

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
OFICINA DE PLANIFICACIÓN UNIVERSITARIA
SISTEMA INSTITUCIONAL PLAN PRESUPUESTO

INFORMACION GENERAL DE LA PROPUESTA

Unidad:	01060304-ESCUELA DE INGENIERIA ELECTRICA	Propuesta:	Pry01-1675-2025-Desarrollo de una metodología para incorporar la perspectiva de género en los cursos de la malla curricular de Ingeniería Eléctrica
Código de Inscripción:		Estado:	Editable
Fecha de Inicio:	11/08/2025	Ampliación / Renovación:	
Fecha de Finalización:	16/08/2027	Usuario:	mercedes.chaconvasquez

Actividad / Subactividad

Actividad	SubActividad	Forma Operativa/Modalidad
Docencia	Iniciativas de mediación pedagógica	Proyecto

Descripción:

Este proyecto desarrollará una metodología para incorporar la perspectiva de género en los cursos de la malla curricular de la carrera de Ingeniería Eléctrica (IE). Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para las personas cualquier acción que se planifique en la docencia, que empape los programas de los cursos, y los procesos de diseño, administración y evaluación de los cursos. La metodología está dirigida principalmente a las personas docentes de la unidad académica, con el objetivo de que estas reflexionen y construyan en una comunidad de aprendizaje, nuevos conceptos de género, analicen su entorno, experiencias, creencias, normativa, y se sensibilicen con la temática, para que, de forma consciente y proactiva, mejoren la calidad de su docencia. Se desea que estas acciones impacten la pedagogía docente y doten de más oportunidades de ingreso, permanencia y éxito de estudiantes en el campo de la IE. Las brechas de género en la carrera son históricamente amplias. El Estado de la Educación 2023 evidencia el valioso potencial que representa la población subrepresentada, para promover la excelencia y la competitividad en campos científico-tecnológicos (Consejo Nacional de Rectores, 2023, p. 327). Se posiciona la importancia y necesidad de contar con recursos docentes y diferentes didácticas que ayuden a hacer una docencia sensible al género. Para ello, el proyecto iniciará un diálogo basándose en un proceso de trabajo colaborativo, con recolección de evidencias y vivencias de docentes, así como de las herramientas disponibles. El estudio tomará como punto de partida, los cursos específicos de la carrera como Circuitos I, Señales y Sistemas, Sistemas Digitales, Máquinas, entre otros. Tras esta indagación, se creará una guía de buenas prácticas en conjunto con las personas docentes, que se validará, se aplicará en al menos tres cursos y se le dará seguimiento. La metodología implica que en la docencia se tengan en cuenta estas prácticas, con un enfoque que permite analizar críticamente los condicionamientos y evitar discriminación, desigualdad, vulnerabilidad y violencia. Se busca que más personas se entusiasmen con la IE mediante una formación y un trabajo con los paradigmas de rol de género que afectan el interés en la carrera. Conviene señalar la incidencia directa de este proyecto con las agendas y prioridades políticas, nacionales e internacionales en el marco de las demandas educativas emergentes en materia de género. Desde el Enfoque de Derechos Humanos, se busca hacerlos efectivos sin distinción alguna. Desde los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, de lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas y de reducir la desigualdad en y entre los países. Desde la Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Formación, el Empleo y el Disfrute de los Productos de la Ciencia, la Tecnología, las Telecomunicaciones y la Innovación del Micitt (PICTTI). Además, se toma en cuenta el Plan estratégico institucional 2021-2025 de la Universidad de Costa Rica (UCR), que tiene como Objetivo estratégico implementar acciones que promuevan el respeto y la responsabilidad, para propiciar la equidad y la inclusión de todos los sectores de la comunidad universitaria. Mediante la estrategia de garantizar una cultura de respeto y equidad, libre de todo tipo de discriminación y acoso. Finalmente, se enmarca en el Plan Estratégico de la EIE 2024-2026, que busca fortalecer acciones para promover una mayor equidad en el ingreso, permanencia y graduación de las personas estudiantes.

Observaciones:

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
OFICINA DE PLANIFICACIÓN UNIVERSITARIA
SISTEMA INSTITUCIONAL PLAN PRESUPUESTO

Unidades participantes en el propuesta:

01060304 ESCUELA DE INGENIERIA ELECTRICA

Instituciones participantes en la propuesta:

No cuenta con instituciones asociadas en la propuesta

Adscripciones con programas inscritos en las Vicerrectorías:

No hay información registrada

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
OFICINA DE PLANIFICACIÓN UNIVERSITARIA
SISTEMA INSTITUCIONAL PLAN PRESUPUESTO

Información acerca de los encargados de la propuesta

Participación	Identificación - Nombre	Grado	Unidad/Inst. pertenece	Est.régimen	Nombramiento	H. Propias	H. Adicional	H. AdHorem	H. Sobrecarga	H. Contrato	H. Complemento	H. Serv. Profesionales
Investigador principal / Responsable	113480564 - MERCEDES MARIA CHACON VASQUEZ	Doctorado académico	ESCUELA DE INGENIERÍA ELÉCTRICA	CATEDRÁTICO(A)	Del 01/09/2025 al 01/09/2027	10						
Colaborador / Asociado	206260693 - TEODORO JOSE WILLINK CASTRO	Maestría académica	ESCUELA DE INGENIERÍA ELÉCTRICA	INSTRUCTOR(A)	Del 01/09/2025 al 01/09/2027							

OBSERVACIONES

Observaciones realizadas al participante: MERCEDES MARIA CHACON VASQUEZ

La carga académica que se solicita para participación en el proyecto de la Dra. Chacón es de 10 horas.

Observaciones realizadas al participante: TEODORO JOSE WILLINK CASTRO

El proyecto se realizará en colaboración con el profesor Teodoro Willink Castro, quien trabaja en la comisión a cargo de los procesos de diseño y rediseño curricular. Cabe destacar que la solicitud de carga nula para el colaborar del proyecto, obedece a que él se compromete a realizar tareas de consultoría de acuerdo con su área de experiencia.

Temáticas asociadas a la propuesta

Temática: 1 : EDUCACIÓN (Fortalecimiento educativo)

Descripción: Desarrollo de acciones para la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje, tanto a nivel de educación formal como no formal, según corresponda.

Sub temáticas asociadas

4 - Pedagogía universitaria

5 - Recursos didácticos universitarios

9 - Redes de colaboración entre docentes universitarios

Temática: 3 : GÉNERO

Descripción: Desarrollo de acciones que atienden, según corresponda, las desigualdades de género buscando garantizar los derechos de todas las personas, abordando las múltiples intersecciones de género

Sub temáticas asociadas

12 - Cultura de Igualdad y No Violencia

15 - Masculinidades

16 - Violencia de Género

17 - Mujeres en Ciencia y Tecnología (STEAM)

18 - Violencia contra la mujer

ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA

ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

Actualmente la carrera de Ingeniería Eléctrica se encuentra en un proceso de rediseño curricular. La carrera opera con un bachillerato con énfasis en Electrónica y Telecomunicaciones, Sistemas de Energía y Redes y Computadoras. Se pretende abrir una nueva carrera con un único énfasis en el bachillerato y especializaciones en la licenciatura. Esta iniciativa docente se considera pertinente independientemente de la estructura curricular, ya que el abordaje se centrará en la sensibilización sobre la inclusión de la perspectiva de género en los cursos, durante el proceso de transición curricular. El punto de partida será en torno a los cursos específicos de ingeniería eléctrica, que por su naturaleza, son diferenciadores en la formación de una persona en ingeniería eléctrica, por lo que los cursos se perpetúan en ambas estructuras curriculares.

El estudiantado de IE se asocia al Colegio de Ingenieros y Arquitectos con el bachillerato. La malla curricular de la carrera incluye cursos de matemática, física, análisis de circuitos, teoría electromagnética, sistemas de control, sistemas de comunicaciones, sistemas digitales, sistemas eléctricos, electrónicos y computacionales, máquinas eléctricas, programación y otros. El grado de la Licenciatura de la Escuela de Ingeniería Eléctrica de la Universidad de Costa Rica está acreditado por la Agencia de Acreditación de Programas de Ingeniería y Arquitectura (AAPIA). Actualmente, se está haciendo hincapié en la evaluación de atributos de la carrera.

La escuela cuenta con diversos laboratorios de docencia para impulsar el desarrollo de habilidades del estudiantado como el Laboratorio de Máquinas Eléctricas, los Laboratorios de Electrónica, el Laboratorio de Telecomunicaciones, el Laboratorio de Automática y el Laboratorio de Investigación en Circuitos Integrados (LICIT).

La EIE cuenta con profesores y una profesora especializados en el extranjero en temas de gran auge tecnológico como biomedicina, telecomunicaciones, robótica, inteligencia artificial, energías renovables, ciberseguridad y automatización. También cuenta con un docente licenciado en Educación y tres docentes estudiantes de la Licenciatura en Educación de la UCR. El personal docente se ha capacitado en temas de motivación de estudiantes universitarios, planificación de ambientes educativos, evaluación de los aprendizajes en la universidad y aprendizaje orientado a proyectos (AOP) mediante las asesorías pedagógicas impartidas por el DEDUN en el 2019, y también en el 2023 con temas de orientaciones pedagógicas para la organización de actividades educativas, estrategias pedagógicas para la interacción con estudiantes universitarios y cómo aprenden nuestros/as estudiantes. En el 2024 se realizó una capacitación sobre evaluación para IE. El Centro de Evaluación Académica (CEA) ha impartido talleres sobre atributos durante el 2022 y sobre creación de rúbricas en el 2023.

La Escuela colabora activamente en el proyecto de Mujer en Ingeniería, que busca cerrar las brechas de género en la Facultad de Ingeniería (FI) y fortalecer la permanencia de sus estudiantes. También colabora con el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM), que impulsa el conocimiento, la producción y la aplicación de teorías y metodologías con perspectiva de género en los proyectos y actividades de docencia. Además, apoya a la rama estudiantil IEEE y el proyecto Woman in Engineering mediante actividades de capacitación sobre cero tolerancia a la discriminación y el hostigamiento sexual dirigidas a estudiantes y docentes. La EIE también colabora con la Unidad de Género de la UCR, encargada de promover la incorporación del enfoque de género y de derechos humanos en el quehacer de la institución a través de sus tres ejes: docencia, investigación y acción social. Finalmente, trabaja con la Comisión de Género de la Facultad de Ingeniería y ha colaborado con la comisión especial que analizó la situación de las académicas para el Consejo Universitario.

Si bien la EIE hace un esfuerzo importante en colaborar con la temática, hay que reconocer que falta mucho trabajo por realizar. La segmentación de la matrícula por sexo sigue siendo uno de los mayores retos en el mundo para esta carrera y otras en ciencia y tecnología. Para superarlo, no basta con alcanzar una matrícula similar entre mujeres y hombres, sino que deben eliminarse los desequilibrios existentes en cada proceso formativo.

La Ingeniería Eléctrica es una de las carreras de mayor demanda laboral en Costa Rica. En cuanto a su estudiantado, según los datos obtenidos por la dirección, el porcentaje de matrícula de mujeres en la carrera de IE es bajo: en 2017 fue 17.6%, 2018 un 24%, 2019 un 24.7%, 2020 un 25%, 2021 un 18.69%, 2022 un 20.70% y 2023 un 18.09%. La brecha es también baja en cuanto a la graduación. Los datos del sistema del CEA, SIIAGC, dados por la dirección, desde la creación de la carrera hasta 2023 se han graduados 3491 personas de la carrera, donde el 10.77% corresponden a mujeres. A nivel país, hay un 19.7% de mujeres graduadas de la carrera de Ingeniería Eléctrica de la UCR (CONARE, 2019). Según el Informe del PEN y el estado de la Educación Superior del Informe 2023, (Programa Estado de la Nación, 2023) se han planteado como desafíos estratégicos la necesidad de incrementar la cobertura de la educación superior para alcanzar mayores niveles de productividad y derechos humanos. El aumento en la cobertura debe además cerrar brechas estructurales, entre ellas las de género en las carreras científicas y tecnológicas. Señala que fortalecer la autonomía y participación de las mujeres en la fuerza laboral, como únicas vías para aumentar de forma significativa las tasas netas de participación en Costa Rica. Cabe destacar que el PEN 2024 no elaboró un informe de Estado de la educación porque la situación no muestra cambios abruptos de un año a otro.

Actualmente existe una investigación en progreso que cuenta con información de la situación de la carrera sobre esta temática, sus resultados no se han publicado, pero conviene señalar que se entrevistó a 325 personas y se encontraron situaciones de discriminación y brechas de género en la evolución profesional de las personas egresadas. También existen varios estudios sobre la existencia de brechas de género en otras carreras afines, como la carrera de Ciencias de la Computación de la UCR, donde se han realizado investigaciones que identifican las percepciones de sus estudiantes sobre cuestiones de género y diversidad. Los resultados indican que el género influye en la mayoría de los ítems relacionados con la percepción académica y que las personas que sufrieron discriminación, ya sea ellas mismas o un familiar, son más sensibles a las desigualdades (Alicia García-Holgado, 2021). Es por todo lo anterior, que esta iniciativa buscará explorar con las personas docentes la situación de las Mujeres en Ciencia y Tecnología (STEAM).

En la encuesta sobre incidencia y prevalencia de la discriminación y la violencia contra las mujeres UCR 2021, se destaca la prevalencia de la violencia en la vida de las estudiantes universitarias donde, sobresale la violencia emocional en la mayoría de los reportes (72,5 %), la violencia sexual, el hostigamiento sexual y la violencia física en segundo término y en menor proporción la violencia patrimonial (20,7 %) (María José Chaves Groh, 2022).

En un estudio en el que se entrevistó a estudiantes de Ingeniería de la UCR, estas afirmaron que el experimentar dificultades en algunos cursos, perderlos y creer que no son suficientemente buenas en matemáticas, les había influido negativamente para continuar sus estudios. En cuanto a los resultados que afectan negativamente a la permanencia, se encontró que el ambiente machista también influyó. El estudio indica la necesidad de reforzar las actividades de sensibilización a la comunidad universitaria sobre el hostigamiento sexual, laboral, el sexismo y la discriminación (Vásquez Soto, Carolina, 2024).

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
OFICINA DE PLANIFICACIÓN UNIVERSITARIA
SISTEMA INSTITUCIONAL PLAN PRESUPUESTO

Se debe indagar las creencias y percepciones que tiene el personal docente en relación con la temática. Y trabajar en espacios de reflexión guiados donde se recolecte las experiencias docentes, para construir en conjunto una propuesta para la inclusión del género en los cursos del plan de estudios de la carrera. En algunos casos, se ha detectado que hace falta información y formación para el personal en los temas de ética, discriminación, perspectiva de género, hostigamiento sexual, los cuales son como aspectos necesarios para ejecutar la labor docente. Es por ello que se busca crear una comunidad de aprendizaje sensible al tema de género, que permee al cuerpo docente y a la escuela. Así que el proyecto explorará las redes de colaboración entre docentes universitarios. Además, se busca evaluar y dar seguimiento al trabajo para mantener un espacio vivo de reflexión y potencias generar más habilidades en el tema. Todo esto para sensibilizar sobre estas temáticas y su importancia para atender los casos que se puedan presentar en sus ambientes de aprendizaje, con el fin de corregir prácticas y eliminar prejuicios, inequidades y violencia. Estos espacios deben, además ayudar a las mujeres a incorporar la fortaleza y confianza para llevar su vida académica. Es por ello que el proyecto busca explorar con las personas docentes las temáticas de violencia contra las mujeres y violencia de género y cultura de igualdad y no violencia.

En la docencia es necesario incluir la perspectiva de género en los cursos de la malla curricular, para lo cual se deben crear contenidos específicos y módulos formativos específicos sobre esta materia, en todos los cursos como propuesta curricular obligatoria. El proyecto abordará con las personas docentes una reflexión entorno a los recursos didácticos universitarios con que se disponen para para esta tarea. En este sentido, la universidad está obligada a contar con un informe sobre la incorporación de la perspectiva de género en los cursos del plan de estudios. Por otra parte, se establece también la eliminación de contenidos sexistas y estereotipados en los recursos de docentes. La diversidad de género enriquece la docencia social al aportar una variedad de perspectivas, experiencias y enfoques que son cruciales para la innovación y la resolución creativa de problemas. La falta de inclusión femenina no solo resulta en sesgos en estas áreas sustantivas, sino que también impide el aprovechamiento del potencial completo de la Universidad, al no utilizar las habilidades y talentos de toda su comunidad universitaria, en beneficio de la sociedad a la que nos debemos. Las acciones afirmativas parten del reconocimiento de que en nuestro medio existen inequidades y de que la organización se compromete a hacer un cambio (CU, 2024).

La EIE también puede apoyarse en el Código de Ética de la Universidad de Costa Rica. En Costa Rica, el Instituto Tecnológico de Costa Rica y el Instituto de Aprendizaje INA han iniciado una política de género y es importante iniciar un intercambio con las personas encargadas de estas iniciativas para recibir información. A nivel mundial, en la Universidad Autónoma de Barcelona ha integrado enfoques de género en sus currículos y es posible contactar con las personas responsables. También, se tiene contactos con la Universidad de Valencia, donde ha incorporado la perspectiva de género a la docencia universitaria. En México la UNAM tiene un currículo de Ingeniería Eléctrica Electrónica que es un ejemplo a seguir. También en Estados Unidos, en la Universidad de Berkeley se cuenta con un ejemplo. Otro caso es en Reino Unido, donde existe un programa llamado Athena Swan, que galardona las carreras que están promoviendo la diversidad y el enfoque de género (Athena Swan, 2024).

El proyecto busca explorar con las personas docentes las temáticas de masculinidades. Se pueden encontrar capacitaciones de empresas como Intel en temas de promoción de masculinidades igualitarias y afectivas para el personal docente y estudiantil, para promoción y desarrollo de contenidos para la formación de competencias con los estudiantes, orientadas a la erradicación del ejercicio del poder, dominio y control machista, el ejercicio de paternidades afectivas involucradas en el cuidado y en la corresponsabilidad, el ejercicio de una sexualidad integral, informada, placentera y en corresponsabilidad como factor protector frente a la violencia contra las mujeres.

**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
OFICINA DE PLANIFICACIÓN UNIVERSITARIA
SISTEMA INSTITUCIONAL PLAN PRESUPUESTO**

Referencias:

Alicia García-Holgado, María Estrada, Gabriela Marín-Raventós y Francisco J. García-Peñalvo. (25–29 octubre, 2021,). Gender gap perception of computer science students in Costa Rica: a case study in two public universities. XIII Congress of Latin American Women in Computing 2021, San José, Costa Rica. <https://ceur-ws.org/Vol-3000/paper185.pdf>

Comisión Especial Consejo Universitario. (3 julio 2024). Informe Inequidades de las mujeres en la academia de la UCR Análisis de las inequidades que afrontan las mujeres en la academia y brindar recomendaciones al Consejo Universitario y a la Administración Superior, con el fin de promover reformas y acciones afirmativas dirigidas a erradicar las disparidades de género en la academia. (Pase CE-10-2021).

Consejo Nacional de Rectores (CONARE). 2019. El Observatorio Laboral de Profesiones (OLaP) Radiografía Laboral: Ingeniería Eléctrica. <https://radiografia.conare.ac.cr/radiografia-laboral-iii-2019/que-puedo-estudiar/ingenieria/ingenieria-electrica/>

Consejo Nacional de Rectores (CONARE). 2023. Informe del estado de la Nación PEN, <https://estadonacion.or.cr/?informes=informe-estado-de-la-nacion-2023>

María José Chaves Groh, Yorlene Quirós Díaz, Sylvia Mesa Peluffo, Paola Brenes Hernández. Julio 2022. Informe de investigación: Una mirada cuantitativa a la violencia contra las mujeres y la discriminación en razón de género que enfrentan las estudiantes de la Universidad de Costa Rica. <https://www.ucr.ac.cr/medios/documentos/2022/informe-encuesta.pdf>

Proyecto Athena Swan. 2024. <https://www.imperial.ac.uk/electrical-engineering/about/departmentslife/supporting-our-diverse-community/athena-swan/>.

Rectoría de la UCR. 2017. Resolución, #R-156-2017 sobre la creación de la Comisión Institucional para la Diversidad Sexual. <https://www.rectoria.ucr.ac.cr/site/wp-content/uploads/2017/05/R-156-2017.pdf>

Vásquez Soto, Carolina, Chacón Vásquez, Mercedes, Mesa Peluffo, Sylvia y Arguedas Méndez Silvia María. (2024). Factores que impulsan y que inhiben el ingreso y la permanencia de mujeres en carreras de Ingeniería de la Universidad de Costa Rica. Revista Actualidades Investigativas en Educación, 24(2), 1-34. <https://doi.org/10.15517/aie.v24i2.59104>

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

En consonancia con los antecedentes, se evidencia la necesidad de disponer de recursos docentes y diversas estrategias didácticas que contribuyan a la implementación de una docencia sensible al género. En el ámbito educativo universitario, resulta imperativo incorporar la perspectiva de género en los procesos de enseñanza aprendizaje. Para ello, se debe establecer un espacio de reflexión guiado, en el que las personas docentes puedan llevar a cabo procesos transformadores, que fomenten el espíritu crítico en torno al eje transversal de género. También se desprende de la revisión, que existen diferencias de género y que en universidades de Centro América, Estados Unidos y Europa, han avanzado en la incorporación de esta temática para fortalecer el desarrollo. Además, se destacan las ventajas de fortalecer la participación de las mujeres en la fuerza laboral como única forma de aumentar de forma significativa las tasas netas de participación en Costa Rica. Es por ello que el proyecto trabajará con los docentes la situación de las Mujeres en Ciencia y Tecnología (STEAM). También se destaca la importancia de crear habilidades y talentos en toda la comunidad universitaria en beneficio de la sociedad a la que nos debemos. De manera tal, que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de manera equitativa de los programas.

Para la EIE es pertinente la transversalización del enfoque de género en los cursos de la malla curricular que promueva oportunidades de desarrollo académico del estudiantado y acciones afirmativas para minimizar la brecha de género en la Escuela de Ingeniería Eléctrica. Se requiere de un proceso de sensibilización que fomente un ambiente de estudio libre de toda manifestación de discriminación y violencia, en el que sus docentes y estudiantes transformen la estructura desigual de las relaciones de género en la sociedad, con conocimientos para entender e intervenir en el futuro desde el ejercicio profesional, con el espíritu analítico que le caracteriza de la carrera. Es por ello que el proyecto busca explorar con las personas docentes las temáticas de violencia contra las mujeres y violencia de género.

Este proyecto se enmarca en el compromiso de la ONU, de Costa Rica, la Universidad de Costa Rica y la EIE con la equidad, y resulta importante y estratégico para lograr una sociedad más igualitaria, justa y libre de discriminación y violencia por razones de género. El proyecto sería un insumo relevante para incluir un eje transversal en el Plan Estratégico 2027-2029 que permita impactar la pedagogía universitaria y apoyar más acciones encaminadas a lograr la igualdad de género.

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
OFICINA DE PLANIFICACIÓN UNIVERSITARIA
SISTEMA INSTITUCIONAL PLAN PRESUPUESTO

¿Quién o quiénes se benefician?:

Tipo beneficiario	Clasificación
Ocupación	Académicos (docentes)
Ciclo de educación	Estudiantes Universitarios
Ciclo de educación	Docentes universitarios

Cantidad de población beneficiada: 100

Beneficios para la población:

Se mejorará la calidad docente al fortalecer la perspectiva de género y la relevancia social de los conocimientos, las tecnologías y las innovaciones producidas. La transformación en la pedagogía universitaria ofrecerá nuevas herramientas para identificar los estereotipos, normas y roles sociales de género, desarrollar su espíritu crítico y adquirir competencias que le permitan evitar reproducir desigualdad y discriminación de género en su práctica profesional. El principal grupo de impacto es la población docente, ya que reflexiona sobre los procesos de enseñanza aprendizaje en torno a la temática. Los frutos de este trabajo beneficiarán de manera indirecta a las personas estudiantes, al fortalecer la autonomía y participación de las mujeres en la carrera y retener a estas estudiantes en sus estudios, para aumentar las tasas netas de participación laboral femenina en Costa Rica. Así, se utilizará las habilidades y talentos de toda la comunidad universitaria en beneficio de la sociedad.

Beneficios para la Universidad:

1. Se recogerán experiencias y vivencias de docentes, estudiantes y personas expertas para elaborar una guía que sirva de ayuda para incluir la perspectiva de género en los cursos de la EIE. 2. Se fortalecerá la imagen de la UCR como la primera universidad de la región en contar con cursos con enfoque de género. 3.a. Como proyecto de docencia, se beneficia la labor docente al reflexionar sobre las vivencias y experiencias en la enseñanza de la IE al mismo tiempo que adquiere nuevos conocimientos y habilidades en la temática. 3.b. Este proyecto contribuye a las políticas existentes en materia de género, ya que busca generar estrategias y acciones positivas para cumplir el compromiso de la ONU, Costa Rica, la Universidad de Costa Rica y la EIE de lograr una sociedad más igualitaria, justa y libre de violencia por razones de género.

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
OFICINA DE PLANIFICACIÓN UNIVERSITARIA
SISTEMA INSTITUCIONAL PLAN PRESUPUESTO

Ubicación geográfica de la propuesta

País	Provincia	Cantón	Distrito	Región
COSTA RICA	SAN JOSÉ	MONTES DE OCA	SABANILLA	CENTRAL

Objetivos y Metas de Desarrollo Sostenible

Objetivo: 4 : Educación de calidad

Metas seleccionadas del objetivo número: 4

Meta 4.a - Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.

Objetivo: 5 : Igualdad de género

Metas seleccionadas del objetivo número: 5

Meta 5.a - Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

Objetivo: 10 : Reducción de las desigualdades

Metas seleccionadas del objetivo número: 10

Meta 10.3 - Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

Objetivos y Metas

Objetivo general:

Construir una metodología de uso docente para incorporar la perspectiva de género en los cursos de la malla curricular, que promueva oportunidades de desarrollo académico del estudiantado y acciones afirmativas para minimizar la brecha de género en la Escuela de Ingeniería Eléctrica.

Objetivo específico 1 : Docencia

Elaborar una evaluación diagnóstica del estado de incorporación de la perspectiva de género en los cursos de la malla curricular.

Meta 1 - Cualitativa

Informe del resultado de la investigación bibliográfica sobre diseño e implementación de currículos en ingeniería con perspectiva de género a nivel nacional e internacional.

Indicador 1

Investigación bibliográfica.

Meta 2 - Cualitativa

Reuniones con personas expertas nacionales e internacionales en universidades que hayan iniciado procesos similares.

Indicador 1

Minutas con síntesis de hallazgos pertinentes al tema.

Meta 3 - Cualitativa

Trabajo con un grupo focal de docentes para recolectar información sobre las experiencias en relación con la perspectiva de género en los cursos de la malla curricular, y los conocimientos y las creencias en torno a la temática.

Indicador 1

Grabación y listado de docentes participantes.

Meta 4 - Cualitativa

Análisis de la evaluación diagnóstica en relación con los cursos de la malla curricular.

Indicador 1

Informe del resultado de análisis de la evaluación diagnóstica.

Objetivo específico 2 : Docencia

Diseñar un plan de acción para mediar el proceso de reflexión en los talleres con docentes y estudiantes.

Meta 1 - Cualitativa

Construcción de las estrategias a desarrollar en los espacios de reflexión con docentes y estudiantes de acuerdo con la información diagnóstica.

Indicador 1

Plan de acción con las estrategias planteadas.

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
OFICINA DE PLANIFICACIÓN UNIVERSITARIA
SISTEMA INSTITUCIONAL PLAN PRESUPUESTO

Objetivo específico 3 : Docencia

Implementación del plan de acción con los docentes sobre cómo incluir la perspectiva de género en sus cursos.

Meta 1 - Cualitativa

Diseño y construcción del taller con las prácticas a seguir y el acompañamiento requerido en cada paso.

Indicador 1

Realización de talleres y evidencia de los talleres realizados.

Meta 2 - Cualitativa

Retroalimentación y mejoras al taller por parte de personas expertas.

Indicador 1

Plan de acción con la inclusión de mejoras derivadas de la realimentación.

Objetivo específico 4 : Docencia

Construcción de la guía para la incorporación de la perspectiva de género en los cursos de la malla curricular con las personas docentes.

Meta 1 - Cualitativa

Presentar, socializar y validar con los docentes el Plan de acción final.

Indicador 1

Plan de acción validado por docentes.

Meta 2 - Cualitativa

Construir la guía metodológica para la inclusión de la perspectiva de género con las personas docentes según los contenidos de los cursos y los recursos de aprendizaje.

Indicador 1

Documento de la guía metodológica para la inclusión de enfoque de género.

Objetivo específico 5 : Docencia

Aplicar la metodología de aprendizaje con la perspectiva de género en los cursos prueba y sistematizar las evidencias de su implementación en esos cursos.

Meta 1 - Cualitativa

Seleccionar los cursos y aplicar la guía metodológica para la inclusión de la perspectiva de género.

Indicador 1

Informe de sistematización de evidencias.

Meta 2 - Cualitativa

Análisis de los resultados de inclusión de la perspectiva de género en los cursos de prueba.

Indicador 1

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
OFICINA DE PLANIFICACIÓN UNIVERSITARIA
SISTEMA INSTITUCIONAL PLAN PRESUPUESTO

Informe del análisis y la guía de inclusión de enfoque de género ajustada.

Objetivo específico 6 : Docencia

Socializar la guía y los resultados del proyecto con una actividad híbrida tanto a lo interno de la Escuela de Ingeniería Eléctrica como con la Facultad de Ingeniería para comunicar el grado de incorporación de la perspectiva de género en los cursos.

Meta 1 - Cualitativa

Divulgación de la guía y los resultados de incorporación de la perspectiva de género y recopilación de retroalimentación de docentes y estudiantes de la EIE y la Facultad.

Indicador 1

Actividad de divulgación y los listados de personas participantes.

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
OFICINA DE PLANIFICACIÓN UNIVERSITARIA
SISTEMA INSTITUCIONAL PLAN PRESUPUESTO

No se realizan actividades en ninguna área protegida, o no se especificaron

Objetivos y políticas asociadas a la propuesta, según catálogo de Políticas Institucionales

Objetivo asociado

2.1.1 - Fortalecer la capacitación permanente del personal docente en habilidades pedagógicas y técnicas, orientadas a mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje, así como la excelencia académica en todas las actividades sustantivas.

Políticas según objetivo asociado: Eje/Política: 2.1 - Desarrollará el personal docente idóneo para responder a las necesidades y retos de la sociedad, comprometido con el mejoramiento académico y la integridad individual, con el fin de formar personas profesionales críticas y humanistas.

Objetivo asociado

2.1.2 - Evaluar y perfeccionar el modelo de evaluación docente actual para la mejora continua del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Políticas según objetivo asociado: Eje/Política: 2.1 - Desarrollará el personal docente idóneo para responder a las necesidades y retos de la sociedad, comprometido con el mejoramiento académico y la integridad individual, con el fin de formar personas profesionales críticas y humanistas.

Objetivo asociado

2.2.2 - Promover los procesos de cambio curricular y reformular la oferta académica, según las necesidades del desarrollo científico, tecnológico y artístico, en el marco de los requerimientos y las características socioeconómicas, laborales, culturales, así como de las tendencias globales.

Políticas según objetivo asociado: Eje/Política: 2.2 - Impulsará la innovación y la pertinencia de las carreras actuales y futuras –pregrado, grado y posgrado–, a partir de las necesidades de la sociedad, la viabilidad de su implementación y las posibilidades presupuestarias.

Objetivo asociado

8.1.3 - Implementar la mejora continua en los indicadores institucionales, con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género en la Universidad.

Políticas según objetivo asociado: Eje/Política: 8.1 - Construirá una cultura inclusiva, basada en los valores y principios humanísticos con perspectiva de género, que considere la diversidad, la no discriminación y el respeto a los derechos y la dignidad de las personas.

Objetivo asociado

8.2.3 - Continuar promoviendo la utilización de un lenguaje inclusivo de género en todo el quehacer institucional.

Políticas según objetivo asociado: Eje/Política: 8.2 - Promoverá el desarrollo de un entorno académico y laboral, libre de toda forma de violencia y discriminación.

Objetivo asociado

8.2.4 - Facilitar las condiciones de trabajo inclusivas y accesibles para personas en condición de discapacidad, diversidad sexual y etnia.

Políticas según objetivo asociado: Eje/Política: 8.2 - Promoverá el desarrollo de un entorno académico y laboral, libre de toda forma de violencia y discriminación.

Objetivo asociado

8.2.5 - Fortalecer los mecanismos para el desarrollo de estrategias de concientización en la comunidad universitaria, en relación con la diversidad, la no discriminación y el respeto a los derechos y la dignidad de las personas.

Políticas según objetivo asociado: Eje/Política: 8.2 - Promoverá el desarrollo de un entorno académico y laboral, libre de toda forma de violencia y discriminación.

Objetivo asociado

**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
OFICINA DE PLANIFICACIÓN UNIVERSITARIA
SISTEMA INSTITUCIONAL PLAN PRESUPUESTO**

8.2.6 - Propiciar acciones afirmativas para garantizar espacios universitarios libres de toda clase de violencia y discriminación.

Políticas según objetivo asociado: Eje/Política: 8.2 - Promoverá el desarrollo de un entorno académico y laboral, libre de toda forma de violencia y discriminación.

METODOLOGÍA DE LA PROPUESTA

Para el desarrollo del proyecto, la responsable del proyecto ejecutará el siguiente procedimiento de seis etapas, de acuerdo con los objetivos propuestos. Es importante destacar que, el proyecto se desarrollará con una metodología de diseño mixto, cualitativo-cuantitativo. Y que se realiza desde una perspectiva de género, no exclusiva de las mujeres ni dirigida desde y hacia ellas. Tal perspectiva busca contribuir al fortalecimiento de un modelo democrático, en el que la reivindicación de relaciones más justas beneficie tanto a hombres como a mujeres (Fontecha, 2006, como se citó en Matus-Castillo, 2022, p. 3).

1. En la etapa inicial, se llevará a cabo una profunda investigación bibliográfica sobre el diseño y la implementación de currículos en ingeniería con perspectiva de género a nivel nacional e internacional. Como se detallará adelante, se tienen varios recursos disponibles para indagar los programas en ingeniería con perspectiva de género y guías implementadas en universidades con las que se tienen redes de contactos. También, se explorarán algunas propuestas de organizaciones de Costa Rica. Se filtrarán los programas de estudios de ingeniería con perspectiva de género, que se estudiaron para la reforma de la carrera. Se cuenta con bases de datos disponibles en el Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información para la investigación bibliográfica. Se elaborará un informe del resultado de la investigación bibliográfica, donde se evaluará la pertinencia temática y el detalle de información que contenga cada programa y sobre cómo se llegó a la inclusión de la perspectiva de género.

Como segunda actividad, se programarán reuniones con personas expertas de organizaciones nacionales e internacionales que hayan iniciado procesos similares. Se aprovechará los recursos y plataformas virtuales de Zoom y Teams para establecer estas reuniones. Esto se hará aprovechando redes de colegas y buscando nuevos contactos. Se registrarán los principales hallazgos de cada encuentro en minutas.

La tercera actividad será una indagación centrada en las vivencias, los conocimientos y las creencias de docentes relacionadas con la temática de género en la carrera. Se pretende observar y describir los hechos tal como se presentan para obtener una mejor evidencia y comprensión del objeto de estudio. Se realizará una evaluación diagnóstica con una red de docentes, que incluya personas que han mostrado su interés y han participado en las actividades transversales del tema, como las que no. Además, se incluirá en el grupo focal a estudiantes de años avanzados de la carrera. El propósito de este espacio es evaluar, en un ámbito extenso de experiencias académicas, la temática con preguntas elaboradas de acuerdo con el referente teórico abordado y previamente evaluado por personas expertas. Al finalizar esta actividad se contará con una grabación, así como una lista como evidencia de los docentes participantes y cursos que imparten.

La cuarta actividad será el análisis de la evaluación diagnóstica en relación con los cursos de la malla curricular. En este estudio se sistematizarán necesidades identificadas, las experiencias y las herramientas que han utilizado para abordarla, así como los cursos en qué se han empleado. Con la información cualitativa se identificarán, mediante un FODA, las fortalezas y debilidades de la EIE para la inclusión del enfoque de género, así como las necesidades de formación. Además, se revisará el plan de estudios para detectar la competencia y coherencia con el aprendizaje de género. Los resultados se entregará en un informe.

2. La segunda etapa consiste en diseñar un plan de acción para mediar el proceso de reflexión en los talleres con docentes y estudiantes. La primera tarea es la construcción de las estrategias a desarrollar en los espacios de reflexión. Con el análisis de la evaluación diagnóstica, se tomarán las

**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
OFICINA DE PLANIFICACIÓN UNIVERSITARIA
SISTEMA INSTITUCIONAL PLAN PRESUPUESTO**

decisiones sobre a qué cursos aplicar la metodología y cómo diseñar un plan de acción para el siguiente taller de acompañamiento con la red docente. Se elegirán al menos tres cursos de la carrera. La persona responsable mediará la reflexión y el trabajo en conjunto, basada en las evidencias y experiencias de las personas participantes, y velará porque los resultados estén caracterizados por un lenguaje común para la comunidad de la EIE. Se tendrá en cuenta las creencias, actitudes y valores de las personas participantes, en especial de los docentes, que desempeñan un papel importante cuando se plantean reformas a la carrera. Los docentes elaboran su propia interpretación de las propuestas de las reformas educativas, a partir de sus creencias, que se construyen desde sus experiencias como estudiantes y profesores (Solís, 2015). También sus valores y actitudes influyen en los procesos de enseñanza aprendizaje y sus resultados (López-Luna, 2015). Se pretende que el aprendizaje sea conjunto para tener en cuenta las realidades o necesidades de las personas. Esto se fundamenta en una concepción según la cual las personas aprenden a partir de las interacciones con otras personas. A partir de esa interacción, se construye el conocimiento, primero desde un plano social y progresivamente, se lo interioriza como un conocimiento propio. Se reconoce que todas las personas de la comunidad de aprendizaje tienen conocimientos que aportar (Garzón-Castrillon, Manuel Alfonso, 2020; Soria y Hernández, 2017). Se tendrá al final un plan de acción con las estrategias planteadas.

3. La tercera etapa consiste en la implementación del plan de acción con los docentes sobre cómo incluir la perspectiva de género en sus cursos. La primera tarea será diseñar y construir el taller con las prácticas a seguir y el acompañamiento requerido en cada paso. Se evaluará que el plan de acción sea pertinente a los recursos disponibles de apoyo docente, tiempo y espacios. Se grabarán los talleres, así como se tomará lista de las personas participantes.

La segunda tarea será someter el plan de acción a la validación de personas expertas. Se cuenta con contactos de varias expertas en el tema, tanto académicas como de empresas privadas. Seguidamente, se incorporarán las mejoras derivadas de la realimentación al plan de acción.

4. La cuarta etapa es la construcción de la guía para la incorporación de la perspectiva de género en los cursos de la malla curricular con las personas docentes. La primera tarea será presentar y validar con los docentes el plan de acción final. Se tomará nota de los comentarios que se generen. La segunda tarea es construir la guía metodológica para la inclusión de la perspectiva de género con las personas docentes, según los contenidos de los cursos y los recursos de aprendizaje. Se deberá comprender las diferentes necesidades del estudiantado, por ejemplo, los procesos de toma de decisiones, los estilos de aprendizaje y otros factores que pueden afectar a las experiencias de estos en la carrera. La metodología implica que en la docencia se tengan en cuenta estas prácticas, con un enfoque que permite analizar críticamente los condicionamientos y evitar discriminación, desigualdad, vulnerabilidad y violencia. La guía incorporará el uso no sexista del lenguaje. Se publicará el documento de la guía metodológica para la inclusión de enfoque de género, para que lo usen las personas docentes.

5. La quinta etapa es aplicar la metodología de aprendizaje con la perspectiva de género en los cursos prueba y sistematizar las evidencias de su implementación en esos cursos. La primera actividad será seleccionar los cursos de prueba durante el III ciclo 2026 y/o el primer ciclo de 2027, para que las personas docentes apliquen la guía metodológica para la inclusión de la perspectiva de género. Se podrá incluir una actividad no sumativa en la clase con la persona docente. Se presentará un informe de sistematización de evidencias.

Seguidamente, en la segunda actividad, se evaluará con las personas docentes el uso de la guía en sus cursos y se encuestará al estudiantado sobre su perspectiva de la aplicación de la guía, para evaluar la trascendencia e impacto. Luego de revisar e interpretar los resultados obtenidos y la

retroalimentación dada, se hará el ajuste final de la guía.

6. En la etapa final se socializará la guía y se expondrán los principales hallazgos en una actividad híbrida tanto a lo interno de la Escuela de Ingeniería Eléctrica como con la Facultad de Ingeniería, para comunicar el grado de incorporación de la perspectiva de género en los cursos. Se abrirá un espacio para discusiones, obtener retroalimentación y hacer enlaces. También, se comunicarán los resultados a la Unidad de Equidad e Igualdad de Género. Se solicitará el consentimiento informado para publicar los resultados de los grupos focales, los talleres y la aplicación de la guía en los cursos. Se grabará la actividad y los listados de personas participantes.

Referencias:

Garzón-Castrillon, Manuel Alfonso. (2020). Las comunidades de aprendizaje en las organizaciones. Visión de futuro, 24(1).
https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1668-87082020000100007&script=sci_arttext

López-Luna, Jesús G. (2015). La influencia de los valores y actitudes de los docentes sobre el currículo escolar. Convergencia Educativa, 5(1), 31-44. Matus-Castillo, Carlos; Serra, Pedrona; Duclos-Bastías, Daniel y Castillo-Retamal, Franklin. (2022). Masculinización de la matrícula universitaria en la carrera de Educación Física. Un análisis desde la perspectiva de género. Revista Educación, 46(1). <https://doi.org/10.15517/revedu.v46i1.47576>

Solís, Carmen, A. (2015). Creencias sobre enseñanza y aprendizaje en docentes universitarios: Revisión de algunos estudios. Propósitos y representaciones. 3(2), 227-260. <https://dialnet.com/servlet/articulo?codigo=5475205>

Soria, M. G. y Hernández, R. (2017). Aportes a la formación docente desde comunidades de aprendizaje. Tramas/Maepova, 5(2), 131–145.
<http://revistadelcisen.com/trasmaepova/index.php/revista/article/view/158>

Recursos con que cuenta la propuesta

Recursos humanos:

La Dra. Chacón, responsable del proyecto, es coordinadora de la Comisión de Docencia de la EIE desde 2022 y trabaja en la Comisión encargada de los procesos curriculares de la EIE, donde se elabora la reforma de la carrera. También, es especialista en temas de género. Ha publicado varios trabajos sobre la materia. A continuación se cita la lista de publicaciones:

1. Chacón Vásquez, Mercedes, Pabón Páramo, Alejandra María, Salas Valerio, Evelyn. (2022). Mujer en la Ingeniería: iniciativas y experiencias para disminuir la brecha de género en ingeniería, III Encuentro de Investigación Feminismos, Género y Comunicación del Centro de Investigación en Comunicación de la Universidad de Costa Rica, <https://cicom.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/2022/10/III-Encuentro-Feminismos-CICOM-Memoria-1.pdf>
2. Mercedes Chacón Vásquez, Alejandra Pabón Páramo y Evelyn Salas Valerio. (2023). Talleres para atraer estudiantes mujeres de secundaria a las carreras de ingeniería: una metodología exitosa en el proyecto «Mujer en la Ingeniería» Mujeres en la educación universitaria de ciencia, ingeniería, tecnología y matemáticas: Atracción, acceso y acompañamiento para reducir la brecha de género en Hispanoamérica <https://octaedro.com/wp-content/uploads/2023/05/9788419690104.pdf>
3. Vásquez Soto, C., Chacón Vásquez, M., Mesa Peluffo, S., & Arguedas Méndez, S. M. (2024). Factores que impulsan y que inhiben el ingreso y la permanencia de mujeres en las carreras de Ingeniería de la Universidad de Costa Rica. Actualidades Investigativas En Educación, 24(2), 1–34. <https://doi.org/10.15517/aie.v24i2.59104>.
4. Chacón Vásquez, Mercedes, Pabón Páramo, Alejandra María, Salas Valerio, Evelyn. (2023). Mujer en la Ingeniería: iniciativas y experiencias para

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
OFICINA DE PLANIFICACIÓN UNIVERSITARIA
SISTEMA INSTITUCIONAL PLAN PRESUPUESTO

disminuir la brecha de género en ingeniería. En Chinchilla Alvarado, L., Álvarez Calvo, M. Hablando (de) las mujeres: comunicación, representaciones de género y activismo feministas. (págs. 253-275). Montes de Oca, San José, Costa Rica. ISBN 978-9930-632-02-4.

Además, trabaja en el proyecto de investigación 731-C4-337 del Instituto de Investigaciones en Ingeniería (2024-2026), titulado Evaluación de la evolución de rol profesional de las personas ingenieras jóvenes: un análisis con perspectiva de género. Trabaja en la Comisión de Género de la Facultad de Ingeniería, en el proyecto Mujer en la Ingeniería y en el grupo de apoyo contra hostigamiento de la EIE. También ha trabajado en la Comisión especial para el análisis de las inequidades que afrontan las mujeres en la academia y brindar recomendaciones al Consejo Universitario y a la Administración Superior, con el fin de promover reformas y acciones afirmativas dirigidas a erradicar las disparidades de género en la academia (Pase CE-10-2021).

Se cuenta con contactos en la Unidad de Equidad y Género de la Rectoría con quien se colabora en talleres sobre la temática de equidad; la Red de Mujeres en Ciencia, Ingeniería y Humanidades (CIHRED), cuya coordinadora es colega en trabajos en la Comisión de Género de la FI, el Consejo Universitario, el CIEM, con quien se colabora en investigaciones de género, hostigamiento, violencia, y el proyecto Cero tolerancia al hostigamiento y la Oficina de Equidad de Género del Instituto Tecnológico de Costa Rica. Se buscará establecer con el Instituto de Estudios de la Mujer de la Universidad Nacional. También se tienen contactos en la Universidad Autónoma de Barcelona y la Universidad de Valencia, donde han incorporado la perspectiva de género a la docencia universitaria.

También, se tiene apoyo de grupos estudiantiles como Women in Engineering y de la representación estudiantil de la EIE.

El docente colaborador MSc. Wilink trabaja junto con la responsable en la comisión encargada de los procesos curriculares de la EIE y ha trabajado en la temática como viceministro de Telecomunicaciones, en la coordinación el proyecto de enseñanza de Espacios Multiversa, en el proyecto ElectrizarTE y en el Programa Institucional Osa-Golfo Dulce PiOsa.

Infraestructura:

Se cuenta con el espacio físico de la EIE para los talleres y reuniones como el miniauditorio y el Espacio Multiversa. También cuenta con el Laboratorio de Investigación en Ingeniería de Control (CERLab) y el laboratorio de Automática donde se disponen de computadoras y acceso a internet.

Recursos materiales y tecnológicos:

Se cuenta con computadoras y acceso a internet para realizar el trabajo, así como reuniones virtuales. También con vehículo y licencia para visitar las oficinas de género del TEC y la UNA.

Se tiene el motor de búsqueda de las bases de datos disponibles en el Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información para la investigación bibliográfica.

Se usarán las plataformas de acceso institucional de Teams y Zoom para realizar las reuniones y talleres de manera híbrida, logrando así mayor flexibilidad y participación. Al mismo tiempo, que se aprovecharán los recursos de grabación y transcripción de estas plataformas para recopilar la información.

Recursos técnicos:

Se cuenta con la información de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, de la Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Formación, el Empleo y el Disfrute de los Productos de la Ciencia, la Tecnología, las Telecomunicaciones y la Innovación del Micitt (PICTTI). Además, se cuenta con el Plan estratégico institucional 2021-2025 de la Universidad de Costa Rica (UCR) y con el Plan Estratégico de la EIE 2024-2026.

EVALUACIÓN

Evaluación de la propuesta:

Por la naturaleza de este proyecto, la evaluación puede realizarse en cada etapa, que corresponde a cada uno de los objetivos específicos: Etapa 1: Se debe contar con un informe del estado de incorporación de la perspectiva de género en los cursos de la malla curricular. Se planteará los puntos mínimos que este informe debe cumplir con una investigación bibliográfica robusta, de acuerdo con las metas e indicadores de la sistematización y análisis de los hallazgos. También se evaluará un informe con los resultados y análisis de la evaluación diagnóstica con el grupo de docentes. Etapa 2: Se debe contar con un Plan de acción con las estrategias a desarrollar en los espacios de reflexión con docentes y estudiantes basado en la información diagnóstica. Se evaluará que las estrategias cumplan con los aspectos de pertinencia, funcionalidad, compatibilidad con el ambiente laboral de la EIE, que sea alcanzable con los recursos disponibles de apoyo docente, tiempo y espacios y que exista respaldo teórico/científico de las estrategias. Etapa 3: Deben llevarse a cabo los Talleres. Se desarrollará y aplicará un instrumento de evaluación para determinar que estos cumplieron según el plan de acción propuesto. Las evaluaciones serán sistematizadas para que puedan ser compartidas a la comunidad universitaria. Se debe tener una versión del Plan de acción final con las mejoras dadas por las personas expertas. Etapa 4: Se debe contar la validación de las personas docentes del Plan de acción final. Se debe tener la Guía metodológica para la inclusión de la perspectiva de género para uso docente. Se desarrollará y aplicará un instrumento de evaluación de la guía según los contenidos y recursos de aprendizaje para determinar que la guía cumple con los insumos de las etapas anteriores. Etapa 5: Se debe contar con evidencias de la aplicación de la guía. Se creará un instrumento que evalúe si se implementó en un número mínimo de tres cursos de prueba, el grado de incorporación en los cursos, si la guía logró presentar un lenguaje común, si se generó nuevo conocimiento y herramientas y su idoneidad, y si se generaron habilidades y destrezas en la temática. También se medirá el nivel de implicación de las personas docentes y estudiantes, si se permearon más colegas docentes, los cambios que se generaron y las barreras que se lograron romper al incluir en la reflexión de la actividad docente los roles de género. Se debe contar con la guía final. Etapa 6: Se debe tener evidencia de la realización de la actividad híbrida de socialización de los resultados obtenidos con docentes y estudiantes de la EIE y la Facultad de Ingeniería. Se medirá la cantidad de personas asistentes y las reacciones en redes sociales. También un instrumento para recopilar la retroalimentación de docentes y estudiantes, sobre la metodología e interés en la aplicación de esta en sus cursos.

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
OFICINA DE PLANIFICACIÓN UNIVERSITARIA
SISTEMA INSTITUCIONAL PLAN PRESUPUESTO

PRESUPUESTO

Tipos de financimientos de la propuesta

No cuenta con ninguna fuente de financimiento

Entes externos que financian la propuesta:

No cuenta con financimiento externo

No hay información registrada

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
OFICINA DE PLANIFICACIÓN UNIVERSITARIA
SISTEMA INSTITUCIONAL PLAN PRESUPUESTO

Acciones por propuesta y objeto del gasto

No hay información registrada

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
OFICINA DE PLANIFICACIÓN UNIVERSITARIA
SISTEMA INSTITUCIONAL PLAN PRESUPUESTO

RÉGIMEN BECARIO

No hay información registrada

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
OFICINA DE PLANIFICACIÓN UNIVERSITARIA
SISTEMA INSTITUCIONAL PLAN PRESUPUESTO

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividades	Fecha Inicial	Fecha Final
Investigación bibliográfica sobre implementaciones de currículos con enfoque de género.	11/08/2025	01/12/2025
Intercambio con personas expertas nacionales e internacionales con universidades que hayan iniciado procesos similares.	01/09/2025	01/12/2025
Realizar un diagnóstico a docentes sobre conocimientos sobre la temática como sesgos de género.	01/10/2025	01/02/2026
Construcción de las estrategias a desarrollar en los espacios de reflexión con docentes y estudiantes de acuerdo con la información diagnóstica.	01/02/2026	01/06/2026
Diseño y construcción del taller con el plan de acción a seguir y el acompañamiento requerido en cada paso.	01/06/2026	01/10/2026
Preparación Informe parcial	01/06/2026	01/09/2026
Construir la guía metodológica para la inclusión de la perspectiva de género con las personas docentes.	01/10/2026	01/02/2027
Aplicar la metodología de aprendizaje con la perspectiva de género en los cursos prueba y sistematizar las evidencias de su implementación.	01/02/2027	01/04/2027
Análisis de los resultados de la inclusión del enfoque de género y ajustes a la metodología.	01/04/2027	01/06/2027
Preparar el Informe final	01/06/2027	16/08/2027
Socializar los resultados con una actividad híbrida en la EIE y la Facultad de Ingeniería.	01/06/2027	01/08/2027