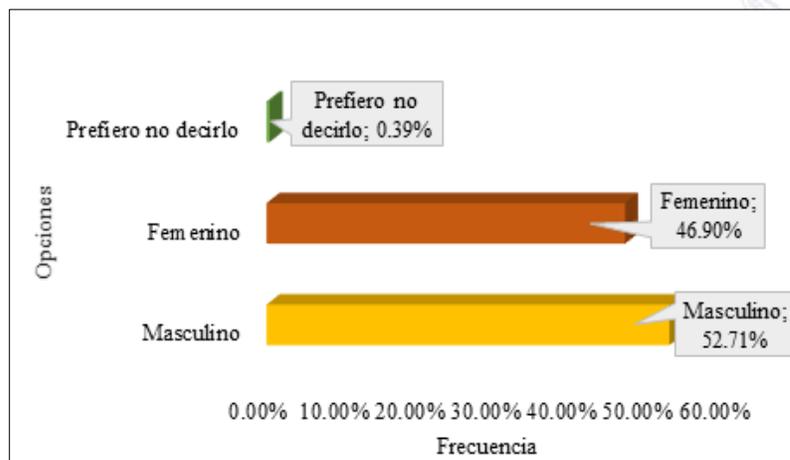
#### IV- Resultados

Para el análisis de los resultados obtenidos mediante las encuestas se debe considerar que se realizaron en tres universidades y se busca identificar los conocimientos y las necesidades de formación especializada sobre los ODS 4, 5 y 10 y su adecuada transversalización, a su vez, caracterizar a las personas consultadas partiendo de los rasgos generales explorados y en los casos que se consideró necesario, se detalla el género y la situación de cada una de las universidades.

##### 4.1 Datos generales

##### Género

Una de las características que se buscó identificar fue el género del o la participante, a fin de tener claridad sobre la cantidad de personas que se identifican con el género masculino o femenino. Como puede observarse en la Figura 1, de las 258 personas consultadas, 136 son del género masculino, representando 52.71%, situación que es consecuencia de la prevalencia en la contratación mayoritariamente masculina en las IES, mientras que 46.90%, es decir 121, son del género femenino; una persona prefirió no decir su género. Al analizar los datos de las respuestas por género por cada una de las universidades participantes, notamos que la situación de predominio masculino se mantiene en la Universidad de El Salvador y la Universidad Tecnológica, no así en la Universidad Luterana Salvadoreña donde las participantes del sector femenino representan el 64%.



**Figura 1.** Género de las y los participantes

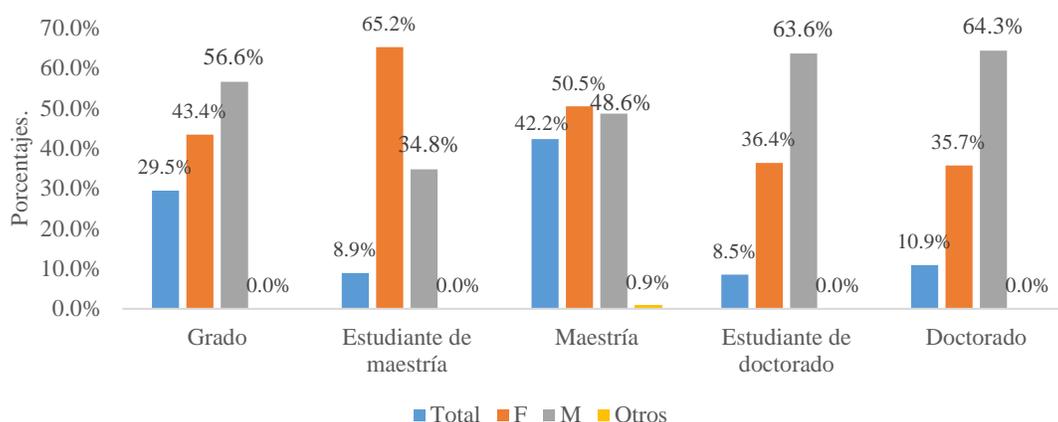
Fuente: elaboración propia en base a encuestas

##### Nivel académico

Consultar sobre el nivel académico de las personas participantes es crucial para el objetivo de la investigación, ya que permite identificar la formación profesional que tiene la muestra analizándola por género y por institución. A nivel de toda la muestra, los resultados evidencian que en mayor proporción con el 42.25%, las personas han

alcanzado el grado de maestría; en segundo plano se ubica el grado de licenciatura con 29.46%; a nivel de doctorado únicamente se tiene 10.85%, y aproximadamente 17.44% están estudiando maestría o doctorado.

Como se muestra en la Figura 2, al hacer el análisis desagregado, los datos revelan que las docentes femeninas se ubican más como estudiantes de maestría. Si bien este dato es alentador, falta mucho para lograr mayor representación a nivel de doctorado; incluso, tampoco son mayoría como estudiantes del máximo grado académico, situación que coincide con otros estudios como los de Gallego-Morón y Matus-López (2018), confirmando que para las mujeres resulta más difícil alcanzar el máximo grado académico, debido -entre otras cosas-, a que les resulta más complicado que a los hombres, tratar de conciliar la vida personal y familiar con la académica y profesional. Pero, se puede destacar como relevante, la importancia que el cuerpo docente da a la educación continua y la formación profesional.

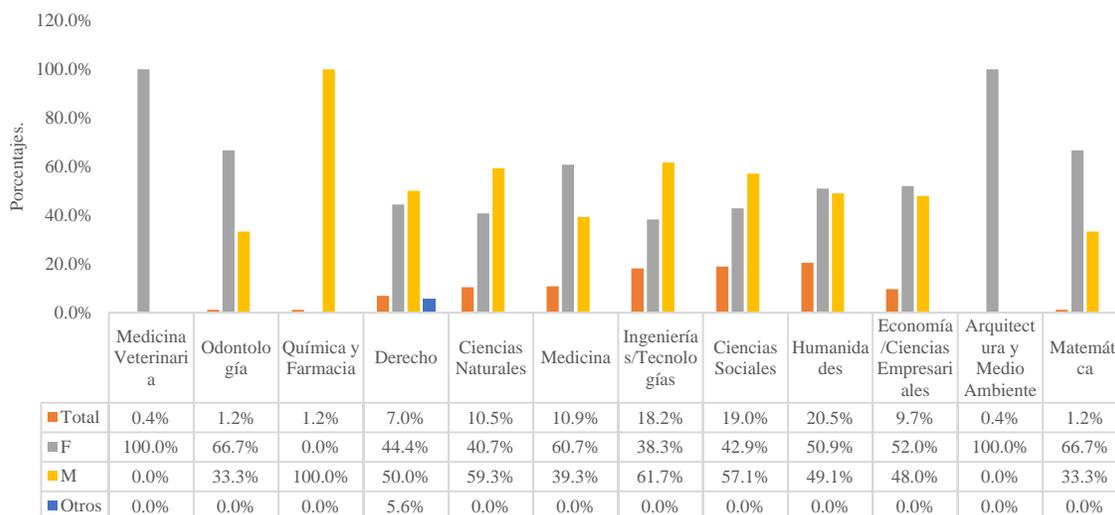


**Figura 2.** Nivel académico

Fuente: elaboración propia en base a encuestas

### Área de conocimiento

Por área de conocimiento destacan, en primer lugar, 20.50% del profesorado de Humanidades, seguido del 19.00% de Ciencias Sociales; en tercer lugar, del área de las Ingenierías/Tecnología con el 18.20%, el 42.65% restantes corresponden a diversas áreas, según aparece en la Figura 3.



**Figura 3.** Área de conocimiento

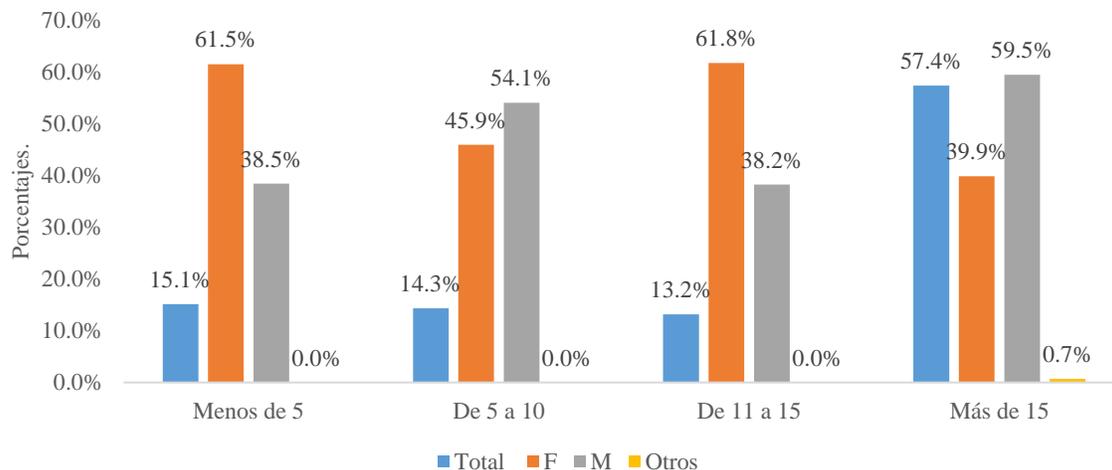
Fuente: elaboración propia en base a encuestas

Al dar la mirada a la participación femenina y masculina en cada área del conocimiento, las mujeres tienen menos representación en las llamadas ciencias duras, donde únicamente el 38.3% y el 40.7% se ubican en las áreas de ingeniería/tecnología y ciencias naturales (en este caso, en física y matemáticas) respectivamente, situación que no sorprende por la prevalencia y reproducción de los roles y estereotipos de género, que condiciona la elección de carreras a nivel superior, ubicando a los hombres en áreas de mayor reconocimiento social y económico y a las mujeres en carreras relacionadas con los cuidados.

### Años de experiencia docente

Los años de experiencia docente son uno de los elementos fundamentales para facilitar el aprendizaje de las y los estudiantes, preparándolos con habilidades para el trabajo y la vida. En la medida en que se acumulan años laborales, se facilita identificar las debilidades en la formación del estudiantado y abordarlos de la manera más adecuada.

En la Figura 4 puede observarse el tiempo de servicio de las personas consultadas, en términos generales, la mayoría de las personas consultadas poseen más de 15 años laborando como docentes (57.4%). La UES es la que tiene más personal con más de 15 años laborados en la institución; por su parte, en ULS y UTEC, el mayor porcentaje de personal que respondieron a la consulta, tienen menos de 5 años de servicio docente. Situación que podría ser influenciada por la naturaleza de las universidades ya que la primera es la única universidad pública con 180 años de fundación y las otras dos son privadas, creadas en los años 80 del siglo XX. Empero, los datos resultan alentadores al verlos desagregados por género, ya que es mayor el porcentaje de docentes femeninas contratadas de los últimos años; habrá que explorar en que modalidad de contratación están; sin embargo, persisten disciplinas como las ingenierías en las que el cuerpo docente siempre es mayoritariamente masculino y eso es común en todas las universidades.

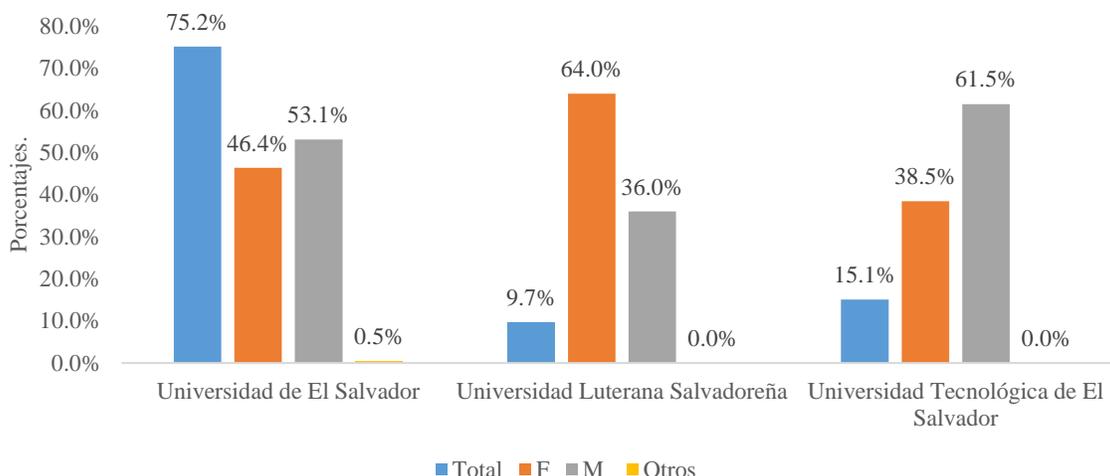


**Figura 4.** Años de laborar como docente

Fuente: elaboración propia en base a encuestas

### Institución en la que labora

En la Figura 5 se muestra el desagregado de las 258 personas participantes según institución. La muestra no es proporcional para todas las universidades. Sin embargo, los datos dan algunas luces sobre la composición de la planta docente: la ULS es la que tiene una representación femenina de alrededor de dos tercios, superior a la masculina. Tanto en UES como en UTEC, la representación masculina supera el 61.5% y 63.1%, respectivamente.

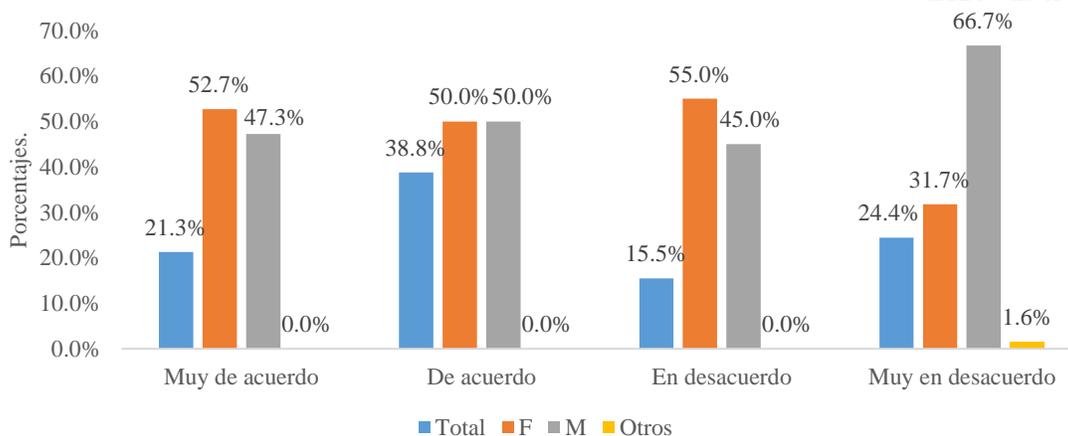


**Figura 5.** Institución de Educación Superior donde labora como docente  
Fuente: elaboración propia en base a encuestas

## 4.2 Conocimientos previos sobre la Agenda 2030 y ODS

### Tengo algún conocimiento sobre la Agenda 2030 y los ODS

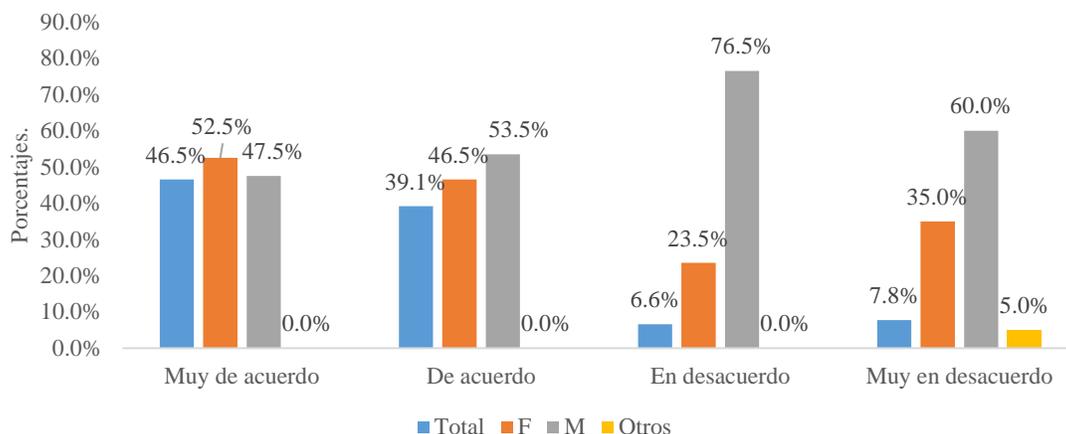
Del total de docentes de las tres universidades, 60.08% respondió poseer conocimientos sobre Agenda 2030 y ODS. Mirar los datos desagregados permite evidenciar que las personas que respondieron no tener algún conocimiento sobre los temas son en su mayoría hombres (66.7% muy en desacuerdo), en opinión contraria, quienes indican estar muy de acuerdo respecto a tener algún conocimiento son docentes mujeres (52.7%) como aparece en la Figura 6.



**Figura 6.** Docentes con conocimiento sobre Agenda 2030 y ODS  
Fuente: elaboración propia en base a encuestas

### Considero que las IES pueden aportar al logro de las metas de los ODS y con ello a la transformación de nuestras sociedades

Del personal docente, 46.5% (en su mayoría mujeres) están muy de acuerdo y 39.1% (siendo mayoría la opinión masculina) de acuerdo en que las IES sí pueden aportar al logro de las metas de los ODS y, con ello, contribuir a la transformación de las sociedades, mientras que 14.4% del profesorado está en desacuerdo (6.6%) y muy en desacuerdo (7.8%). Con ello, la mayoría en ambos casos es la opinión de hombres, como muestra en la Figura 7.

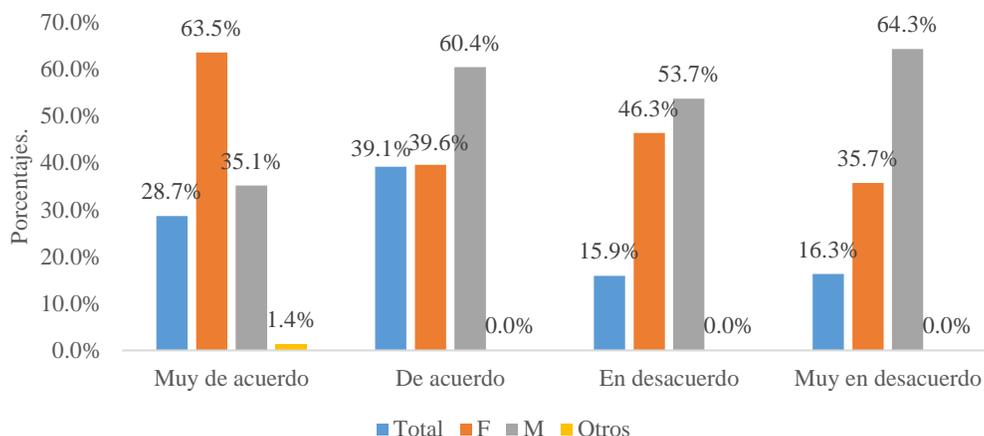


**Figura 7.** Docentes que consideran que las IES pueden aportar al cumplimiento de las metas de ODS y transformar la sociedad.

Fuente: elaboración propia en base a encuestas

### Tengo conocimiento si los ODS incluyen el enfoque de género

Según el total de la muestra, un 32.17% están en desacuerdo y muy en desacuerdo sobre la incorporación del enfoque de género en los ODS, es decir, consideran que no lo incluye. La mayoría que lo piensan así son del género masculino, pero, 67.8% dice que sí está de acuerdo y muy de acuerdo en que incluyen dicho enfoque, ver Figura 8.



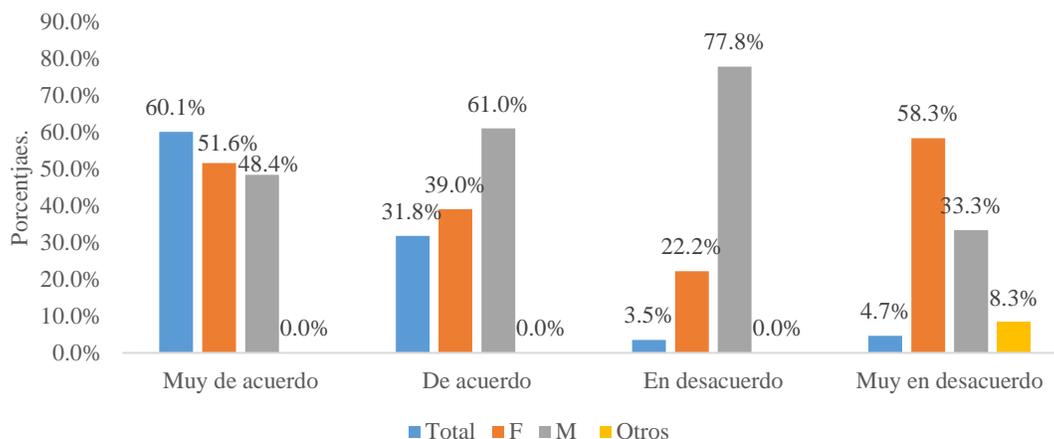
**Figura 8.** Docentes que tienen conocimiento que los ODS incluyen el enfoque de género.

Fuente: elaboración propia en base a encuestas

### El personal docente de las IES debería conocer los ODS y la Agenda 2030 para transversalizarlos en su ejercicio docente

La mayor parte de las personas están muy de acuerdo (60.1%) y de acuerdo (31.8%) en que el personal docente debería tener conocimiento sobre la Agenda 2030 y los ODS; mientras 8.2%, equivalente a 21 personas, no están de acuerdo con que el personal docente de las IES deba conocer sobre dichos temas (ver Figura 9). Esto evidencia que existen personas que no lo consideran necesario. Pese a que la mayoría del género femenino dijo estar muy de acuerdo o de acuerdo en que los ODS incluyen la perspectiva de género, cuando se les pregunta si como cuerpo

docente deben conocer sobre dichos temas, de las personas que están muy en desacuerdo, según aparece en la Figura 9, la mayoría son mujeres (58.3%). Bueno es encontrar que el 51.6% de quienes están muy de acuerdo en que el personal docente tenga conocimiento son docentes femeninas; esta opinión podría obedecer en alguna medida a las campañas y procesos de sensibilización y formación que unidades especializadas como la Cátedra de Género de la UTEC, el Centro de Estudios de Género de la UES y el Comité de Género de la ULS, impulsan de manera unilateral o en alianza con el ISDEMU, mecanismo rector de las políticas para las mujeres, las organizaciones feministas y los organismos de cooperación.

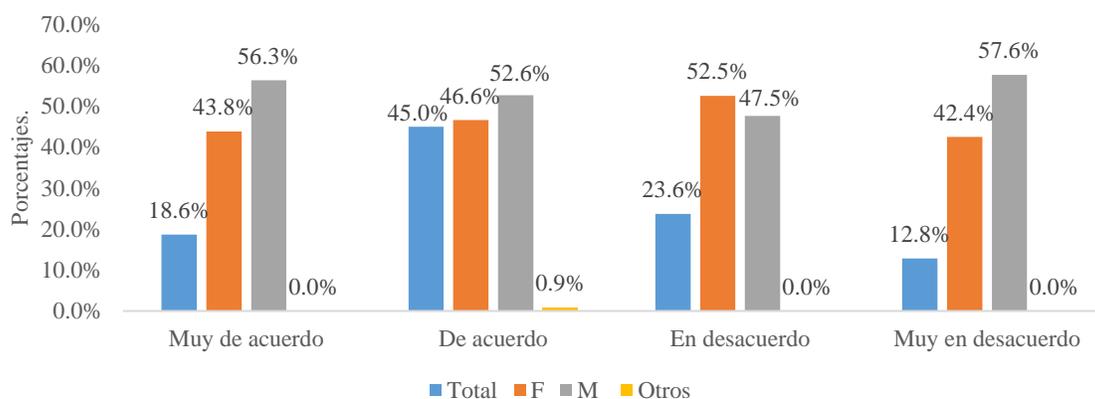


**Figura 9.** Conocimiento y transversalización en el ejercicio docente de los ODS y Agenda 2030.

Fuente: elaboración propia en base a encuestas

### La institución para la que trabaja hace acciones concretas a fin de contribuir al cumplimiento de los ODS

No obstante que la mayoría opina que en la universidad para la que trabaja se impulsan acciones que abonan a la concreción de los ODS, 36.43%, equivalente a 94 personas respondieron que en la institución no se realizan acciones para contribuir al logro de los ODS. Los datos desagregados muestran que 54.45% de las opiniones masculinas están muy de acuerdo y de acuerdo en que sí se desarrollan acciones concretas para contribuir al cumplimiento de los ODS, de igual manera, en promedio, el 52.55% de la opinión masculina está en desacuerdo o muy en desacuerdo en que eso ocurre en la institución para que la que laboran; la opinión femenina aparece casi en los mismos niveles para todas las opciones de respuesta (ver Figura 10)

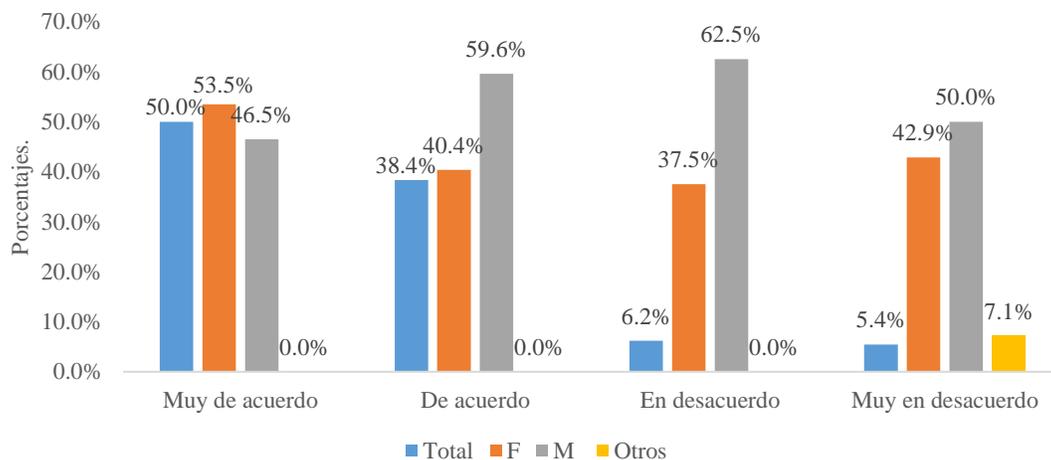


**Figura 10.** Docentes consideran que la institución para la que trabajan hace acciones concretas para contribuir al cumplimiento de los ODS.

Fuente: elaboración propia en base a encuestas

## Como docente tengo la disposición a hacer acciones que coadyuven a la consecución de los ODS

Según los resultados presentados en la Figura 11, existe a nivel personal, una alta disposición por la planta docente para realizar acciones que contribuyan a la consecución de los ODS (88.4% está muy de acuerdo y de acuerdo), lo que representa una oportunidad para que las universidades realicen o intensifiquen acciones que permitan cumplir con los compromisos asumidos como Estado, a través de sus tres funciones básicas. De hecho, el 53.5% de docentes mujeres y el 46.5% de hombres están muy de acuerdo en ser parte de esas acciones; también está de acuerdo el 59.6% del personal masculino; pero quienes muestran desacuerdo o muy en desacuerdo en participar son, en su mayoría, docentes masculinos.



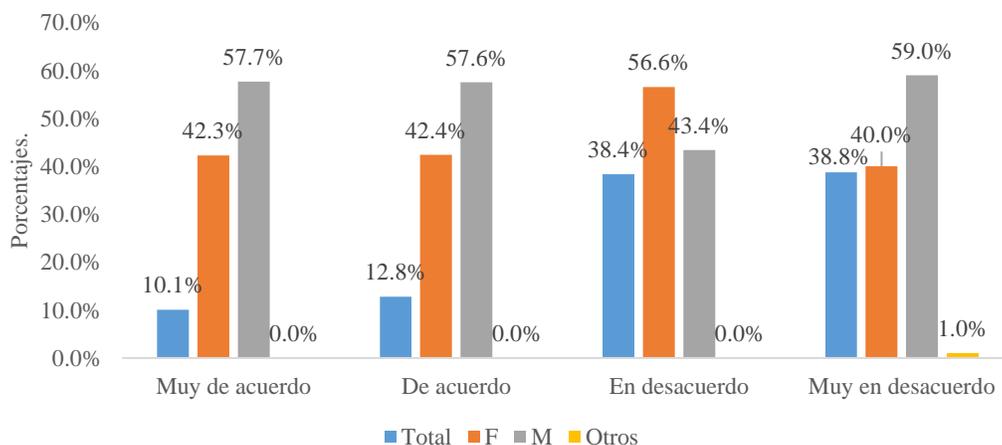
**Figura 11.** Docentes con la disposición de hacer acciones que coadyuven a la consecución de los ODS.

Fuente: elaboración propia en base a encuestas

### 4.3 Identificación de necesidades de capacitación

Estos resultados han sido trascendentales, en tanto representan un insumo valioso para el diseño del curso de formación sobre el tema de ODS, Agenda 2030 y Enfoque de Género.

### He recibido algún proceso formativo (curso, diplomado, capacitación, otros) sobre la Agenda 2030 y los ODS



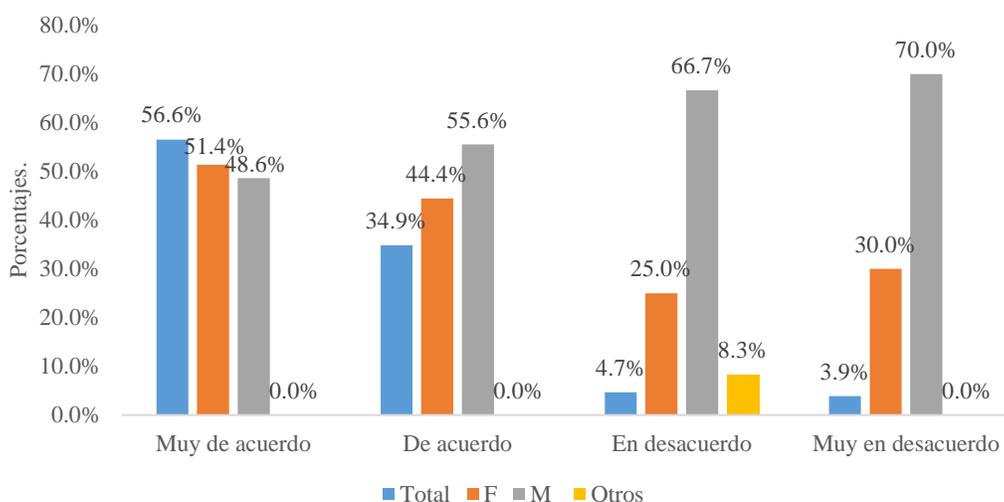
**Figura 12.** Docentes que han recibido algún proceso formativo sobre Agenda 2030 y ODS.

Fuente: elaboración propia en base a encuestas

En contraste con la disposición del personal docente en realizar acciones que ayuden al cumplimiento de los ODS, resulta que únicamente 23 de cada 100 personas ha recibido algún proceso formativo en la temática, y estos son mayoritariamente del personal masculino, mientras, 77.2% está en desacuerdo y muy en desacuerdo (Figura 12) en haber recibido alguna capacitación sobre la Agenda 2030 y ODS. En vista de que el 60.08% dijo conocer sobre el tema, hace pensar que dicho conocimiento se ha logrado de forma autodidacta o por otros medios, por tanto, es una oportunidad para ofrecer el programa de formación en el tema al cuerpo docente de las tres universidades.

### **Considero que capacitarme en los temas de ODS y Agenda 2030 será de utilidad para transversalizarlos en la docencia, la investigación y la proyección social institucional**

91.47% del personal encuestado (236 personas) consideran de utilidad capacitarse en ODS y Agenda 2030, para transversalizarlo en su labor docente, investigativa y de proyección social. La opinión es levemente mayor del personal masculino (52.1%) sobre el femenino (47.9%), ver la figura 13. Coincidentemente, de las personas que están en desacuerdo o muy en desacuerdo, son al mismo tiempo quienes respondieron que no han recibido cursos sobre Agenda 2030 y ODS.

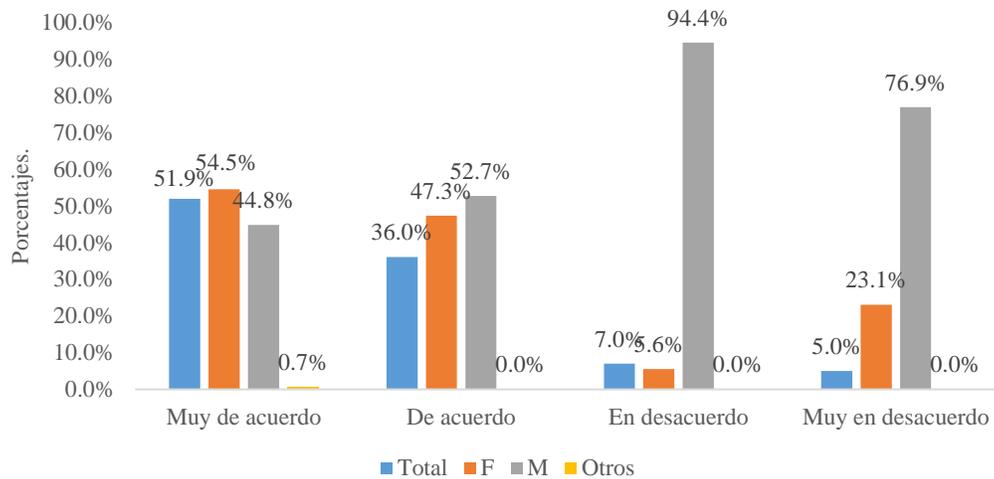


**Figura 13.** Docentes que consideran capacitarse sobre Agenda 2030 y ODS será de utilidad para transversalizarlos en la docencia, investigación y proyección social.

Fuente: elaboración propia en base a encuestas

### **Considero que capacitarme en el tema de género vinculado a los ODS me servirá en mi ejercicio profesional actual**

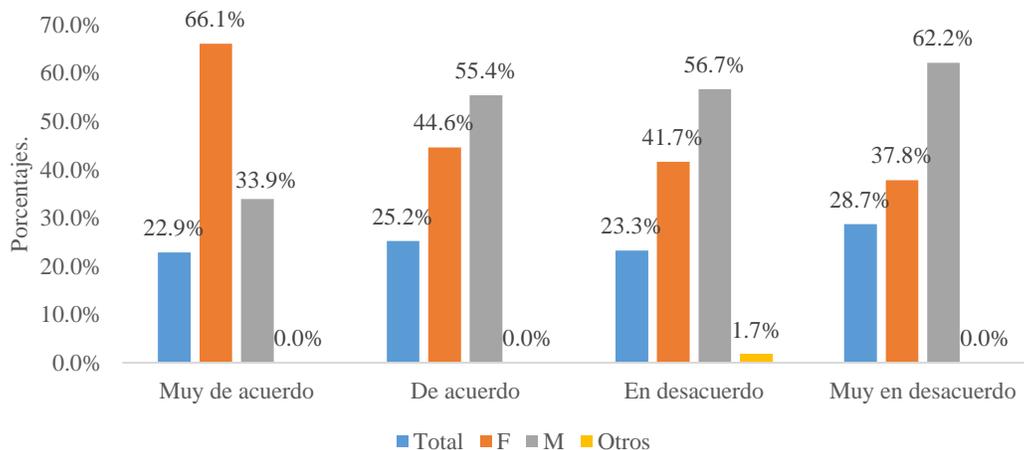
De acuerdo con la Figura 14, 87.99% del personal consultado considera estar muy de acuerdo y de acuerdo en que la capacitación en género vinculado a ODS sí les servirá en el ejercicio docente, existe desacuerdo y muy en desacuerdo sobre la utilidad del conocimiento sobre el tema en 12.01% de la población consultada; estos son por gran mayoría del género masculino, lo que no extraña pues la mayoría de los hombres consideran que no hay diferenciales de género o que las cosas siempre han sido así.



**Figura 14.** Docentes que consideran capacitarse en género vinculado a ODS les servirá en el ejercicio profesional  
 Fuente: elaboración propia en base a encuestas

### He recibido algún curso sobre género dentro o fuera de la institución para la cual trabajo

Respecto a capacitación sobre género, 48 personas dijeron haber recibido algún curso sobre género, ya sea dentro o fuera de la IES, en promedio en su mayoría del personal femenino. Contrariamente, 52 personas de cada 100 respondieron que no tienen capacitación en el tema (48.1% sí han recibido y 51.94% dijo que no, ver datos en figura 15), lo que representa un área de oportunidad, ya que la mayoría del personal que no ha sido capacitado es el masculino y si queremos apostarle a construir recintos universitarios más igualitarios hay que capacitarlos, porque ya se señaló que son en general el mayor porcentaje del cuerpo docente.

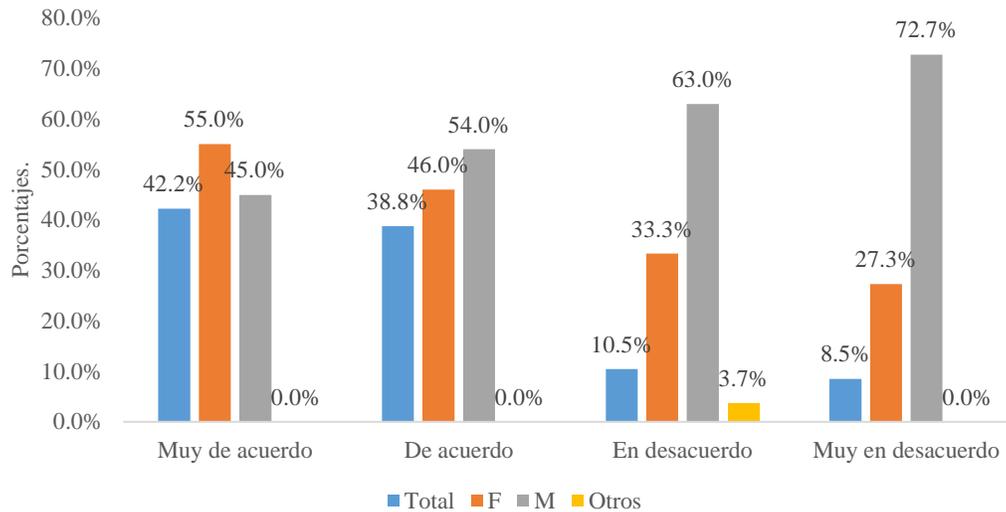


**Figura 15.** Docentes que han recibido algún curso sobre género.  
 Fuente: Elaboración propia.

### En la institución para la cual trabajo se requiere formación en nuevos enfoques para el abordaje de la equidad e igualdad de género en las aulas.

Pese a que muchas de las personas encuestadas no han recibido ningún curso sobre género, la mayoría opina estar muy de acuerdo y de acuerdo (81.01%, según Figura 16)) en que la institución donde laboran requiere que su personal tenga formación en nuevos enfoques para el abordaje de la equidad e igualdad de género en las aulas; un

menor porcentaje está en desacuerdo (10.5%) y muy en desacuerdo (8.5%) con ese requerimiento, siendo la mayoría de las opiniones, masculinas.

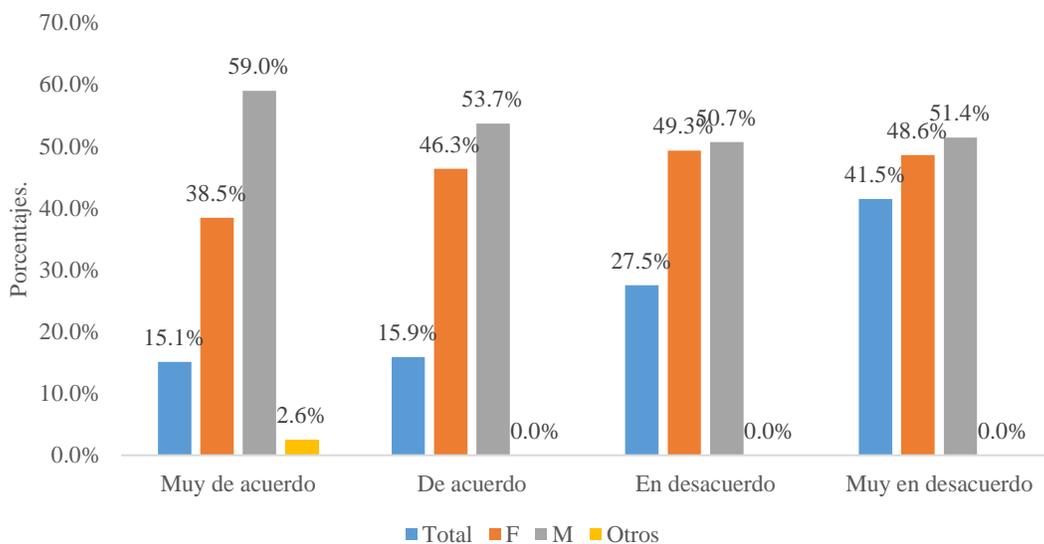


**Figura 16.** Docentes que creen que la institución para la que laboran requiere formación en nuevos enfoques para el abordaje de la equidad e igualdad de género en las aulas

Fuente: elaboración propia en base a encuestas

### Los ODS los tienen que cumplir las Naciones Unidas, no las Instituciones de Educación Superior

La mayoría del profesorado, según la figura 17, corresponde al 69% que está en desacuerdo y muy en desacuerdo, considera que los ODS no son responsabilidad exclusiva de las Naciones Unidas. En su opinión, las IES deben contribuir en el cumplimiento de sus metas, sin embargo, existe un 31% que considera que este tema no compete a las IES, la mayoría de dichas opiniones son del personal masculino.



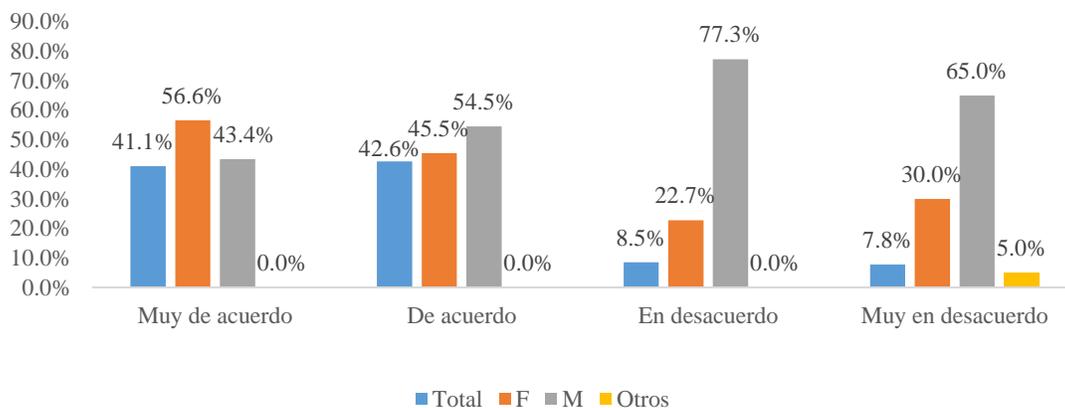
**Figura 17.** Docentes que consideran que los ODS los deben cumplir las Naciones Unidas no las IES.

Fuente: Elaboración propia

#### 4.4 Aceptación de necesidades de capacitación

##### Me inscribiría y completaría un curso virtual (30 horas) sobre los ODS vinculados al enfoque de género

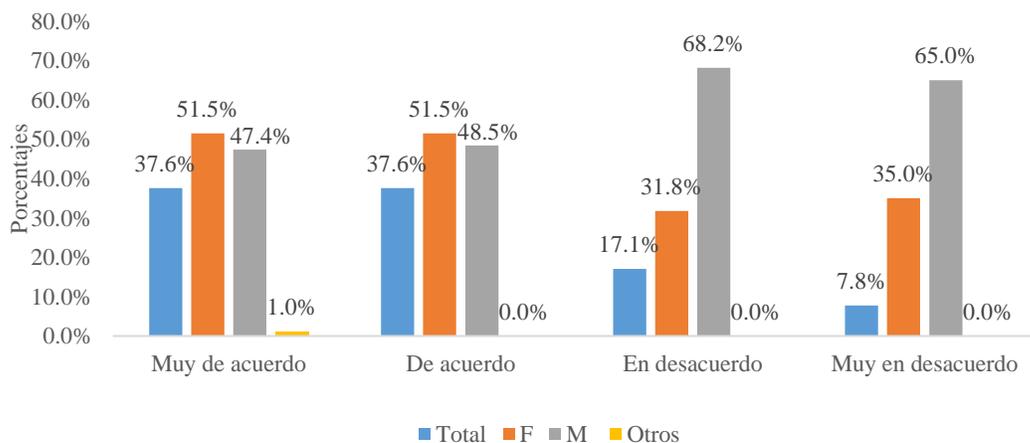
Según los datos de la figura 18, 83.7% están muy de acuerdo y de acuerdo en tener disposición para inscribirse y completar un curso virtual sobre ODS y enfoque de género. Solo el 16.28% no está interesados en dicho curso. Quienes tienen interés es personal masculino y femenino; la mayoría de quienes dicen no estar interesados son hombres.



**Figura 18.** Docentes que se inscribirían y completarían un curso virtual sobre ODS vinculados a género.  
Fuente: elaboración propia en base a encuestas

##### Cuento con las condiciones necesarias (tiempo, conexión a Internet, etc.) para capacitarme por medio de un curso virtual sobre los ODS y enfoque de género.

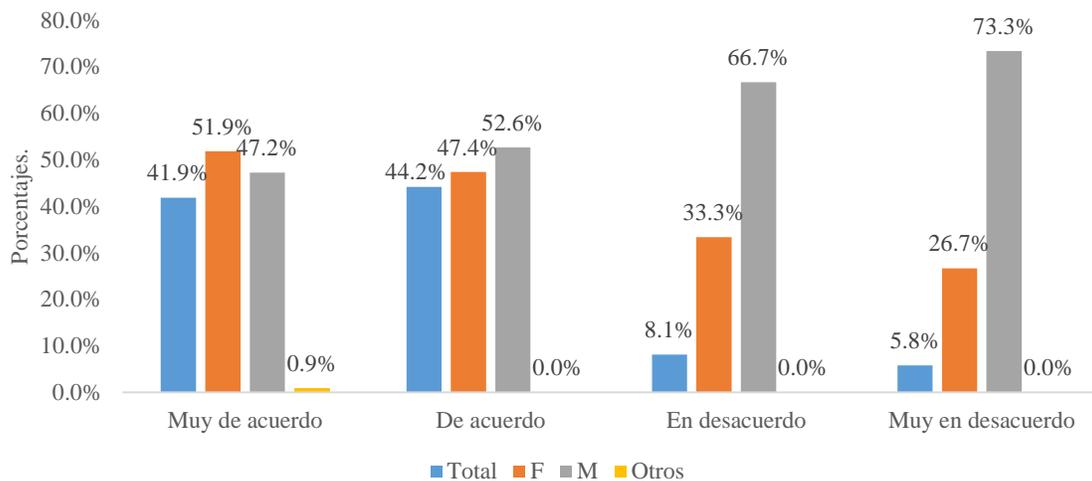
75.20% de las personas sí cuenta con los medios para recibir un curso sobre ODS y género. Según la figura 19, una leve mayoría de personal femenino dice estar muy de acuerdo y de acuerdo en contar con los medios; sin embargo, el 24.80% del personal, no cuenta con las condiciones necesarias para capacitarse por medio virtual; de este porcentaje, la mayoría de las opiniones son masculinas.



**Figura 19.** Docentes que cuentan con las condiciones para capacitarse por medio de un curso virtual sobre ODS y enfoque de género.  
Fuente: elaboración propia en base a encuestas

### Considero que al realizar un curso sobre agenda 2030 y ODS podría replicar o compartir lo adquirido con mis colegas docentes.

El 41.9% y el 44.2% expresó, en ese orden, estar muy de acuerdo y de acuerdo (86.05%) en poder replicar o compartir con colegas docentes de la universidad en la que labora, los aprendizajes adquiridos en un curso sobre Agenda 2030 y ODS; sin embargo, hay un pequeño porcentaje que no lo considera posible (8,1% en desacuerdo y 5.8% en desacuerdo, siendo, la mayoría, docentes masculinos). Ver figura 20.



**Figura 20.** Docentes que consideran que al realizar un curso sobre Agenda 2030 y ODS podrían replicar o compartir lo adquirido con colegas docentes.

Fuente: elaboración propia en base a encuestas

#### 4.5 Programa de formación

Conforme los resultados expresados en el apartado anterior y en congruencia con los objetivos del estudio, se diseñó un programa interuniversitario de formación docente que abordará los ODS y el marco referencial de las desigualdades de género en El Salvador, así como el rol de las IES en la reducción de desigualdades de género, la educación de calidad y la promoción de la inclusión, en el cumplimiento de sus funciones básicas; todo ello bajo la modalidad virtual. En este sentido, el programa interuniversitario en mención demandó la creación de un diseño instruccional estructurado en 5 apartados a saber: 1. Presentación del curso. 2) Generalidades. 3) Objetivos del curso. 4) Contenido. 5) Metodología. 6) Evaluación y 7) Referencias bibliográficas. En la presentación del curso se expone el compromiso de las IES en el cumplimiento de los ODS 4, 5 y 10, y se describen aspectos generales referidos a lineamientos técnicos y didácticos del curso a desarrollar.

#### V- Conclusiones

- El diagnóstico permitió identificar que, en general, el claustro docente de las tres IES participantes cuenta con alta disposición para formarse en el tema de los ODS y la agenda 2030, reconociendo la necesidad de capacitarse para brindar una educación integral: el 92% de los docentes consideran importante la temática a fin de transversalizarla en su ejercicio profesional, y el 87.99% valora la formación en igualdad de género y reducción de las desigualdades, como una oportunidad y una necesidad de primer orden.
- Bajo este escenario, la planificación del curso adquiere gran pertinencia, considerando las consecuencias en las brechas de género debido a la pandemia de Covid 19 y la importancia de que las IES desarrollen procesos de formación que contribuyan a una educación de calidad, en equidad e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

- Es evidente el interés por contribuir a alcanzar las metas de los ODS: el 85.66% del personal docente manifiesta que las IES pueden aportar a este logro y el 91.47%, considera útil capacitarse en esta temática para transversalizarla en las 3 funciones universitarias.
- El producto principal del estudio ha sido el diseño de un programa interuniversitario de formación docente que aborda los ODS y las desigualdades de género en El Salvador, con el fin de potenciar el rol de las IES en su aporte a la educación y el desarrollo nacional. Dicho programa tiene la aceptación de procesos de formación en género expresados por docentes de las tres IES y como resultado de un esfuerzo conjunto de las 3 universidades participantes.

## VI- Referencias

- Agüero A., Bustelo M. y Viollaz M. (2020). *¿Desigualdades en el mundo digital? Brechas de género en el uso de las TIC*. <http://dx.doi.org/10.18235/0002235>
- Calles-Minero, C. (2020) ODS y educación superior. Una mirada desde la función de investigación. *Revista Educación Superior Y Sociedad (ESS)*, 32(2), 167-201. <https://doi.org/10.54674/ess.v32i2.288>
- Coordinadora de Organizaciones para el Desarrollo (2015) *La formación docente es clave para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado de: <https://coordinadoraongd.org/2015/10/la-formacion-docente-es-clave-para-alcanzar-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Cortés , M. e Iglesias, M. (2004) *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Universidad Autónoma del Carmen. Recuperado de: <http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/contenido2.pdf>
- DIGESTYC (2019) *Boletín estadísticas de género. Número 5, 2019*. Recuperado de <https://onec.bcr.gob.sv/observatorio.genero/salarios/index.aspx>
- DIGESTYC (10.02.2022) *Observatorio de Estadísticas de Género*. Recuperado de <https://onec.bcr.gob.sv/servicios/estadisticas-de-genero/>
- Gallego-Morón, N., y Matus-López, M. (2018). Techo de cristal en las universidades españolas. Diagnóstico y causas. Profesorado, *Revista De Currículum Y Formación Del Profesorado*, 22(3), 209–229. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v22i3.7999>
- Gómez Gil, C. (2018) *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): una revisión crítica. Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*. Nº 140 2017/18, pp. 107-118. Recuperado de: [https://www.cvongd.org/ficheros/documentos/ods\\_revision\\_critica\\_carlos\\_gomez\\_gil.pdf](https://www.cvongd.org/ficheros/documentos/ods_revision_critica_carlos_gomez_gil.pdf)
- Lechuga Montenegro, J., Ramírez Argumosa, G. y Guerrero Tostado, M. (2018). *Educación y género. El largo trayecto de la mujer hacia la modernidad en México*. *Economía UNAM*. vol.15, n.43, pp.110-139. ISSN 1665-952X. <https://doi.org/10.22201/fe.24488143e.2018.43.387>
- MINED (2019). *Resultado de la información estadística de las Instituciones de Educación Superior 2018: El Salvador*. Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. Recuperado en: <https://www.mined.gob.sv/educacion-superior/?wpdmc=informacion-estadistica-de-educacion-superior>
- Naciones Unidas (7,02,2022) *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>.
- Ramos Torres, D. I. (2020). Contribución de la educación superior a los Objetivos de Desarrollo Sostenible desde la docencia. *Revista Española De Educación Comparada*, (37), 89–110. <https://doi.org/10.5944/reec.37.2021.27763>
- SDSN Australia/Pacific (2017) *Getting started with the SDGs in universities: A guide for universities, higher education institutions, and the academic sector*. Sustainable Development Solutions Network. Recuperado de: [https://ap-unsdsn.org/wp-content/uploads/University-SDG-Guide\\_web.pdf](https://ap-unsdsn.org/wp-content/uploads/University-SDG-Guide_web.pdf)

UN (2017) *Sustainable Development Goal 9: Investing in ICT access and quality education to promote lasting peace*. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/blog/2017/06/sustainable-development-goal-9-investing-in-ict-access-and-quality-education-to-promote-lasting-peace/>

UNESCO/IESALC (2021) *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* UNESCO. Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377183>

World Economic Forum (2021) *Global Gender Gap Report 2021. Insight Report March 2021*. Recuperado de: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf)

### **Contribución de los autores**

CCM: Conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, validación, redacción-borrador original

MR: Conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, validación, redacción-borrador original

DCh: Conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, validación, redacción-borrador original

DQP: Conceptualización, investigación, metodología, validación, redacción-borrador original

EM: Conceptualización, investigación, metodología, validación, redacción-borrador original

CPH: Conceptualización, investigación, metodología, validación, redacción-borrador original

MM: Conceptualización, investigación, metodología, validación, redacción-borrador original

### **Financiación:**

No se recibió ningún tipo de financiamiento