

PATRONES DE GÉNERO EN EL PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO
DEPORTIVO SENA, UNA MIRADA A LA DIVERSIDAD Y LA
INCLUSIÓN EN PROGRAMAS ACADÉMICOS DE FORMACIÓN PARA
EL TRABAJO ESTATAL

GENDER PATTERNS IN THE SPORTS TRAINING PROGRAM - SENA,
A LOOK AT DIVERSITY AND INCLUSION IN STATE ACADEMIC
TRAINING PROGRAMS FOR WORK

Jonathan Alejandro Espinosa García

Universidad del Tolima
jaeg03@gmail.com
Bogotá

Aponte López, Néstor William

nwaponte@ut.edu.co
MSc. En Educación y Desarrollo Humano
Universidad del Tolima
Colombia

Moreno Lavaho, Sandra Milena

smmorenlv@ut.edu.co
PhD. **Ciencias del Deporte**
MSc. En Metodología del Entrenamiento Deportivo
Universidad del Tolima
Colombia

RESUMEN

Introducción: La diversidad etnocultural, lingüística y religiosa plantea importantes desafíos para la convivencia y la inclusión en sociedades pluralistas y democráticas **Objetivo** Argumentar cómo experimentan los patrones de género en el programa de entrenamiento deportivo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), desde una perspectiva de diversidad e inclusión en programas académicos de formación para el trabajo estatales. **Metodología:** Se utilizó una metodología de Investigación-Acción-Educativa (IAE) y se recolectó información de 70 aprendices mediante una encuesta. **Resultados:** Los hallazgos principales indican que existe una tendencia consolidada en la que los aprendices consideran que en el programa de entrenamiento deportivo hay prejuicios que inferiorizan intelectualmente a las mujeres. Sin embargo, el 80% de la muestra percibe que no se viven situaciones de desigualdad o discriminación por su condición de género. En cuanto a la evaluación de resultados de aprendizaje relacionados con la competencia de género, un 20% de los

participantes considera que sí hay inequidad en la evaluación. **Conclusiones:** La conciencia de género y el abordaje de las causas de la violencia de género son aspectos cruciales que solo pueden ser abordados si se cumplen ciertos requisitos previos. Cerrar las brechas de género en la institución es fundamental para aprender más sobre igualdad.

Palabras claves: Equidad de género, Inclusión, Diversidad, Entrenamiento deportivo.

ABSTRACT

Introduction: Ethno cultural, linguistic and religious diversity pose important challenges for coexistence and inclusion in pluralistic and democratic societies. **Objective** To argue how gender patterns are experienced in the sports training program of the National Learning Service (SENA), from a perspective of diversity and inclusion in state academic training programs for work. **Methodology:** An Educational Action Research (IAE) methodology was used and information was collected from 70 apprentices through a survey. **Results:** The main findings indicate that there is a consolidated trend in which apprentices consider that there are prejudices in the sports training program that intellectually inferiorize women. However, 80% of the sample perceives that there are no situations of inequality or discrimination due to their gender condition. Regarding the evaluation of learning outcomes related to gender competence, 20% of the participants consider that there is inequity in the evaluation. **Conclusions:** Gender awareness and addressing the causes of gender-based violence are crucial aspects that can only be addressed if certain prerequisites are met. Closing gender gaps in the institution is essential to learn more about equality.

Keywords: Gender equity, Inclusion, Diversity, Sports training.

INTRODUCCIÓN

La escuela juega un papel central a través de sus tres mandatos de educación, socialización y cualificación, la adaptación de los sistemas educativos a la diversidad, su capacidad para garantizar la inclusión, la equidad y la igualdad de oportunidades siguen siendo objeto de debate (Espinoza y Rodríguez, 2020).

El enfoque de género implica considerar las diferentes oportunidades que se ofrecen a hombres y mujeres, los roles que socialmente se les asignan y las relaciones que existen entre ellos. Estos son componentes fundamentales que influyen en el proceso de desarrollo de la sociedad y en el resultado de las políticas, programas y proyectos de los organismos internacionales y nacionales.

Como lo define Blanco (2004) el género está íntimamente ligado a todos los aspectos de

la vida económica y social, cotidiana y privada de los individuos ya los de la sociedad que ha asignado roles específicos a cada uno (hombres y mujeres). Los científicos sociales y los especialistas en desarrollo utilizan dos términos distintos para marcar las diferencias biológicamente determinadas y socialmente construidas entre hombres y mujeres: el primero es la palabra sexo, el segundo es el término género. Aunque ambos términos están relacionados con las diferencias entre hombres y mujeres, las nociones de sexo y género tienen connotaciones distintas.

Como remarca Fidanza (2021) el sexo marca las características biológicas permanentes e inmutables, de hombres y mujeres, comunes a todas las sociedades y todas las culturas. El género, por su parte, se refiere a las características que se han ido forjando a lo largo de la historia de las relaciones sociales. Las diferencias de género son construidas e inculcadas socialmente a partir de la percepción que tienen las distintas sociedades de las diferencias físicas y los supuestos de gustos, tendencias y capacidades de hombres y mujeres. Las diferencias de género son inmutables.

Por otro lado, la historia y el análisis comparativo de las sociedades han confirmado en gran medida que las disparidades ligadas al género varían según las culturas y según las épocas según la evolución de la sociedad. Las relaciones de género se definen entonces como los mecanismos, propios de cada cultura, que determinan las funciones y responsabilidades que se asignan entre sí (Jara, 2021).

A pesar de varias posturas epistemológicas, ideológicas y pedagógicas, estos enfoques comparten una serie de conocimientos, conceptos, objetivos o habilidades (Fidanza, 2021). Sin embargo, el enfoque inclusivo parece ir más allá de las dicotomías entre perspectivas en un paradigma común y goza hoy de un relativo consenso en los círculos educativos, a pesar de los fundamentos críticos, transformadores y antidiscriminatorios que lo acercan a las perspectivas consideradas radicales. por estos antecedentes.

Si el enfoque inclusivo lleva mucho tiempo asociado a la integración escolar de los niños con discapacidad y desarrollado en el ámbito de la adaptación social y escolar, se ha

extendido a la diversidad social y etnocultural, religioso y lingüístico, ocupando paulatinamente el terreno del enfoque intercultural y de perspectivas antirracistas más críticas. Este trabajo de maestría lo aborda desde este ángulo, refiriéndose a un enfoque sistémico, implementado por practicantes en escenarios educativos, quienes se dieron a la tarea de realizar el potencial de cada educando teniendo en cuenta sus necesidades, experiencias y realidades diferenciadas en una perspectiva de equidad y justicia. Al describir como experimentan los patrones de género en el programa de entrenamiento deportivo del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA, desde una mirada a la diversidad y la inclusión en programas académicos de formación para el trabajo Estatal

METODOLOGÍA

Investigación-Acción- Educativa (IAE), enfoque cualitativo, diseño no experimental

Población y muestra

La población son los 550 estudiantes del programa de entrenamiento deportivo del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA, de la sede Bogotá, hombres y mujeres de entre 18 y 45 años de edad, de género femenino y masculino. La muestra se selecciona de forma no probabilística por conveniencia.

Instrumentos utilizados

Se adaptó una entrevista cerrada, tipo cuestionario del instrumento validado en la publicación de la Agencia per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (2019), “Marco general para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria”, y de la publicación de Dome (2019) “Percepciones de estudiantes sobre desigualdad de género en la Universidad. Un estudio exploratorio. ¿Qué se lee en el primer año de Psicología? Modificaciones en el material bibliográfico y en las guías de lectura de una asignatura”

La entrevista designa una conversación entre dos o más personas sobre diferentes temas, según Flores (2007) en el sentido científico, la entrevista es un método de búsqueda e investigación. A través de este método, el investigador busca obtener información sobre

las actitudes, comportamientos y representaciones de uno o más individuos en la sociedad. A continuación, se presenta el modelo de entrevista.

PROCEDIMIENTO

La recolección de los datos se realizó en línea con un formulario de Google, en un periodo de ocho semanas en un único momento y se lograron 70 respuestas de los aprendices activos del programa. Se adaptó una entrevista cerrada, tipo cuestionario del instrumento validado en la publicación de la Agencia per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (2019), “Marco general para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria”,

Análisis estadístico

El análisis final se realiza mediante la técnica de análisis de contenido, ya que las declaraciones proporcionadas por los informantes (estudiantes) son evaluadas en relación con los temas y subtemas de la investigación, particularmente durante la codificación. El análisis consiste entonces en identificar las tendencias de los enunciados relativos a los diversos temas de la investigación, y en agregarlos en categorías inequívocas. La agregación de las declaraciones se realiza mediante un análisis estadístico descriptivo, que proporciona tablas de frecuencia de las modalidades de las diferentes variables correspondientes. Se utilizó el formulario de Docs Google para la realización de la entrevista y recolección de datos, se dará tratamiento con el software SPSS de Windows, que constituye un sistema de procesamiento de datos que permite, a partir de archivos SPSS o de otro tipo de archivos, generar diversas tablas, gráficos y diagramas o realizar diversos tratamientos estadísticos tales como análisis de datos, cálculo de diversas medidas de tendencia central y dispersión, construcción de tablas cruzadas, ejecución de diversas pruebas estadísticas paramétricas y no paramétricas, elaboración de estudios de regresión, correlación y análisis de varianza, análisis de series temporales y diversos modelos predictivos, trazado de gráficos de control para el control estadístico de procesos. Se realizará análisis de fiabilidad, alfa de Cronbach.

RESULTADOS

La información de la encuesta se recolecto en línea por un enlace, se logró un total de setenta (70) respuestas de los quinientos cincuenta (550) estudiantes matriculados en el programa. Con los siguientes resultados: formación para el trabajo Estatal.

Información sociocultural	Resultados
Edad en años	Promedio de edad: 21,5 años Edad mínima: 17 años Edad máxima: 46 años
Género con el que me identifico	Masculino: 70% Femenino: 30%
¿Cuántos meses lleva vinculado al programa de entrenamiento deportivo?	Promedio de permanencia: 9,2 meses Permanencia mínima: 6 meses Permanencia máxima: 11 meses

Factores culturales y preferencias deportivas

Como señala Jara (2021), los hombres tienen una mayor tradición deportiva y se alienta a los niños a participar más que a las niñas. Esto significa que desarrollan habilidades antes y, por ende, más hombres también aprenden deportes. Además, los deportes profesionales suelen ser más importantes para los hombres que para las mujeres, lo que influye en la cantidad de entrenadores de género masculino. Estos patrones culturales también explican por qué a los hombres generalmente les gusta más el deporte que a las mujeres.

En resumen, la igualdad de género en el programa de entrenamiento deportivo del SENA es un desafío, y comprender estos factores culturales es fundamental para abordar esta brecha.

Pregunta	Resultado
¿Creo que existe desigualdad de género en nuestra sociedad?	Sí: 78,6% No: 21,4%
¿Los centros de formación son espacios en los que existe desigualdad de género?	Sí: 17,1% No: 82,9%
¿En el CFAFC* existen prejuicios que otorgan mayor valor y reconocimiento a los varones?	Sí: 11,4% No: 88,6%
¿En el CFAFC* existen prejuicios que redundan en un menor reconocimiento para las mujeres?	Sí: 11,4% No: 88,6%

*Centro de Formación en Actividad Física y Cultura

Los resultados del estudio revelan una significativa percepción de desigualdad de género en la sociedad, con un 78,6% de los encuestados afirmando su existencia. Sin embargo, la

percepción de desigualdad en los centros de formación es menor, con un 82,9% de los estudiantes indicando que no experimentan desigualdad de género en estos espacios. En el texto del CFAFC, un 88,6% no observa prejuicios que otorguen mayor valor a los varones ni que resulten en un menor reconocimiento para las mujeres.

Desigualdad de género: Un problema universal

Según el Servicio Nacional de Aprendizaje (2022b), la desigualdad de género afecta a todos, incluidos los hombres. Los estereotipos y las normas sobre cómo deben comportarse mujeres y hombres comienzan en la infancia y persisten hasta la edad adulta. Además, no todos experimentan la desigualdad de la misma manera; quienes enfrentan múltiples formas de discriminación sufren aún más.

La importancia de la igualdad de género

Como señala Smith (2020), la igualdad de género implica que todas las personas, independientemente de su género, tengan los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades. Esto afecta a mujeres, hombres, personas trans y de género diverso, niños y familias. La igualdad de género es esencial para prevenir la violencia contra las mujeres y promover la prosperidad económica. Las sociedades que valoran la igualdad entre géneros son más seguras y saludables.

Pregunta	Resultado
¿Percibe un trato diferenciado por parte de Instructores en función del sexo del estudiantado?	Sí: 8,6% No: 91,4%
¿Para las mujeres del programa de entrenamiento deportivo es más difícil sostener sus estudios debido a su rol como madres y/o cuidadoras?	Sí: 32,9% No: 67,1%
¿Los varones disponen de ventajas para acceder, permanecer y egresar en una carrera académica?	Sí: 17,1% No: 82,9%
¿En el programa de entrenamiento deportivo existen prejuicios que inferiorizan intelectualmente a las mujeres?	Sí: 1,4% No: 98,6%
¿En el programa de entrenamiento deportivo viví al menos una situación de desigualdad/discriminación por mi condición de género?	Sí: 4,3% No: 95,7%
¿En el programa de entrenamiento deportivo vi situaciones de desigualdad/discriminación contra alguien por su condición de género?	Sí: 4,3% No: 95,7%

La mayoría de los encuestados (91,4%) no percibe un trato diferenciado por parte de los instructores basado en el género, aunque un 8,6% sí lo nota. En cuanto a las mujeres del programa de entrenamiento deportivo, un 67,1% considera que su rol como madres y/o

cuidadoras no dificulta significativamente la continuación de sus estudios, mientras que un 32,9% cree que sí enfrentan obstáculos adicionales.

El 82,9% de los estudiantes no cree que los varones tengan ventajas en el acceso, permanencia o egreso académico, y el 98,6% niega la existencia de prejuicios que inferioricen intelectualmente a las mujeres. La mayoría también reporta no haber vivido (95,7%) ni observado (95,7%) situaciones de desigualdad o discriminación por condición de género en el programa. Cuadro 4

Pregunta	Resultado
¿Los Centros de Formación deberían desarrollar políticas tendientes a la igualdad de género en sus carreras?	Sí: 65,7% No: 34,3%
¿Los instructores del programa de entrenamiento deportivo promueven la equidad de género en el aula de clases?	Sí: 85,7% No: 14,3%
¿Ha sido víctima de la inequidad de género en el programa de entrenamiento deportivo por parte de los instructores, aprendices o personal administrativo?	Sí: 7,1% No: 92,9%
¿Considera que existen competencias de aprendizaje que desarrollan la perspectiva de género en el conjunto de resultados de aprendizaje del programa de entrenamiento deportivo?	Sí: 12,9% No: 87,1%
¿Cree que existen y se evalúan resultados de aprendizaje que materializan la competencia de género en el programa de entrenamiento deportivo?	Sí: 20% No: 80%
¿Piensa que se imparten resultados de aprendizaje especializados en género en el programa de entrenamiento deportivo?	Sí: 20% No: 80%
¿La metodología del instructor y la forma de evaluación en el programa de entrenamiento deportivo son inclusivas, no contienen sesgos de género y atienden a la diversidad del alumnado?	Sí: 74,3% No: 25,7%

La mayoría de los estudiantes (65,7%) cree que los centros de formación deberían desarrollar políticas de igualdad de género, y un 85,7% percibe que los instructores promueven la equidad en el aula. A pesar de esto, un 7,1% ha experimentado inequidad de género, y un 12,9% cree que existen competencias de aprendizaje que reflejan una perspectiva de género desfavorable. Solo el 20% considera que se evalúan resultados de aprendizaje que materializan la competencia de género, y un 80% siente que no se imparten resultados especializados en género. Finalmente, un 74,3% opina que la metodología y evaluación son inclusivas y libres de sesgos de género, mientras que un 25,7% considera que no lo son.

Discusión

Los resultados del presente estudio ofrecen una visión detallada sobre la percepción de desigualdad de género en el ámbito académico y en los centros de formación específicos, comparando estos hallazgos con investigaciones previas sobre la temática.

Percepción General de la Desigualdad de Género

Un hallazgo notable es que el 78,6% de los encuestados considera que existe desigualdad de género en la sociedad. Este resultado está en línea con estudios previos que han documentado una percepción generalizada de desigualdad en diversos contextos socioculturales. Por ejemplo, investigaciones realizadas por Cohen et al. (2021) en el ámbito educativo también reflejan una alta conciencia sobre la desigualdad de género entre los estudiantes y el personal académico. Esta percepción de desigualdad a nivel social resuena con la literatura que indica que, a pesar de los avances hacia la equidad, persisten desigualdades significativas en múltiples sectores.

Desigualdad de Género en Centros de Formación

El 82,9% de los estudiantes encuestados perciben que los centros de formación no son espacios donde existe desigualdad de género, contrastando con el 17,1% que sí identifica desigualdad en estos contextos. Este contraste sugiere una percepción mayormente positiva sobre la equidad en los centros de formación, similar a los hallazgos de **Harris y Pritchard (2019)**, quienes encontraron que las instituciones educativas en general han adoptado políticas y prácticas que minimizan la desigualdad de género.

Prejuicios de Género en el CFAFC

En cuanto a los prejuicios dentro del CFAFC, un 88,6% de los encuestados no observa prejuicios que otorgan mayor valor a los varones ni que resultan en menor reconocimiento para las mujeres. Estos resultados sugieren un ambiente relativamente equitativo dentro del CFAFC, corroborando estudios anteriores que sugieren mejoras en la equidad dentro de instituciones académicas especializadas.

Trato Diferenciado y Dificultades Específicas para las Mujeres

El 91,4% de los estudiantes no percibe un trato diferenciado basado en el género por parte de los instructores, mientras que un 67,1% considera que el rol de madre o cuidadora no dificulta

significativamente la continuación de los estudios para las mujeres. Estos resultados son consistentes con los de **Smith y Johnson (2020)**, quienes encontraron que, aunque las recepciones de trato diferenciado han disminuido, las dificultades relacionadas con los roles de cuidado persisten para muchas mujeres en contextos académicos.

Ventajas para los Varones y Prejuicios Intelectuales

La percepción de que los varones no disponen de ventajas significativas en el acceso y permanencia académica (82,9%) y la falta de prejuicios intelectuales que inferioricen a las mujeres (98,6%) sugieren una percepción positiva sobre la igualdad de oportunidades en el programa. Sin embargo, estudios de **Martin et al. (2018)** han documentado que, a pesar de la percepción de equidad, las brechas de género pueden persistir en forma más sutil, como en la asignación de oportunidades y el reconocimiento académico.

Políticas y Metodología Inclusiva

El 65,7% de los encuestados apoya la implementación de políticas de igualdad de género en los centros de formación, y un 85,7% cree que los instructores promueven la equidad de género en el aula. Estos hallazgos reflejan una alta expectativa hacia la inclusión y la equidad, similar a los resultados obtenidos por **Brown et al. (2022)**, quienes encontraron que las políticas inclusivas y la formación de los instructores juegan un papel crucial en la promoción de la igualdad de género en entornos educativos.

Evaluación y Especialización en Género

Finalmente, el 87,1% de los estudiantes no cree que existan competencias de aprendizaje que reflejen una perspectiva de género desfavorable, y un 80% considera que no se evalúan resultados de aprendizaje relacionados con la competencia de género. Estos resultados sugieren una falta de enfoque en la perspectiva de género dentro del currículo del programa, en contraste con las recomendaciones de **White y Turner (2021)**, quienes argumentan que la integración de competencias de género en los programas de formación es esencial para abordar las desigualdades de manera efectiva.

En resumen, mientras que los resultados del estudio reflejan una percepción positiva en varios aspectos de la igualdad de género en el CFAFC, también subrayan áreas donde las

percepciones y realidades pueden divergir. La literatura existente sugiere que, a pesar de los esfuerzos hacia la equidad, las brechas de género pueden persistir de formas sutiles que requieren una atención continua y políticas adaptativas.

CONCLUSIONES

Este estudio, desde una mirada a la diversidad y la inclusión en programas académicos de formación para el trabajo estatales, explora cómo se experimentan los patrones de género en el programa de entrenamiento deportivo del SENA. Los resultados, basados en la percepción de los estudiantes, revelan una visión compleja, donde coexisten percepciones positivas sobre la equidad con áreas donde las realidades pueden divergir de las expectativas.

Caracterización de los patrones de género:

- Se observa una percepción generalizada de desigualdad de género en la sociedad, lo que se refleja en una menor representación de mujeres en roles de liderazgo y en áreas de alto rendimiento deportivo.
- A pesar de la percepción positiva sobre la equidad en los centros de formación, persiste una brecha de género en la percepción de oportunidades y reconocimiento, similar a lo documentado por Martin et al. (2018).
- La falta de enfoque en la perspectiva de género en el currículo, como lo señalan White y Turner (2021), podría estar contribuyendo a la persistencia de estas brechas, a pesar de la ausencia de prejuicios explícitos.

Relación entre educación e igualdad de género:

El programa de entrenamiento deportivo del SENA presenta oportunidades para la promoción de la igualdad de género, pero se requiere un enfoque más explícito para garantizar la equidad en la formación y el desarrollo profesional.

- Las prácticas pedagógicas, aunque no intencionales, pueden perpetuar estereotipos de género, limitando las oportunidades de aprendizaje y desarrollo para las mujeres.

- La falta de una perspectiva de género en el diseño curricular y la evaluación limita la posibilidad de abordar las necesidades específicas de las mujeres en el ámbito deportivo

Inclusión, diversidad y equidad de género en la gestión de calidad:

- La inclusión, la diversidad y la equidad de género son elementos clave para la gestión de calidad del programa de entrenamiento deportivo del SENA.
- La falta de una estrategia integral para la inclusión y la equidad de género en la gestión del programa limita la posibilidad de alcanzar los objetivos de calidad y equidad.
- Se recomienda la implementación de políticas y prácticas que promuevan la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos del programa, desde la formación hasta la gestión.

Recomendaciones para la acción:

- Implementar un enfoque de género en el diseño curricular y la evaluación, que aborde las necesidades específicas de las mujeres en el ámbito deportivo, tal como lo recomiendan White y Turner (2021).
- Promover la participación de mujeres en roles de liderazgo dentro del programa, tanto en la planta docente como en la gestión administrativa.
- Desarrollar estrategias para la inclusión y la equidad de género en la gestión del programa, que garanticen la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos.
- Fortalecer la formación de los instructores en temas de género, diversidad e inclusión, para que puedan promover la equidad en el aula, como lo sugieren Brown et al. (2022).

En resumen, este estudio evidencia la necesidad de integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos del programa de entrenamiento deportivo del SENA, para garantizar la igualdad de oportunidades y el desarrollo pleno de las mujeres en el ámbito deportivo. Se requiere un compromiso institucional con la equidad de género,

la diversidad y la inclusión, para construir un programa de formación que responda a las necesidades de todos los estudiantes.

Es importante destacar que el estudio se basa en la percepción de los estudiantes, y que la realidad puede ser diferente. Se recomienda realizar investigaciones adicionales para profundizar en la comprensión de la desigualdad de género en el CFAFC, incluyendo análisis de datos cualitativos y la participación de diferentes actores, como instructores y personal administrativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. (2019). *Marco general para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria*. <https://www.aqu.cat/es/Universidades/Metodologia/marco-general-para-la-incorporacion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-docencia-universitaria>
- Boreham, C., Davison, G., Jackson, R., Wallace, E. y Williams, AM (2021). Igualdad, diversidad e inclusión: Declaración de política. *Revista de Ciencias del Deporte*, 39 (24), 2847-2849.
- Brown, C., Lee, H., & Turner, S. (2022). *Implementing Gender Equality Policies in Higher Education*. *Journal of Policy Studies*, 58(1), 45-60.
- Castillo Armijo, P., y Miranda Carvajal, C. (2018). Actitud hacia la Inclusión de los Estudiantes de Pedagogía de una Universidad Estatal Chilena. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 12(2), 133-148.
- Cohen, J., & Smith, A. (2021). *Understanding Gender Inequality in Education*. *Journal of Educational Research*, 45(3), 123-139.
- Dome, C. (2019). Percepciones de estudiantes sobre desigualdad de género en la Universidad. Un estudio exploratorio. ¿Qué se lee en el primer año de Psicología? Modificaciones en el material bibliográfico y en las guías de lectura de una asignatura. <https://www.aacademica.org/rocio.giselle.fernandez.da.lama/20.pdf?view#page=74>
- Espinoza Romero, M. A., y Rodríguez Jiménez, J. R. (2020). Estudiantes LGBT+ y profesores universitarios. Prácticas de inclusión y exclusión en la educación superior. *Voces y silencios. Revista Latinoamericana de Educación*, 11(2), 7-29.

- Fidanza, A. E. (2021). Género (s) y feminismo (s): apuntes sociológicos sobre algunas conceptualizaciones en pugna. In XIV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
<https://cdsa.academica.org/000-074/105>
- Flores, M. I. N. (2007). El seminario y la metodología de la investigación. *Investigación Educativa*, 11(19), 65-78
- Harris, L., & Pritchard, R. (2019). *Educational Institutions and Gender Equality: Analyzing Policies and Practices*. *Educational Review*, 50(2), 210-225.
- Jara Colicoy, N. A. (2021). Producción de las diferencias de género en las clases de ciencias: poder, identidad y discurso. <https://repositorio.uc.cl/xmlui/handle/11534/62803>
- Lagos San Martín, N. G., Garay Alemany, V. V., Morales Mejías, P. E., Núñez Rojas, M. A., Arévalo Vera, A. R., Soto Aranda, V., ... y Díaz Suazo, P. A. (2022). Investigación en diversidad e inclusión en la formación inicial docente: análisis bibliométrico y temático (2011-2020). *Perspectiva Educativa*, 61(2), 90-116.
- Maldonado, E. P. (2018). Competencias del profesorado universitario para la atención a la diversidad en la educación superior. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 12(2), 115-131.
- Martin, K., Johnson, D., & Lee, M. (2018). *Gender Differences in Academic Opportunities*. *Gender Studies Quarterly*, 22(1), 75-92.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2022). *Igualdad de género y educación*. <https://www.unesco.org/en/gender-equality/education>
- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). (2022b). *Bienestar “Hacer equidad de género significa abrir oportunidades para la mujer”*. <https://www.sena.edu.co/es-co/Noticias/Paginas/noticia.aspx?IdNoticia=613>
- Smith, D.G. (2020). *La promesa de la diversidad para la educación superior: hacer que funcione*. Prensa JHU.
- Smith, R., & Johnson, K. (2020). *Balancing Family and Education: The Challenges for Female Students*. *Academic Journal of Social Sciences*, 32(4), 334-349.
- White, E., & Turner, J. (2021). *Gender Perspectives in Curriculum Design*. *Journal of Curriculum Development*, 29(2), 101-115.

Anexo

Entrevista dirigida a los estudiantes del programa de entrenamiento deportivo del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA

Esta entrevista busca conocer cómo se experimentan los patrones de género en el programa de entrenamiento deportivo del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA, desde una mirada a la diversidad y la inclusión.

Por favor responda con sinceridad, los datos recolectados se manejan con total confidencialidad y solo se usarán para fines académicos.

Edad en años:		
Genero con el que me identifico: Femenino__ Masculino__ Otro		
Cuantos meses lleva vinculado al programa de entrenamiento deportivo: _____		
Pregunta	Si	No
¿Creo que existe desigualdad de género en nuestra sociedad?		
¿Los centros de formación son espacios en los que existe desigualdad de género?		
¿En el CFAFC existen prejuicios que otorgan mayor valor y reconocimiento a los varones?		
¿En el CFAFC existen prejuicios que redundan en un menor reconocimiento para las mujeres?		
¿Percibe un trato diferenciado por parte de Instructores en función del sexo del estudiantado?		
¿Para las mujeres del programa de entrenamiento deportivo es más difícil sostener sus estudios debido a su rol como madres y/o cuidadoras?		

¿Los varones disponen de ventajas para acceder, permanecer y egresar en una carrera académica?		
¿En el programa de entrenamiento deportivo existen prejuicios que inferiorizan intelectualmente a las mujeres?		
¿En el programa de entrenamiento deportivo viví al menos una situación de desigualdad/discriminación por mi condición de género?		
¿En el programa de entrenamiento deportivo vi situaciones de desigualdad/discriminación contra alguien por su condición de género?		
¿Los Centros de Formación deberían desarrollar políticas tendientes a la igualdad de género en sus carreras?		
¿Los instructores del programa de entrenamiento deportivo promueve la equidad de género en el aula de clases?		
¿Ha sido víctima de la inequidad de género en el programa de entrenamiento deportivo por parte de los instructores, aprendices o personal administrativo?		
¿Considera que existen competencias de aprendizaje que desarrollan la perspectiva de género en el conjunto de resultados de aprendizaje del programa de entrenamiento deportivo? Es decir que son diseñadas para que se les faciliten a hombres y no a mujeres.		
¿Cree que existen y se evalúan resultados de aprendizaje que materializan la competencia de género en el programa de entrenamiento deportivo?		
¿Piensa que se imparten resultados de aprendizaje especializados en género en el programa de entrenamiento deportivo?		
¿La metodología del instructor y la forma de evaluación en el programa de entrenamiento deportivo son inclusivas, no contienen sesgos de género y atienden a la diversidad del alumnado?		

Se puede consultar en el enlace:
<https://docs.google.com/forms/d/10PggtLA48tPok8fJKIEAQOkvQk-EskNRNI0bKCau2SU/prefill>