

ESTRATEGIAS DE GESTIÓN UNIVERSITARIA PARA FORTALECER LA INCLUSIÓN DE GÉNERO EN LOS ESTUDIANTES ULEAM-SUCRE.

University management strategies to strengthen gender inclusion in students at Uleam-Sucre.

Recibido: 16/07/2024 – Revisado: 18/08/2024 - Publicado: 10/01/2025

DOI: <https://doi.org/10.56124/ubm.v6i10.020>

Resumen

La inclusión de género es un propósito primordial en la administración de las instituciones de educación superior. Pese a la existencia de políticas, normativas y programas que fomentan la igualdad de género en estos entornos, su implementación sigue presentándose como un desafío significativo. Este estudio tiene por objetivo proponer estrategias de gestión universitaria para la inclusión de género en los estudiantes Uleam-Sucre. La metodología aplicada fue de tipo mixto con enfoques cualitativo-cuantitativo, con una investigación descriptiva para analizar las prácticas y estrategias en entornos universitarios en relación con la inclusión de género que incluyó una encuesta conformada por 10 preguntas estructuradas de selección múltiple aplicada a una muestra de 276 estudiantes Uleam-Sucre 2023(2) de una población total de 972. Para las entrevistas participaron tres miembros del Departamento de Bienestar Universitario. Los resultados revelan una falta generalizada de conocimiento entre estudiantes tanto hombres y mujeres que participaron sobre temas como políticas y programas para promover la igualdad de género e inclusión. Aproximadamente el 60% de encuestados manifestaron estar poco informados al respecto, lo que sugiere una insuficiente socialización de estas iniciativas en la universidad. Solo una minoría, alrededor del 10%, indicó estar suficiente o muy informada. Con la información recopilada se detallan estrategias que van desde la sensibilización y capacitación del personal hasta el diseño de políticas inclusivas con participación estudiantil, de esta manera se consolida a Uleam-Sucre como un espacio educativo comprometido con la promoción de la igualdad y el respeto a la diversidad de género en su comunidad universitaria.

Palabras clave: Inclusión, género, fortalecimiento, estrategias, gestión universitaria.

Abstract

Gender inclusion is a fundamental purpose in the administration of higher education institutions. However, despite the existence of policies, regulations, and programs that promote gender equality in these environments, the effectiveness of their implementation remains a significant challenge. This study aims to propose university management strategies for gender inclusion among students at Uleam-Sucre. The applied methodology was mixed, combining qualitative and quantitative approaches, with a descriptive investigation to analyze practices and strategies in university settings related to gender inclusion, the study included a survey consisting of 10 structured multiple-choice questions administered to a sample of 276 students from Uleam-Sucre 2023(2) out of a total population of 972. Three members of the Department of Student Welfare (DBU) participated in interviews. The results reveal a widespread lack of knowledge among both male and female students who participated regarding topics such as policies and programs to promote gender equality and inclusion. Approximately 60% of respondents indicated being poorly or not informed about these initiatives, suggesting insufficient socialization within the university. Only a minority, around 10%, reported being sufficiently or very informed. Based on the collected information, strategies are detailed, ranging from awareness-raising and staff training to the design of inclusive policies with student participation, this way, Uleam-Sucre solidifies itself as an educational space committed to promoting gender equality and respect for diversity within its university community.

keywords: Inclusion, gender, strengthening, strategies, university management.



ene - jun 2025
Vol. 6 - Núm. 10
e-ISSN 2600-6006

María Magdalena Alcívar Rivas
<https://orcid.org/0009-0003-7938-9855>
mariam.alcivar@uleam.edu.ec
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, extensión Sucre, Ecuador

Edgar Humberto Chica Gilces
<https://orcid.org/0000-0002-1202-8807>
edgar.chica@uleam.edu.ec
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, extensión Sucre, Ecuador



Introducción

De acuerdo con la Unesco (2021), refiere en un informe sobre la desigualdad de género en la educación superior internacional expone que, aunque las mujeres representan la mitad de la población general en las instituciones de educación superior; sigue siendo insuficiente en comparación con la población masculina en diversos ámbitos. Sumado a esto, Guevara (2021) sostiene que este fenómeno no ocurre de manera aislada, sino que está relacionado con desigualdades y discriminaciones, que abarcan aspectos como la diversidad sexual, etnias, discapacidades, clases sociales, disparidades y diferencias salariales basadas en el género y raza, así como en la organización y cultura de las universidades. También menciona la escasez de espacio o programas de estudios para la reflexión, la integridad física y la sexualidad; estos factores generan limitaciones en la estructura y áreas de las universidades. Por su parte, Ramírez et al. (2020) consideran que, en América Latina, la violencia de género se muestra en diversos ámbitos en donde la mujer ha sido representada como vulnerable y subordinada al hombre; según los estudios revisados, los gobiernos latinoamericanos han suscrito acuerdos internacionales y promulgado leyes, códigos y ordenanzas a nivel nacional para proteger y garantizar los derechos humanos de la mujer, con el propósito de erradicar este problema.

En la actualidad la inclusión de género se ha convertido en uno de los principales objetivos de las instituciones educativas de nivel superior, destacando la Uleam en el cantón Sucre como un referente comprometido con la equidad de género y la promoción de la inclusión en toda su comunidad estudiantil.

De acuerdo con, Vásquez et al. (2023) en el Ecuador la desigualdad en la educación superior y el trato discriminatorio en los estudiantes universitarios surge a partir de diferencias económicas y de género, sin embargo, se han desarrollado políticas y programas de gestión que garantizan la igualdad y la no discriminación de los diferentes grupos que buscan ingresar a una institución de educación superior.

De acuerdo al artículo 11 numeral 2 establece: La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional. Cuyo artículo está en la Constitución de la República del Ecuador (2008) reformada en el año 2024.

Respecto a las normativas relacionadas con la inclusión en el contexto actual de la Uleam-Sucre, el Estatuto de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (2019) establece que esta institución

de educación superior:

Garantiza la igualdad a través de la gratuidad de la educación de tercer nivel, con libertad de pensamiento, la no discriminación por ideología, edad, etnia, culto, género, clase, discapacidad, orientación sexual; con respeto a los valores del ser humano y su entorno.

Pese a existir políticas, normativas y programas que incentiven la igualdad de género en entornos universitarios uno de los desafíos centrales reside en la efectividad con que se implementan las políticas de igualdad de género.

La problemática que se aborda en este estudio se centra en la necesidad de promover la inclusión de género en los estudiantes de diferente sexo, tanto hombres y mujeres de la Uleam-Sucre, pese a los esfuerzos de esta entidad por incentivar un ambiente con políticas y estrategias inclusivas. Esto en gran medida se produce por el desconocimiento y poca sensibilización de las políticas de inclusión orientadas a la igualdad de género.

En este contexto, se plantea una hipótesis relevante ¿Cuáles son las estrategias de gestión universitaria que se pueden implementar para fortalecer la inclusión de género en los estudiantes de la Uleam-Sucre?; por ello, el presente estudio tiene como objetivo general proponer estrategias de gestión universitaria para la inclusión de género en los estudiantes de la Uleam-Sucre.

El desarrollo de esta investigación se justifica, basado en el objetivo de mi propuesta que aborda una necesidad social importante, al disminuir los comportamientos discriminatorios en los estudiantes por el género y su orientación sexual, garantizando oportunidades equitativas para el éxito académico y personal de los estudiantes en un entorno educativo diverso y en constante evolución, buscando así propuestas estratégicas de gestión universitaria para fortalecer la inclusión de género en los estudiantes Uleam-Sucre.

La estructura de esta investigación comienza con la introducción, fundamentos teóricos de las estrategias de gestión universitarias y la inclusión de género, seguido por la contextualización del problema. Posteriormente se detalla la metodología utilizada, también se describe la población objeto de estudio y los instrumentos empleados. A continuación, se presentan los resultados obtenidos y su discusión. Finalmente, se exponen las conclusiones derivadas de la investigación.

Estrategias de gestión universitarias

Para Castro (2022) la gestión educativa (GE) es el centro del accionar de las Instituciones de Educación Superior (IES); cada universidad encuentra lo esencial para concretar sus objetivos en acciones dentro de su contexto geográfico y situacional. Además, Gallegos et al. (2023) indican que la GE se limita a establecer pautas utilizando un enfoque innovador para cumplir con la visión y misión de la institución educativa, demostrando la importancia de aplicar esta estrategia para obtener información oportuna, confiable e integrada a los procesos educativos implementados.

Respecto a las ventajas de su aplicación en entornos educativos L. A. Rodríguez (2022) destaca que el empleo de estrategias de gestión universitaria en la Universidad de las Américas les ha permitido diagnosticar las necesidades estudiantiles, para llevar a cabo las actividades dirigidas a planificar, organizar, orientar a través de la gestión de responsabilidades y de esta manera mejorar los procesos institucionales, con actores propositivos y proactivos que se comprometan con la universidad y en conjunto que contribuyan a enfrentar los desafíos nacionales.

Buendía et al. (2022) exponen las siguientes estrategias para abordar la violencia de género en el Instituto Tecnológico Universitario, entre estas los autores revelan un programa de formación institucional con perspectiva de igualdad y no discriminación, para sensibilizar sobre las causas, efectos y mecanismos de perpetuación de prácticas discriminatorias y violentas. Otra táctica es la incorporación de contenidos, que implica estrategias de gestión universitaria, protocolos, políticas de igualdad, entre otros aspectos.

Sumado a esto, se destacan las estrategias realizadas por la Universidad Nacional Autónoma de México durante el periodo rectoral (2019-2023), llevando a cabo una serie de acciones significativas en pro de la igualdad de género y la creación de entornos libre de violencia. Estas acciones se han organizado en ocho áreas principales, i) Modificación y creación de normas universitarias, ii) Integración política de género en la estructura de UNAM, iii) Resolución de conflictos y trabajo comunitario enfocado en la igualdad, iv) Integración de la perspectiva de género en planes y programas académicos, v) Programas de sensibilización y capacitación, vi) Desarrollo de narrativas igualitarias, vii) Establecimiento de vínculos para promover la igualdad, y viii) Elaboración de diagnósticos con un enfoque de género (Coordinación para la Igualdad de Género UNAM, 2022).

Antúnez y De la luz (2022) determinan que al incorporar una estrategia con perspectiva de género les implica analizar detenidamente cómo las acciones planificadas, de legislación, políticas o programas afectan a hombres y mujeres en todas las áreas o niveles; con el objetivo de lograr la igualdad de género, garantizando que hombres y mujeres reciban los mismos beneficios para disminuir la perpetuidad de la desigualdad de género en entornos educativos. En vista de lo expuesto, Carmona (2022) enfatiza la importancia de fomentar la igualdad de género mediante la implementación de diversas planificaciones estratégicas para cumplir con las políticas de gestión relacionadas con la inclusión educativa desde una perspectiva integral.

Inclusión de género

Echeverría (2024) manifiesta la necesidad de fomentar la incorporación de perspectivas de género, el reconocimiento de la presencia de variadas manifestaciones de violencia de género en los espacios universitarios y la identificación de una comunidad universitaria diferente. Además, Freire et al. (2023) indican que los docentes desempeñan un rol significativo luego de abordar este tipo de problemáticas en las instituciones educativas y al momento de promover la inclusión de género.

Otro aspecto por destacar, al momento de fomentar la inclusión de género en las IES es el liderazgo en la dirección educativa, Carpio et al. (2020) destacan que los líderes pueden tomar decisiones relevantes que influyen en la vida de los estudiantes mediante de un liderazgo inclusivo se mejora la práctica docente, la calidad del aprendizaje y la participación estudiantil.

Añadido a esto, Bartolomé et al. (2021) señalan que un enfoque educativo inclusivo no se limita únicamente a las etapas educativas obligatorias, como la educación primaria y secundaria; también considera una parte importante de la educación superior.

Incluso se suman los conceptos relacionados con la noción de diversidad sexual, es necesario reconocer las diversas variaciones sexuales que existen en la sociedad, tales como términos sexo, roles de género, orientaciones sexuales son conceptualmente distintos, entre los principales modelos teóricos se destaca al dimorfismo sexual, que establece identidades fijas (masculinas y femeninas) como innatas y la teoría Queer sostiene que las características subjetivas, emocionales e individuales involucradas en la identidad pueden cambiar por factores ambientales y socioculturales (Morales, 2021).

Sin embargo, un aspecto que limita a la inclusión de género es la violencia de categorías sexuales, Ramis y Castillo (2023) definen que consiste en acciones que intentan dañar a una persona o a un grupo simplemente por su género. Al hacer una diferencia entre sexos de tal manera que determine un rol, maneras de actuar y hablar, así como las oportunidades a las que se puede aspirar puede generar múltiples situaciones de vulnerabilidad (Corona, 2022).

Aunque el proceso de inclusión de las mujeres en las fuerzas militares ha representado un cambio tanto en el ámbito organizacional como cultural, porque tradicionalmente las Fuerzas Armadas han sido asociadas al género masculino, aún persisten desafíos en cuanto a la integración. Pese de haber comenzado hace algunos años, la participación de las mujeres en las fuerzas militares todavía se percibe como secundaria o de apoyo hacia los hombres (Muratori y García, 2022).

Por otro lado, Franco y Puglia (2023) revelan que la violencia de género se manifiesta a través de formas simbólicas, sexuales, psicológicas y emocionales. Estos incluyen gritos, ridiculizaciones, groserías, descalificaciones, amenazas, intentos de violación y genitalización del lenguaje a través de chistes, piropos, bromas e invitaciones sexuales basadas en relaciones de poder.

Seguido con lo anterior, se suma la discriminación por la identidad de género respecto a esto Vaquero (2021) indica que las personas que forman parte del grupo LGBTQ+ todavía generan reacciones en la sociedad actual, porque a pesar de haber progresado en cuanto al respeto y representatividad, siguen siendo parte de lo extraordinario. En ocasiones esto puede generar sentimientos de hostilidad y prejuicio. La fobia se refiere al miedo y rechazo personal e irracional hacia el objeto al que se dirige. En

cambio, la fobia a diversidad (homofobia, bifobia y la transfobia) se basa en comportamientos y actitudes socialmente aprendidos, interiorizados y reproducidos que incitan al odio.

Para Vasquez y Palumbo (2019) otro tipo de violencia de género frecuente en el ámbito universitario es la violencia simbólica por su normalidad en los participantes de la comunidad universitaria, generalmente es infringido por los estudiantes varones hacia las estudiantes mujeres, sin embargo, este comportamiento también es realizado por docentes varones y no docentes a través de redes sociales, son comportamientos unidos con abusos de poder.

Los movimientos de protesta en las instituciones han demostrado que el acoso y el hostigamiento sexual son problemas importantes en la educación superior. El acoso sexual es una relación no deseada, ofensiva y sin consentimiento, mientras que el hostigamiento sexual implica el ejercicio de poder sobre un subordinado a través de conductas verbales o físicas lascivas; estos comportamientos se pueden suscitar en contextos educativos y laborales (K. Rodríguez et al., 2023).

Metodología

El estudio se fundamentó en un diseño metodológico con enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos. Para examinar los datos cuantitativos se utilizó la estadística descriptiva para resumir, organizar, analizar y presentar de manera efectiva los datos compilados. Por otro lado, la investigación cualitativa por categorización se basó en la identificación y organización de la información a través de categorías, generadas mediante la recopilación, codificación y análisis de los datos.

La población estudiada estuvo compuesta de 972 estudiantes de la Uleam-Sucre del segundo periodo 2023, de los cuales

305 hombres y 667 mujeres provenientes de varias carreras que ofertan en la IES. La muestra se determinó utilizando la fórmula estadística finita, con una población de 972 estudiantes, un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, como resultado, se obtuvo una muestra de 276 estudiantes que fueron encuestados. Para las entrevistas participaron tres miembros del Departamento de Bienestar Universitario (DBU).

Entre los instrumentos se emplearon diversas técnicas de recolección de datos como la encuesta y entrevistas. La encuesta estuvo conformada por 10 preguntas que se aplicó mediante un formulario en Google Forms a la población estudiantil y un guion de entrevista dirigido a los miembros del (DBU). La información obtenida a través de los instrumentos aplicados cuenta con el consentimiento informado de los participantes y se garantizó la confidencialidad de los datos para asegurar la integridad y validez del estudio académico.

Para evaluar las estrategias de inclusión en la institución académica se utilizó para el procesamiento de los datos obtenidos en la encuesta la estadística descriptiva en las variables mediante las aplicaciones Microsoft Excel y SPSS versión 27 obteniendo la siguiente información: inclusión de género, discriminación, representación de género, conocimiento de políticas y estrategias con medidas en la escala de Likert. También, en la exploración de la entrevista se categorizaron las preguntas para el análisis cualitativo, con el fin de recopilar datos auténticos y contextualizados acerca de los desafíos, acciones y políticas relacionadas con la inclusión de género.

Tabla 1

Criterios de selección de participantes.

Criterios	Descripción
Años de Experiencia	De 1 a 5 años
Cargos	Coordinador, Doctor y Trabajadora social
Pericia	Bienestar universitario, Consejería académica y Apoyo psicológico
Nivel de Interacción	Directo e Indirecto
Experiencia en Proyectos	Programas de inclusión

Fuente: Elaboración propia.

Los criterios de selección de los participantes para las entrevistas incluyeron: años de experiencia, cargos, pericia, nivel de interacción, experiencia en proyectos. (Tabla 1.)

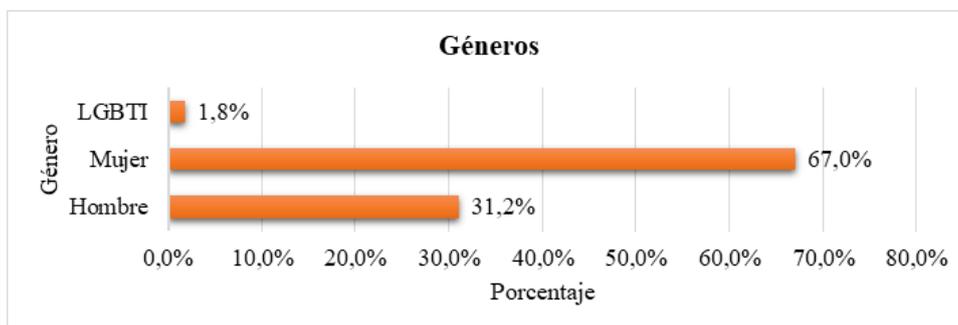
Resultados

Análisis de resultados de la encuesta aplicada a los Estudiantes De las 10 preguntas de la encuesta, se seleccionaron las pertinentes para el análisis. Los resultados de la encuesta dirigida a 276 estudiantes de la Uleam-Sucre del segundo periodo 2023 revelaron que el 67% (185 estudiantes) se identificaron como mujeres, destacando el predominio de este género en el

entorno académico. Por otro lado, el 31.2% (86 estudiantes) se describieron hombres, mostrando una presencia menor en comparación, subrayando la necesidad de abordar la inclusión y equidad de género, especialmente para estudiantes con diversas orientaciones sexuales. (Figura 1.)

Figura 1

Género de los estudiantes ULEAM 2023 (2)

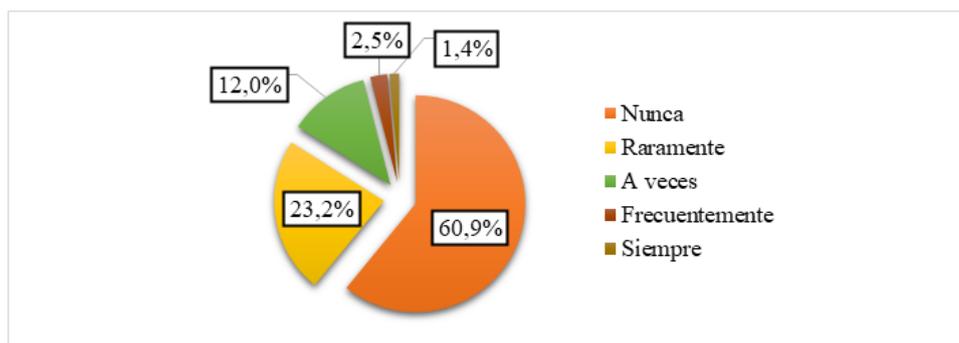


Fuente: Estudiantes ULEAM 2023 (2) Elaboración propia.

Al analizar la discriminación de género, la mayoría, un 84.1% (232 estudiantes), nunca ha experimentado situaciones de discriminación, reflejando un ambiente inclusivo en la universidad. Un 23.2% (64 estudiantes) manifestaron experimentar este tipo de discriminación raramente, sugiriendo situaciones ocasionales. Sin embargo, un 12% (33 estudiantes) indicaron que a veces sufren discriminación por género u orientación sexual. Es preocupante

que un 3.9% (11 estudiantes en total) enfrenten este problema frecuentemente o siempre, destacando la necesidad de intervención por parte de las autoridades universitarias. (Figura 2.)

Figura 2
Frecuencia de experiencias de discriminación de género

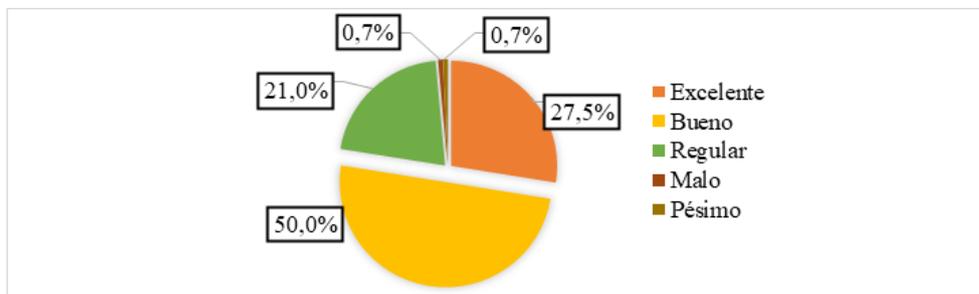


Fuente: Estudiantes ULEAM 2023 (2) Elaboración propia.

En cuanto a las estrategias de inclusión de la Uleam-Sucre, la percepción fue mayormente positiva, con un 77.5% (214 estudiantes) considerándolas buenas o excelentes. Esto refleja una evaluación favorable de las acciones de la institución en la promoción de la inclusión de género. Sin embargo, un 21% (58 estudiantes) las percibieron como regulares, indicando áreas de mejora en la socialización y promoción de la igualdad de género. Un pequeño

porcentaje, un 1.4% (4 estudiantes), las calificaron como malas o pésimas, subrayando la necesidad de mejorar la efectividad de las políticas de inclusión. (Figura 3.)

Figura 3
Percepción de las estrategias de inclusión



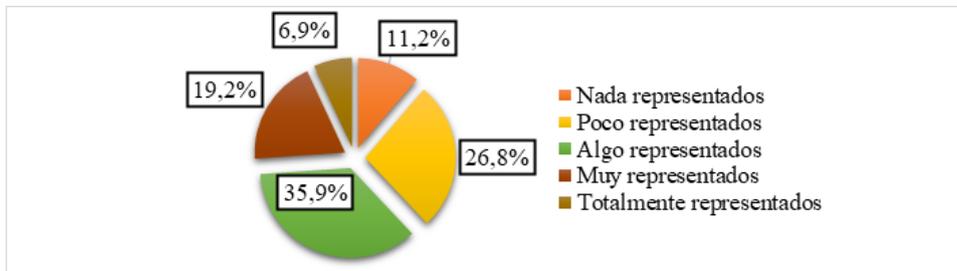
Fuente: Estudiantes ULEAM 2023 (2) Elaboración propia.

En cuanto a la representación de géneros en la Uleam-Sucre, un 26.1% (99 estudiantes) se sintió algo representado, indicando

participación existente, pero con necesidad de mejoras en las políticas de inclusión. Un 26.1% (105 estudiantes) se sintió nada o

poco representado, señalando una falta de suficiente representación. Además, un 47.8% (189 estudiantes) se sintió totalmente o muy representado, sugiriendo una participación mínima de estos grupos y percepción indiferente de las autoridades académicas. (Figura 4.)

Figura 4
Representación de géneros

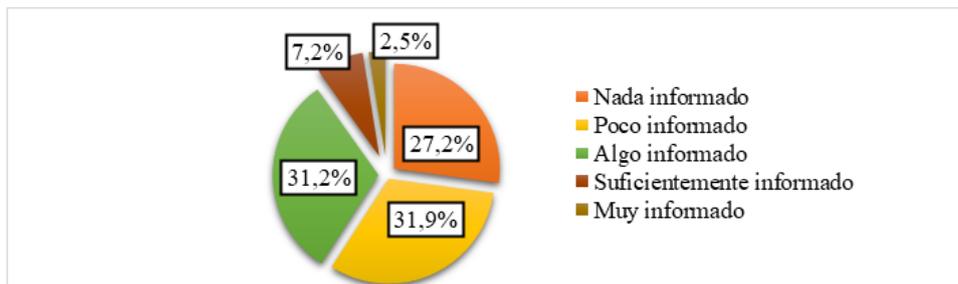


Fuente: Estudiantes ULEAM 2023 (2) Elaboración propia.

Hay una falta generalizada de conocimiento entre los estudiantes de la ULEAM sobre las políticas de igualdad de género e inclusión. Un 59.1% (163 estudiantes) manifestaron estar poco informados (27.2% nada informados y 31.9% poco informados), lo que sugiere una insuficiente socialización de estas políticas en la universidad. Sin embargo, un 31.2% (86 estudiantes) señalaron estar algo informados. Solo una minoría, un 10.0% (27 estu-

tes en total), indicaron estar suficientemente o muy informados. Esto destaca la necesidad crítica de mejorar la comunicación y transparencia en las políticas de igualdad de género e inclusión en la ULEAM para incrementar el conocimiento y la participación estudiantil en estas iniciativas. (Figura 5.)

Figura 5
Conocimiento de políticas y programas de inclusión de género

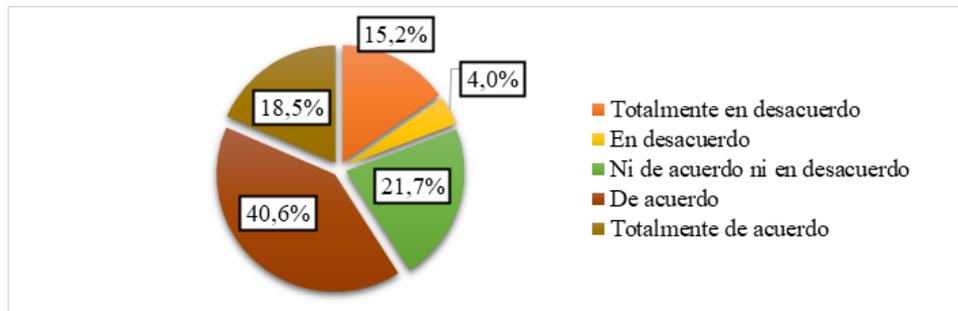


Fuente: Estudiantes ULEAM 2023 (2) Elaboración propia.

Los estudiantes demostraron un fuerte apoyo a socializar estrategias para explicar las políticas de inclusión de género en la institución. Un 59.1% se mostró favorable, con un 40.6% totalmente de acuerdo y un 18.5% bastante de acuerdo. Un 21.7% expresó neutralidad, aceptando potencialmente las estrategias, pero sin total convencimiento. Una minoría combinada del 15.2%

y 4% (53 estudiantes en total) se opuso, argumentando que no considera necesario tales adaptaciones. Estos resultados respaldan la necesidad de implementar la socialización y sensibilización de estrategias inclusivas con enfoque de género en la institución. (Figura 6.)

Figura 6
Nivel de acuerdo de la socialización de estrategias.



Fuente: Estudiantes ULEAM 2023 (2) Elaboración propia.

Análisis de resultados de la entrevista aplicada a miembros de DBU

Las entrevistas aplicadas a los miembros del Departamento de Bienestar Universitario (DBU) fueron analizadas con una categorización en la siguiente tabla.

Tabla 2
Categorización resultados de las entrevistas

Categoría	Preguntas	Experto 1	Experto 2.	Experto 3.
		<i>Coordinador del DBU</i>	<i>Doctor del DBU</i>	<i>Trabajadora social</i>
Recursos y Apoyo de Inclusión de Género (RAIG)	<i>¿Qué recursos y apoyo brinda el DBU a los grupos estudiantiles o iniciativas que trabajan en temas de género e inclusión en el campus?</i>	Se ofrecen capacitaciones sobre las políticas de igualdad de género y diversidad que maneja la universidad, junto con sesiones educativas destinadas a promover la igualdad de género y la diversidad.	Se programan charlas que tratan diversos temas de inclusión incluyendo la salud física y mental, se emplean encuestas a los estudiantes para identificar sus necesidades en relación con temas de bienestar.	Se les otorga una beca de ayuda socioeconómica que se apertura cada periodo lectivo una vez al año. Además, se protegen sus derechos a los distintos géneros con los reglamentos establecidos estatutos de la ULEAM.
	<p>Análisis</p> <p>Se constató que el DBU ha implementado diversos recursos y acciones para abordar las necesidades de los grupos estudiantiles, entre estas destacaron actividades con un enfoque integral de capacitación y educación en políticas de igualdad de género e inclusión en el campus con charlas y encuestas; medidas de apoyo económico y protección de derechos.</p>			
Estrategias de Inclusión de Género (EIG)	<i>¿Cuáles son las principales estrategias que el DBU de la Uleam-Sucre implementa para promover la inclusión de género entre los estudiantes?</i>	Destacó el desarrollo de stands en casas abiertas y colaboraciones con entidades como el MIES (Ministerio de Inclusión Económica y Social) para promover la igualdad de género. Además, se promueve la participación de los estudiantes a través del consejo estudiantil.	La principal estrategia es la comunicación entre los estudiantes y la trabajadora social miembro del DBU quien es el primer contacto con la universidad para resolver sus inquietudes.	Se realiza un seguimiento del desempeño académico y desarrollo de los estudiantes de inclusión por parte de los docentes.
	<p>Análisis</p> <p>Actualmente el DBU emplea una combinación de enfoques y estrategias que van de la sensibilización y participación estudiantil hasta el apoyo individualizado y el seguimiento académico, para promover la inclusión de género entre los estudiantes.</p>			
Programas y Actividades de Apoyo a la Igualdad de Género (PAAIG)	<i>¿Existen programas o actividades específicas diseñadas para abordar las necesidades y preocupaciones de género de los estudiantes en la Uleam-Sucre?</i>	Los programas implementados tienen un carácter informativo a través de diversos formatos y espacios. Y ofrecen asesoramiento individual a los estudiantes.	Existen charlas que se programan con temas diversos, los cuales fueron definidos de los resultados obtenidos en encuestas previas.	Destaca los programas de charlas en colaboración con los docentes. Este programa abordó la temática de la inclusión de género.
	<p>Análisis</p> <p>Los programas y actividades de inclusión realizadas por el DBU se caracterizan por ser informativos, los expertos destacan el asesoramiento individualizado y las charlas de socialización de temas relacionados con la inclusión de género, incrementando la participación de este segmento estudiantil de manera integral.</p>			

Políticas Contra el Acoso Sexual y la Discriminación de Género (PCASDG)	¿Existen políticas institucionales establecidas para abordar el acoso sexual y la discriminación de género entre los estudiantes?	Si, existen políticas institucionales establecidas para abordar el acoso sexual, la discriminación de género y la violencia basada en el género, en los estatutos institucionales de la ULEAM.	El mencionó la normativa institucional en temas relacionados con la inclusión de género, si se presenta una denuncia es atendida por la trabajadora social y el psicólogo.	Efectivamente, dentro del reglamento de prevención y actuación en caso de acoso y discriminación.
	Análisis En conjunto, el criterio de los expertos concuerda que si existen políticas orientadas a la inclusión de género para prevenir y abordar el acoso sexual y la discriminación de género en los estatutos institucionales de la ULEAM.			
Desafíos en la Promoción de la Inclusión de Género (DPIG)	¿Qué desafíos enfrenta el Departamento de Bienestar Universitario en términos de promover la inclusión de género en la Uleam-Sucre?	Mencionó el DBU se enfrenta a una resistencia cultural y social con prejuicios y estereotipos arraigados, falta de conciencia y comprensión de las políticas de inclusión y deficiencias en los procesos de comunicación.	La aceptación y participación con mayor responsabilidad de todos los miembros de la IES.	Consideró que el principal desafío es contar con un director del DBU a tiempo completo y permanente. Por otro lado, es necesario ampliar la atención con diversas áreas especializadas.
	Análisis Es evidente la necesidad de abordar las actitudes y creencias que obstaculizan la inclusión de género, una mayor educación y sensibilización de la comunidad universitaria, por otro lado, la necesidad de contar con un liderazgo sólido y recursos adecuados para ampliar las áreas de atención especializadas.			
Análisis Global	El DBU de la Uleam-Sucre promueve la inclusión de género entre estudiantes con programas de capacitación, ayuda financiera y políticas institucionales. Aunque se enfrentan obstáculos como la resistencia cultural y la falta de conciencia, se subraya la importancia de mejorar iniciativas con liderazgo sólido y recursos adecuados para ampliar áreas especializadas.			

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

Bartolomé et al. (2021) señala que, en Ecuador la inclusión social en general, especialmente la inclusión de género está ganando importancia en las IES, con la implementación de reglas, estrategias e iniciativas para garantizar el acceso a una educación inclusiva.

En la actualidad la promoción de la igualdad de género y la inclusión en el ámbito universitario es un aspecto relevante en la Uleam-Sucre, por ende, se han tomado medidas significativas para abordarlo mediante estrategias de gestión universitaria implementadas para fortalecer la inclusión de género entre sus estudiantes generando un amplio espectro de opiniones y reflexiones.

Tal como lo llevó a cabo, Coordinación para la Igualdad de Género UNAM (2022) en un estudio de la Universidad Nacional Autónoma de México durante el periodo rectoral (2019-2023), frente a la problemática de desigualdad de género la comunidad universitaria realizó una serie de acciones significativas a favor de la inclusión de género y la creación de entornos libres de violencia.

Una postura similar sostiene Buendía et al. (2022) en su estudio para abordar la violencia en el Instituto Tecnológico Universitario en donde los autores proponen el desarrollo de estrategias y programas de formación institucional con perspectivas de igualdad y no discriminación de género, para abordar esta problemática presente en los entornos educativos de nivel superior.

De acuerdo con, Corona (2022) estas expresiones de violencia que

se derivan de este tipo de relaciones y pueden volverse difíciles de distinguir porque se consideran parte de la normalidad, por ende, son prácticas aprendidas, enseñadas, aceptadas y reproducidas que ayudan a perpetuar la violencia de género.

Se puede observar pese a las iniciativas y programas para promover la inclusión de género en la Uleam-Sucre sus estrategias y acciones no han tenido la repercusión esperada en los estudiantes y es evidente de acuerdo con los resultados obtenidos que reflejan una preocupación creciente por la inclusión de género en la IES, con evidencias de iniciativas tanto por parte de los estudiantes como del DBU.

Basados en los resultados se puede comprobar que existen desafíos importantes, como la falta de representación de géneros diversos, la existencia de situaciones de discriminación y la necesidad de una mayor difusión de políticas y programas de inclusión.

Por otra parte los miembros del Departamento de Bienestar Universitario de la Uleam-Sucre sostienen haber implementado recursos e iniciativas para fomentar la inclusión de género tales como charlas y casas abiertas de sensibilización, ayudas socioeconómicas y consejos de participación estudiantil, no obstante, se identifican obstáculos para desempeñar adecuadamente sus acciones como resistencia cultural, falta de conciencia sobre las políticas de inclusión y la necesidad de un liderazgo sólido.

Finalmente, es necesario considerar estas deficiencias y dificultades al momento de abordar las diferencias de género en los estudiantes de la Uleam-Sucre, mediante la comunicación y socialización de tácticas y políticas de todos los actores de la institución orientadas para fomentar la igualdad de género. La implementación de estrategias de gestión universitarias que permita la inclusión de género podría ser una herramienta efectiva para involucrar a estudiantes, personal universitario y otros actores claves en esta discusión, lo que podría contribuir significativamente a la construcción de una comunidad universitaria más inclusiva y diversa.

Conclusiones

Al analizar la inclusión de género en los estudiantes de la Uleam-Sucre del año 2023 segundo período, se concluye que existen varias barreras que limitan la promoción de un entorno académico inclusivo. Entre estas se encuentran la discriminación por su género u orientación sexual. Sumado a esto se destaca la falta de conocimiento sobre las políticas para promover la igualdad de género en los estudiantes. Bartolomé et al. (2021) y Ramis y Castillo (2023), junto con las iniciativas de la UNAM y el Instituto Tecnológico Universitario, subrayan la urgencia de abordar la inclusión de género en instituciones de educación superior como la Uleam-Sucre. Estos resultados respaldan la importancia de los objetivos específicos planteados para analizar estrategias de gestión universitaria en este ámbito de estudio.

Dentro de la Uleam-Sucre se han identificado políticas sólidas

para abordar el acoso sexual, la discriminación y la violencia basada en género. Estas políticas se encuentran claramente definidas en los estatutos institucionales y respaldados por un reglamento que establece como prevenir y actuar en casos de acoso y discriminación. A pesar de la existencia de las políticas orientadas a la igualdad de género, basado en la entrevista y tomando como referencia los criterios y niveles de los expertos pueden concluir que referidas políticas van a ser fortalecidas por parte personal del DBU en la inclusión de género como estrategias en la gestión universitaria.

Por último, acerca del diseño de estrategias adaptadas a la realidad de la Uleam-Sucre, se establece que la mayoría de los estudiantes encuestados expresan un fuerte respaldo a la propuesta de establecer nuevas estrategias inclusivas en la gestión universitaria por parte de todos los actores de la IES, como: capacitaciones permanentes de inclusión, participación activa en las diferentes actividades académicas, deportivas y culturales, además inclusión en los diferentes departamentos en políticas universitarias. Carmona (2022) señala la importancia de fomentar la igualdad de género en la IES, con el desarrollo de estrategias que se centran en la sensibilización y capacitación de estudiantes y el personal académico con el diseño de políticas inclusivas, la implementación de servicios de apoyo para la integración de estudiantes con diversas orientaciones de género, en el campus universitario.

Referencias

- Antúnez, G., & De la luz, K. (2022). La perspectiva de género y espacios universitarios libres de violencia de género. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 5660–5674. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3834
- Bartolomé, D., Martínez, L., & García, V. V. (2021). La inclusión en la educación superior ecuatoriana: algunas iniciativas. *Revista Espacios*, 42(9), 57–68. <https://doi.org/10.48082/espacios-a21v42n09p05>
- Buendía, M. S., Aguilar, F., & Arévalo, P. (2022). Herramientas para la atención de la violencia y discriminación de género en una Institución de Educación Superior del Ecuador. *Revista Conectividad*, 3(2), 1–13. <https://doi.org/10.37431/conectividad.v3i2.36>
- Carmona, G. (2022). Igualdad de género desde la educación inclusiva. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*. <https://doi.org/10.35381/cm.v8i1.1015>
- Carpio, D., Romero, H., Intriago, G., Arellano, F., & Troya, B. (2020). Liderazgo docente y la inclusión educativa en la educación superior. *SALUDYBIENESTAR COLECTIVO*, 4(1), 69–83. <https://revistasaludybienestarcolectivo.com/index.php/resbic/article/view/74>
- Castro, D. (2022). La gestión universitaria, aportes desde la perspectiva de Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 547–553. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-547.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Lexis. <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/constitucion-republica->

- ecuator
- Coordinación para la Igualdad de Género UNAM. (2022). Acciones a favor de la igualdad de género realizadas por la UNAM. <https://coordinaciongenero.unam.mx/2022/11/acciones-a-favor-de-la-igualdad-de-genero-realizadas-por-la-unam/>
- Corona, A. (2022). Vista de La construcción de referentes de género y sus implicaciones en la violencia de género en las universidades. *Revista Punto Género*, 18, 270–300. <https://doi.org/10.5354/2735-7473.2022.69397>
- Echeverría, R. E. (2024). Igualdad de género e inclusión social en universidades públicas del sur-sureste mexicano. *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, 7(59), 225–256. <https://doi.org/10.32870/LV.V7I59.7726>
- Estatuto de La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (2019).
- Franco, S., & Puglia, M. (2023). Violencias en estudiantes universitarios de América Latina. Prevalencias y reflexiones sobre las comunidades universitarias que construimos. *InterCambios. Dilemas y Transiciones de La Educación Superior*, 10(1), 97–112. <https://doi.org/10.29156/INTER.10.1.10>
- Freire, H., Paredes, S., Yucta, M., & Tonato, W. (2023). Inclusión de género desde la perspectiva docente básico superior: un análisis estadístico. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(4), 1200–1216. <https://doi.org/https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1292>
- Gallegos, M., Galarza, J., & Almuiñas, J. L. (2023). Los sistemas de información estratégica en la gestión universitaria: problemáticas que enfrentan. *Revista Estrategia y Gestión Universitaria*, 11(1), 153–167. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.8021659>
- Guevara, P. (2021). De la desigualdad a la inclusión universitaria: La agencia de género. *Revista de la educación superior*, 50, 1-23. <https://doi.org/10.36857/resu.2021.200.1887>
- Morales, F. M. (2021). Educación transversal para la inclusión y diversidad afectivo-sexual, corporal y de género: un proyecto de innovación docente. *Revista de Estudios e Investigación En Psicología y Educación*, 8(2), 261–281. <https://doi.org/10.17979/reipe.2021.8.2.8703>
- Muratori, M., & García, C. (2022). Sexismo y estereotipos de género en estudiantes universitarios de una institución militar. *Revista Científica de la Universidad de Belgrano*, 5(1), 103-129. <https://revistas.ub.edu.ar/index.php/Perspectivas/article/view/204>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (2021, March 10). Informe de la UNESCO IESALC afirma que la desigualdad de género en la educación superior sigue siendo un problema universal. <https://www.iesalc.unesco.org/2021/03/10/informe-de-unesco-iesalc-afirma-que-la-desigualdad-de-genero-en-la-educacion-superior-sigue-siendo-un-problema-universal/>
- Ramírez, J., Alarcón, R., & Ortega, S. (2020). Violencia de género en Latinoamérica: Estrategias para su prevención y erradicación. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(4), 260–275. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i4.34662>
- Ramis, M. E., & Castillo, C. (2023). Violencia de género en el contexto universitario: revisión sistemática. REPSI *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 6(16), 240–255. <https://doi.org/10.33996/repsi.v6i16.102>
- Rodríguez, K., Rodríguez, A., & Agoff, M. C. (2023). Vista de Acoso y hostigamiento sexual en universitarias: emociones ante estas formas de violencia de género y su afrontamiento. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 32(63), 24–46. <https://doi.org/10.20983/noesis.2023.1.2>
- Rodríguez, L. A. (2022). Modelos de Gestión Universitaria: Contexto Latinoamericano y Retos de la Universidad Especializada de las Américas. *Investigación y Pensamiento Crítico*, 10(3), 04–17. <https://doi.org/10.37387/IPC.V10I3.322>
- Vaquero, C. (2021). Actitud de los jóvenes universitarios ante la diversidad sexual y de género [Trabajo de fin de grado, Universidad de Valladolid]. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/47711/TFG-H2248.pdf>
- Vásquez, D., Llamuca, G., Morales, E., & Vélez, S. (2023). Educación superior libre de discriminación direccionado a estudiantes del tercer nivel. *Recimundo*, 7(1), 288–296. [https://doi.org/10.26820/recimundo/7.\(1\).enero.2023.288-296](https://doi.org/10.26820/recimundo/7.(1).enero.2023.288-296)
- Vásquez, V., & Palumbo, M. (2019). Causas y efectos de la discriminación y la violencia de género en el ámbito universitario. *Descentrada*, 3(2). <https://doi.org/10.24215/25457284e093>