

# **Análisis exploratorio de las políticas sobre diversidad e inclusión de diez universidades públicas en México a partir de documentos estratégicos**

## **Explorative politics review about diversity and inclusion in strategic documents of public universities in México**

 José Luis Sánchez Leyva<sup>1</sup>

**Resumen:** El objetivo de esta investigación es analizar aspectos de diversidad e inclusión en la política institucional de universidades en México, la muestra fueron las diez mejores instituciones de acuerdo con el ranking Webometrics. Las principales conclusiones indican que las universidades deben fortalecer sus documentos estratégicos, socializar sus acciones y generar políticas educativas que garanticen instituciones diversas e inclusivas.

**Palabras Clave:** diversidad, inclusión educativa, universidad, educación superior, políticas.

**Abstract:** The aim of research is review elements of diversity and inclusion in the policy of ten universities in Mexico. The sample is composed of ten universities considered the best according to Webometrics ranking. The main conclusions indicate that universities must strengthen strategic policies. Universities must establish educational policies that guarantee diversity and inclusion.

**Key words-** diversity, inclusive education, university, higher education, politics.

**Recepción:** 26 de febrero 2023

**Aceptación:** 30 de mayo 2023

**Forma de citar:** Sánchez, J.L. (2023). Análisis exploratorio de las políticas sobre diversidad e inclusión de diez universidades públicas en México a partir de documentos estratégicos. Voces de la educación 8 (16), pp 150-173.



Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

---

<sup>1</sup> Universidad Veracruzana, email: luissanchez01@uv.mx

## **Análisis exploratorio de las políticas sobre diversidad e inclusión de diez universidades públicas en México a partir de documentos estratégicos**

### **Introducción**

La diversidad es un concepto que ha revolucionado a la sociedad para reconocer las diferencias que existen entre los seres humanos más allá de las limitaciones físicas o capacidades mentales, donde se reconoce que todas las personas son diferentes, ya sea por su estilo de vida, gustos y preferencias, capacidades, formas de pensar o incluso de actuar.

Adicionalmente, el concepto de inclusión surge a partir de la búsqueda de herramientas para gestionar la diversidad con la finalidad de integrar a los grupos prioritarios y adecuar los espacios para que el personal que cohabite se sienta cómodo y satisfecho. Por ello, es importante aceptar y reconocer que gestionar correctamente las diferencias mejoran los grupos de trabajo y se enriquece la toma de decisiones; en el contexto de la educación, se fomentan perspectivas amplias que enriquecen la dinámica universitaria generando un ambiente sano e inclusivo.

No obstante, reconocer la multiculturalidad de ideas y pensamientos no basta para generar cambios significativos, si bien aceptar la pluralidad es un importante cambio dentro de las instituciones educativas; para ello, se requiere compromiso estratégico para favorecer ambientes inclusivos.

En el contexto de la Educación Superior, la inclusión ha tomado importante relevancia estableciendo tendencias sobre una educación inclusiva que forma profesionales integrales con una perspectiva basada en la garantía de derechos humanos y el establecimiento de políticas universitarias para fomentar la gestión de la diversidad e inclusión entre la comunidad universitaria. La diversidad y la inclusión son tópicos de investigación como lo demuestran diversos estudios (Ortega et al., 2021; Sumo et al., 2021; Wai, H y Browsers, 2019).

En este sentido, las Instituciones de Educación Superior (IES) empiezan a incorporar, en sus planes y programas de estudio, así como en las políticas institucionales, las necesidades de los estudiantes mediante la puesta en marcha de estrategias basadas en procedimientos y elementos que permeen ambientes inclusivos. Adicionalmente, el establecimiento de

objetivos estratégicos a corto, mediano y largo plazo deben contemplar una visión compartida de la inclusión con el propósito de establecer un ambiente basado en la diversidad y la inclusión como ejes rectores en las universidades.

Finalmente, la política universitaria incluyente inició a formar parte de los requisitos para brindar una educación superior de calidad, no solo se fortalece la imagen institucional, sino brinda los instrumentos básicos para cambiar las perspectivas de los estudiantes. Con estos avances en la política universitaria se pretende fomentar e incentivar una cultura de paz, donde todos tengan accesibilidad a la educación superior e igualdad de oportunidades dentro de la misma, garantizando el acceso y la permanencia de todos los estudiantes.

Sin embargo, existen pocos estudios empíricos sobre diversidad e inclusión en el ámbito de la educación y la complejidad de las variables limita su análisis. Para este capítulo, se consideran las políticas universitarias (acciones, metas y objetivos) integradas desde sus planes estratégicos y de desarrollo con la finalidad de analizar desde un posicionamiento exploratorio en qué nivel las universidades públicas en México han adoptado la diversidad e inclusión en sus políticas universitarias; para ello, se analizaron los planes estratégicos y los planes de desarrollo vigentes de 10 universidades públicas en México, los cuales se evaluaron con una matriz cualitativa bajo los criterios de la normativa de inclusión y diversidad.

## **Marco teórico**

### **Diversidad e inclusión: hacia una definición** *Diversidad e inclusión (D+I)*

La globalización ha generado efectos mundiales cambiando paradigmas que las nuevas generaciones han adoptado en su cotidianidad como normal, lo que antes se sentía desconocido o diferente ahora se ha integrado como natural en la vida diaria de cada persona. Los diversos paradigmas del pensamiento humano, ideas, estilos, cultura y creencias han tenido que converger en hablar sobre diversidad, un concepto más allá de una definición o moda entre los investigadores y políticas contemporáneas (Duk, 2016).

Para Tallón y Fernández (2019) la diversidad es algo inherente a cualquier ser vivo que habita en la tierra, es parte de su biología, una característica que hace únicas e irrepetibles a las personas; por otra parte, Montoro et al. (2016) afirman que la diversidad puede entenderse o asumirse como una variedad de pensamientos, acciones y sentimientos que es complejo converger pero puede estudiarse; asimismo Romero et al. (2020) conceptualizan la diversidad

como un conjunto de personas que comparten un espacio con diferencias en cuanto a estrato social, discapacidad o enfermedad, creencias políticas y/o religiosas, inclinaciones sexuales, etnias, etc. Es decir, la diversidad es todo aquello que hace diferente a cada ser humano.

Sin embargo, la diversidad no debe ser solo entendida como la variedad de pensamientos e ideas, sino como la generación de ventajas competitivas en entornos cambiantes y globalizados; desde un punto de vista organizacional, la multiculturalidad enriquece la marca y los ambientes grupales, además de que estimula la innovación y la creatividad (Badilescu y Packirisamy, 2022).

En este sentido, la diversidad conduce más allá de un discurso donde políticamente se aceptan a las minorías, nace el concepto de la inclusión; que invita a gestionar la diversidad y aprovechar los distintos tipos de ideas, pensamientos y principios de los individuos que convergen en un mismo lugar (Naukkarinen y Jouhkimo, 2022); autores como Innstrand y Grødal (2022) mencionan que no basta con una fuerza laboral diversificada sino con una adecuada gestión de esta.

Por otra parte, Marie, T., y Chisholm-Burns (2022) afirman que una correcta gestión de la diversidad involucra a toda la plantilla grupal, principalmente al líder de la organización; un liderazgo inclusivo no solo mejora la imagen organizacional, sino que enriquece la mentalidad de todos los involucrados y los invita a respetar las diferencias.

En este contexto se entiende que si una organización pretende ser inclusiva y diversa debe empezar con acciones desde la alta dirección, con un liderazgo incluyente y con políticas que lo respalden, esto con la finalidad de generar impacto en todos los miembros de la organización.

### **Diversidad e inclusión en el contexto de la educación**

En el contexto educativo, Cornejo (2017) define la diversidad como las diferencias en ritmos de aprender, el estilo de aprendizaje, las capacidades, creencias e incluso las motivaciones y expectativas que cada estudiante posee; por el contrario, Maldonado (2018) enuncia que la diversidad no solo se trata de concebir las distintas formas de aprendizaje de los alumnos, sino más bien todo los aspectos que involucran el estudiante, como su cultura, etnia, creencias, preferencias e inclinaciones sexuales, género y discapacidades.

La diversidad se presenta como la variedad de pensamientos, culturas, preferencias y creencias que existen dentro de una institución educativa; y al gestionarlas adecuadamente en los grupos de trabajo u organizaciones pueden generar ventaja competitiva; debido que reconocer y gestionar la diversidad puede fortalecer y motivar la imagen de la institución, además de permear ambientes mayormente inclusivos y diversos, reconociendo y aceptando las diferencias de las personas (Otero et al., 2022; Sevilla et al., 2018).

También, la inclusión forma parte de los pilares de un sistema de calidad, pues no es suficiente que las IES reconozcan la diversidad, sino que aprendan a gestionarla y fomenten políticas que atiendan la misma y se incluyan a todo el personal universitario sin importar sus creencias, condiciones o preferencias. En la Tabla 1 se presenta la conceptualización de la inclusión en el contexto de la educación superior.

**Tabla 1.**

Conceptualización de la inclusión en el contexto de la educación

Autor	Definición	Año
Arizabaleta y Ochoa	Se refiere a la gestión, transformación y adaptación de las IES a las diferentes barreras de aprendizaje y participación de la población estudiantil, con el fin de diseñar procesos de formación inclusivos en los programas académicos.	2022
Castro, Rodríguez y Barrera	La ampliación de las oportunidades educativas para todos aquellos colectivos en situación de vulnerabilidad, que han quedado excluidos del sistema escolar por razones de desigualdad social (pobreza, ruralidad, género, etnia y discapacidad); causas institucionales (planes de acción, condiciones de la oferta, estrategias institucionales, recursos, entre otros); o por factores personales subjetivos (creencias, valores y actitudes).	2015

Duk y Murillo	Es transformar los mecanismos que excluyen y discriminan a las y los estudiantes, implica el reconocimiento y valoración de las distintas culturas, identidades, características y capacidades de todos los estudiantes.	2016
Sevilla, Martín y Río	Busca atender la diversidad, reconociendo las barreras para el aprendizaje y dando respuesta a estas, con una visión de corresponsabilidad de todos los actores educativos; buscando generar en ellos la conciencia de que lo normal es ser distinto, y superar así la visión de tolerancia y aceptación	2018
Tallón, Fernández, Hervás, Aparicio y Polo	Es un sistema de valores y un conjunto de acciones, formando un proceso de innovación; es decir, compensar las desigualdades en colectivos desfavorecidos que pudieran presentar dificultades de aprendizaje y emanen del tal desventaja y tratamiento social-escolar.	2019

---

Nota: elaboración propia con información de Arizabaleta y Ochoa (2022); Castro et al. (2015); Duk y Murillo (2016); Sevilla et al. (2018); Tallón et al. (2019)

En este sentido, se entiende el concepto de inclusión como la visión de adaptar las políticas institucionales, los espacios y los planes de estudio de las IES que atiendan la diversidad, con la finalidad de lograr y permear un ambiente inclusivo donde se busque interactuar y retener a todo el personal, sin importar sus convicciones, limitaciones, creencias o gustos (Sánchez et al., 2015). Por otra parte, no basta con adecuar la infraestructura educativa, más bien el verdadero reto para la inclusión se encuentra en capacitar al personal académico y a los altos directivos acerca de la importancia de una adecuada gestión de la inclusión y las ventajas que esta trae consigo para la institución (Soria et al., 2022; Innstrand y Grødal 2022).

En ese marco, la inclusión, diversidad y equidad son términos que acompañan a las instituciones educativas y que deben estar respaldadas desde los procesos de admisión hasta los diseños y actualización de planes de estudios y las políticas que garanticen erradicar toda práctica de discriminación o violencia (Esparza et al., 2022). Es decir, si las IES asumen el compromiso con la inclusión y la diversidad deben tener una base escrita que respalde y adopte los términos en su política universitaria y que deba ser respetada por todos los miembros de la institución (Tinoco et al., 2021).

### **Legislación mexicana sobre D+I**

En la legislación mexicana, la inclusión ya no es un tema que se pueda pasar por alto o ignorar; debido que existen leyes y normas que expresan la importancia de la inclusión, la no discriminación y la cooperación de todos los organismos para crear ambientes donde se respete valore y gestione la diversidad. Un ejemplo de estas normativas se presenta en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (LGIPD), en sus artículos: 5, 12, 35 y 36 donde se invita a eliminar prácticas de discriminación, garantizar los derechos humanos y promover políticas que acojan a los grupos vulnerables, además donde se rechaza y castiga toda acción de discriminación.

De la misma forma, existen leyes que protegen a la comunidad LGBTTTTI, debido que este grupo es uno de los mayormente violentados y discriminados en México; por tanto, se creó en el 2021 la Ley para el reconocimiento y la atención de las personas LGBTTTTI donde se expresa textualmente que “toda acción que violente o ataque los derechos y la dignidad humana ya sea por su género, o preferencias sexuales debe ser sancionada”; a su vez, los pueblos indígenas cuentan con el respaldo de la Ley de la comisión nacional para el desarrollo de los Pueblos indígenas reformada en 2017, la cual invita tanto autoridades federales, estatales, y entidades educativas a garantizar la inclusión y el bienestar de todos los individuos, sin importar su condición económica, etnia o raza. Es decir, la inclusión y el respeto hacia los grupos prioritarios ya cuenta con un respaldo legal por parte de algunas leyes mexicanas.

En el contexto educativo, las IES han trabajado para mejorar sus ambientes universitarios y fomentar la inclusión dentro de sus actividades; ejemplo de esto, es como en los planes de desarrollo se han incluido políticas institucionales que garantizan el respeto hacia los

derechos humanos de todos los estudiantes, además de castigar toda acción que promueva la discriminación por raza, género, situación económica, etc. Todas estas políticas deben estar apegadas a las leyes y normas que acogen a los grupos prioritarios.

Por otra parte, los protocolos de género han formado parte del quehacer universitario, pues solo con estas acciones se empieza a abrir camino a la inclusión y se pretende poner fin a todos aquellos actos que atenten contra las expresiones de género y preferencias sexuales, además de castigar todo acto que fomente el hostigamiento y/o acoso por motivos de género.

### **Políticas universitarias sobre Diversidad e inclusión**

Las universidades han adoptado aspectos de la diversidad y la inclusión dentro de sus funciones sustantivas; a partir de ello, se reconocen estos elementos en la política universitaria como un objetivo más que suma a la calidad, rendición de cuentas y la internacionalización como una necesidad que impera. Reconocer la importancia de una política inclusiva es el primer paso para influir en las prácticas educativas incluyentes, solo de esta forma se constituye la base para una educación de calidad (Benet, 2020) debido a que las políticas que valoren y gestionen la pluralidad son la vía para lograr que la inclusión y la atención a la diversidad sean posibles dentro de las instituciones educativas (Torrico y Calles, 2022).

Una política universitaria incluyente se crea a partir de valores y políticas diversas, prepara culturalmente a los profesores y construye una comunidad inclusiva; asimismo necesita que se involucre y participen todas las partes interesadas, tanto interna como externas; que incluyan estudiantes, profesores, personal y exalumnos, esto con la finalidad de crear una visión compartida e implementar un progreso de enfoque grupal (White et al., 2022).

Las políticas universitarias retoman la diversidad desde diversos ángulos y los avances se traducen en políticas orientadas a generar protocolos de género, cambios en la infraestructura e instalaciones, capacitación a personal académico, así como la actualización de planes y programas de estudio con la finalidad de incluir el paradigma de la diversidad dentro de la cultura de la universidad; asimismo, se debe rescatar que la importancia de una política universitaria reduce las brechas y abre paso al rechazo de cualquier acto de discriminación (Prince, 2020).



La política universitaria entonces plantea la tendencia sobre hablar de diversidad, lo cual es un reto para las agendas de las universidades, los diversos objetivos de la institución cada día implican mayor esfuerzo, recursos y capacidades, en este tenor se reconoce en este documento que las universidades públicas han intentado incluir la diversidad en sus políticas, pero la misma polisemia del concepto y las dificultades para su aplicación han detenido procesos limitados a diversos factores como la carencia de recursos económicos para modificar su infraestructura, la integración del estudiantado y la permanencia de los mismos.

### **Materiales y método**

El presente estudio se plantea desde un enfoque de investigación mixto (Torres, 2019 y Bautista, 2022) con un alcance exploratorio y de corte transversal. El análisis de datos cualitativos se realizó a través de técnicas cuantitativas (Useche et al., 2019) con el objetivo comparar el nivel de aplicación de la diversidad e inclusión en las políticas universitarias. Cabe destacar que las variables son del tipo categórico ordinal (Graus, 2018) y la información fue recolectada a través de un trabajo de gabinete con el apoyo de un instrumento para la revisión de documentos (Giesecke, 2020), los datos fueron procesados con el software estadístico IBM SPSS V.25.

### **Método para análisis de datos**

Los datos obtenidos son del tipo categórico, es decir, cualitativos. La investigación busca comparar el nivel en que las universidades públicas mexicanas han adoptado la diversidad e inclusión en sus políticas universitarias. En tal sentido, se plantean los siguientes pasos como secuencia metodológica:

1. Se revisan documentos oficiales vigentes de las universidades, específicamente dos documentos que son rectores de políticas, estructura y estrategia para la universidad pública:
  - I. Planes estratégicos; y
  - II. Planes de desarrollo.
2. Se realiza un trabajo de gabinete con el apoyo de una matriz cualitativa para la evaluación de cada universidad, establecida a partir de la revisión de literatura.
  - I. La matriz de evaluación fue diseñada con el propósito de evaluarse a través de la técnica interpretativa.

3. La asignación de una evaluación para cada variable implica un posicionamiento interpretativo de las prácticas y acciones que se perciben están aplicando e incluyendo las universidades en sus políticas. Aunque la asignación es subjetiva se realiza en función de las bases de la diversidad e inclusión en la educación superior a partir de las variables que integran el instrumento de revisión. El proceso de análisis es el siguiente:
  - I. Se recolectan los documentos oficiales de las páginas WEB de las universidades objeto de estudio.
  - II. Se construye la matriz de evaluación en Excel con las variables establecidas en el instrumento de evaluación.
  - III. Se revisan los documentos de cada universidad siguiendo la técnica interpretativa, en función de ello, se asigna un valor para indicador en cada una de las participantes.
  - IV. Se discrimina la información con la finalidad de establecer una base de datos numérica, y, por último;
  - V. La base de datos se transfiere al Software SPSS.
4. Para la recolección de datos se consideró un muestreo no probabilístico a conveniencia (Scharager y Reyes, 2001), de acuerdo con el *Ranking* de las mejores universidades de México 2021 de Webometrics se eligieron las 10 universidades públicas mejor evaluadas (Webometrics, 2021):
  - I. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)
  - II. Instituto Politécnico Nacional (IPN)
  - III. Universidad de Guadalajara (UDG)
  - IV. Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)
  - V. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)
  - VI. Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)
  - VII. Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP)
  - VIII. Universidad Veracruzana (UV)
  - IX. Universidad de Guanajuato (UGTO)
  - X. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH)
5. Recolectada la información en la matriz de indicadores se procedió a realizar el análisis estadístico básico exploratorio con los datos.

6. De la estadística básica se analizó y debatió con la finalidad de elaborar una semaforización que permita observar el nivel en que las universidades han adoptado políticas de diversidad e inclusión en sus agendas a través de metas y acciones.
7. La semaforización permitirá establecer reflexiones dirigidas a las universidades con el propósito de visualizar áreas de oportunidad, además de concretar acciones que quizá ya se realizan en la facultades, institutos y centro de estudios pero que no se encuentran armonizadas en las políticas universitarias.

El procedimiento metodológico responde al tipo de investigación exploratoria, aunque el tema de la diversidad e inclusión ha tomado un rol importante en la generación de conocimiento, los pocos estudios empíricos y explicativos ponen de manifiesto la necesidad de observar estudios exploratorios.

### **Instrumento de recopilación**

En la investigación mixta se emplean diversos instrumentos de recopilación de información, se diseñó en este sentido, una matriz compuesta por diez indicadores básicos sobre la diversidad e inclusión en el contexto de la educación superior se denomina “Instrumento de Gabinete para la recolección de información a través de la revisión de documentos sobre Diversidad e Inclusión (IGDIIn)”. En la Tabla 2, pueden apreciarse los elementos que lo componen.

**Tabla 2.**

Componentes de la matriz IGDIIn

Variable*	Categoría de análisis	Núm. de variables	Escala***
Diversidad e inclusión	C1. Discapacidad	2	1. Rojo 2. Naranja 3. Amarillo 4. Verde
	C2. Pueblos originarios	1	
	C3. Vulnerabilidad económica	2	
	C4. Integración universitaria	3	
	C5. Expresiones de género	2	
Total		10**	

---

Nota: \*la variable principal a evaluar es la diversidad e inclusión sobre su adopción en las políticas universitarias. \*\*Las diez variables han sido establecidas a partir de la revisión de literatura considerando un nivel investigativo exploratorio. \*\*\*La escala de valoración para la semaforización precisa un análisis mixto, como se parte de una investigación cualitativa-cuantitativa, posterior a una evaluación de los investigadores para cada universidad se asigna un valor cuantitativo en función de una escala de semaforización del 1 (Nada lo adopta) al 4 (Mucho lo adopta).

## **Resultados**

Los resultados de esta investigación muestran un acercamiento a las acciones que diez de las mejores universidades públicas en México han adoptado en sus agendas y políticas universitarias. Es conveniente resaltar que todas las universidades objeto de estudio han adoptados acciones que reflejan el trabajo de las instituciones por garantizar una educación superior diversa e inclusiva, lo cual derivado de la Ley General de Educación Superior que busca que las instituciones educativas adopten estos elementos en sus actividades y funciones, no obstante, sigue siendo un reto derivado de la propia naturaleza y cultura de las universidades.

En la Tabla 3, se aprecian los resultados globales de la muestra de universidades por cada indicador que miden en conjunto la diversidad y la inclusión. Considerando la escala de valoración, las universidades han adoptado en sus acciones (mejor resultado) la adecuación de espacios e infraestructura, esto refleja el compromiso de las instituciones por garantizar el derecho humano a la educación para todos. En cambio, existen ambigüedades sobre si las universidades castigan los actos de discriminación, aquí un área de oportunidad para establecer una agenda que permita observar fácilmente los protocolos en contra de estos actos. Otro tema importante para la universidad pública es reducir la vulnerabilidad económica, si bien la educación superior es gratuita, la cuestión es establecer una estrategia que permita que el estudiantado pueda concluir sus estudios universitarios.

Otros temas que pueden apreciarse con mayor área de oportunidad son las condiciones de la universidad para personas con discapacidad y las expresiones de género y preferencias sexuales. Esto es, aunque existen ajustes razonables de infraestructura, la universidad debe

diseñar y/o actualizar protocolos y acciones que prohíban y castiguen prácticas de discriminación que atenten contra la dignidad de las personas.

Los resultados también indican que el reconocimiento de pueblos indígenas y marginados ha tenido buena aceptación por las universidades, puede apreciarse en sus políticas y planes vigentes que se enfatiza en reconocer la importancia de estos pueblos. Sobre la igualdad de oportunidades, acceso y permanencia, las universidades poseen políticas enfocadas a garantizar dicho requerimiento, a su vez se asocia a la protección de derechos humanos, promoción de la integración y sobre estereotipos y discriminación.

**Tabla 3.**

Medidas de tendencia central de cada indicador medido.

Variables	Mediana*	Media*	SD*
Personas con discapacidad	2	2.1	0.876
Adecuación de espacios e infraestructura	3	3.3	0.949
Reconocimiento de pueblos indígenas y marginados	3	3	0.817
Vulnerabilidad económica	1	1.3	0.483
Igualdad de oportunidades, acceso y permanencia	3	2.9	0.876
Protección de los derechos humanos	3	3	0.667
Promoción de la integración	3	2.9	0.994
Estereotipos y la discriminación	3	3.2	0.423
Expresiones de género y preferencias sexuales	2	2.7	1.059
Castiga todo acto de discriminación	2	1.9	0.738
Total	2	2.10	0.876

Nota: \*Para la interpretación de las medidas de tendencia central considerar la escala donde 1 (Nada lo adopta) al 4 (Mucho lo adopta) en la adopción de las políticas universitarias. Esta tabla representa la evaluación de las diez universidades públicas evaluadas, cabe recordar que la evaluación fue cualitativa, pero a través de la asignación de un valor los datos se procesan de manera cuantitativa.

Cada indicador medido de manera global con las universidades permite vislumbrar donde se encuentran las universidades públicas en México, no obstante, en la Tabla 4, se presenta un análisis por categoría a través de la semaforización. Es evidente que las universidades han trabajado en políticas orientadas a garantizar la integración universitaria, sin embargo, en la evaluación de documentos (trabajo de gabinete) se observó la ausencia de este en la UAM, áreas de mejora en la UNAM y UMSNH.

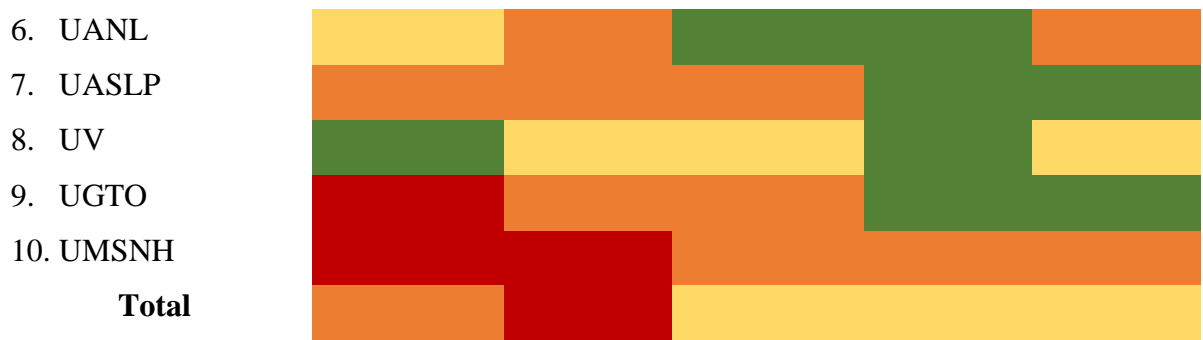
Cabe señalar que estos resultados derivan de una revisión de planes estratégicos y desarrollo vigentes de las universidades, que, aunque no se observen en estos documentos acciones y políticas que garanticen la adopción de la diversidad e inclusión, no indica que no estén trabajando ello, por tanto, es necesario que las universidades incorporen los esfuerzos aislados, y se institucionalicen las actividades que ya se realizan, con la finalidad de comunicar hacia donde se dirige la política universitaria.

Por otro lado, el tema de establecer políticas que sancionen las prácticas de discriminación a personas con discapacidad es una necesidad preocupante, sobre todo para la UNAM, UAM, UGTO y UMSNH; en esta sintonía, sucede lo mismo con el tema de los pueblos originarios. En definitiva, la semaforización puede dejar en evidencia el nivel en que las universidades han adoptados políticas de diversidad e inclusión en sus documentos estratégicos.

**Tabla 4.**

Medidas de tendencia central de cada indicador medido.

Universidades	Categorías de análisis*				
	CA1. Discapacida d	CA2. Pueblos originarios	CA3. Vulnerabilid ad económica	CA4. Integració n universitar ia	CA5. Expresion es de género
1. UNAM	Red	Red	Orange	Orange	Green
2. IPN	Green	Red	Green	Green	Green
3. UDG	Orange	Orange	Green	Green	Yellow
4. UAM	Red	Red	Orange	Red	Red
5. BUAP	Orange	Orange	Orange	Green	Green



Nota: \*la variable sobre diversidad e inclusión se mide a través de cinco categorías de análisis, la semaforización se realizó en función de la escala (1-4) y la media aritmética de cada categoría, considerando que existen 3 puntos entre el mínimo y máximo de la escala la cual posee 30 espacios divididos entre 4 los intervalos para cada interpretación son de 0.75 puntos: rojo (1-1.75), naranja (1.76-2.5), amarillo (2.51-3.25) y verde (3.26-4).

El análisis de la semaforización permite comparar el trabajo teórico con el empírico en el quehacer diario de la universidad pública que es compleja y se encuentra sujeta a diversos factores. Aunque la tendencia indica que las universidades deben en el corto plazo poseer toda una estructura universitaria que permita gestionar la diversidad y la inclusión de manera sencilla, es un gran reto, debido a una diversidad de factores como la carencia de recursos, falta de capacitación, resistencia al cambio, entre otros.

No obstante, para visualizar la semaforización por cada universidad estudiada, en la Figura 1, se aprecian los resultados que invitan a las universidades a adoptar un modelo de gestión de la diversidad que les permita establecer acciones para cerrar las brechas que pueden presentarse en la institución.

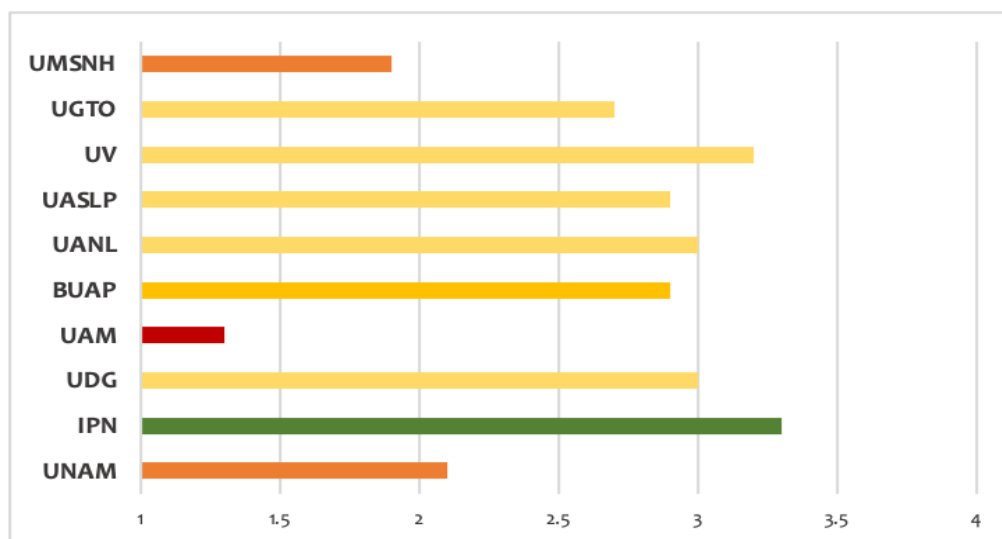
En general, el IPN es la institución que ha incluido sustancialmente las variables sobre diversidad e inclusión en sus planes de desarrollo y estratégicos denotando políticas universitarias que a través de acciones se encuentran promoviendo la diversidad, también presenta áreas de oportunidad que seguramente se encuentra atendiendo con la finalidad de garantizar con su comunidad universitaria su responsabilidad.

La UAM más que aplicar la diversidad e inclusión en sus políticas (seguramente realiza acciones significativas) requiere de actualizar los documentos donde reflejan la política vigente. El resto de las universidades se encuentran evaluadas en un buen nivel y las áreas de

oportunidad que se observan en ellas, se pueden atender con el diseño de programas de gestión de la diversidad y la inclusión, así como el establecimiento de políticas institucionales que respondan a las necesidades observadas.

**Figura 1.**

Semaforización por cada universidad



**Nota:** en la gráfica puede apreciarse el resultado de aplicación de la diversidad e inclusión en las políticas universitarias la diversidad en las universidades en México, la semaforización se realizó en función de la escala (1-4) y la media aritmética de cada categoría, considerando que existen 3 puntos entre el mínimo y máximo de la escala la cual posee 30 espacios divididos entre 4 los intervalos para cada interpretación son de 0.75 puntos: rojo (1-1.75), naranja (1.76-2.5), amarillo (2.51-3.25) y verde (3.26-4).

## Conclusiones y discusiones

En este estudio se realizó una revisión de documentos de diez de las mejores universidades públicas en México, principalmente se buscó analizar en qué medida las universidades han adoptado dentro de sus políticas universitarias aspectos relacionados con la diversidad e inclusión.

El análisis consistió en revisar de cada universidad el plan de desarrollo y estratégico vigente y con la ayuda de un instrumento de gabinete se evaluaron diez indicadores, se recurrió a técnicas cualitativas-cuantitativas con el propósito de cuantificar la revisión de documentos,



por tanto, los resultados fueron presentados con una semaforización que permite analizar visualmente el nivel de cada indicador, categoría de análisis y universidad sobre la adopción de los componentes diversidad e inclusión y las variables que lo integran.

En definitiva, existen áreas de oportunidad que las universidades deben atender, la actualización de sus documentos y la publicación de estos garantizará que la sociedad y mercado observen como se trabaja la diversidad e inclusión en las universidades. Enseguida se presentan algunas reflexiones derivadas de los resultados obtenidos:

- 1) Aunque las universidades han adaptado espacios y la infraestructura para recibir al estudiantado, la reflexión entonces sobre este acertado avance en el tema de la diversidad e inclusión es evaluar si esos ajustes razonables están teniendo un efecto positivo en la sociedad y, por ende, atrayendo a personas con estas condiciones. Además, verificar si la universidad garantiza el acceso de estas personas a todos los espacios universitarios. Se plantea entonces la necesidad de generar investigación que coadyuve con reflexiones y propuestas de acciones para implementar en las universidades la gestión de políticas universitarias de inclusión basadas en el derecho humano a la educación, el respeto y la dignidad de las personas. Rodríguez y Valenzuela (2019) describen el reto de la universidad no solo de garantizar la infraestructura sino en el empoderamiento de las personas con discapacidad que se integran a la universidad, así como el apoyo de personal académico y estudiantado para la integración exitosa de la comunidad universitaria (Fierro et al., 2019).
- 2) La universidad debe garantizar desde sus políticas el castigo a todo acto de discriminación, no se trata solo de repudiar o de simbolismos, sino en establecer protocolos específicos que puedan observarse en las políticas y planes que, basados en la Ley generen sanciones a toda aquella persona que dentro o fuera agrede la integridad de las personas que integran la comunidad universitaria. La situación entonces de la universidad es focalizar y atender las prácticas de discriminación con protocolos que castiguen todo acto de discriminación y, es función de esta socializar este tipo acciones que no solo permita concientizar a toda persona, sino que se conozca las consecuencias de una acción de este tipo. Villanueva (2019) argumenta sobre la importancia de garantizar castigos y protocolos para atender la violencia en las universidades, se trata de atender el problema no de minimizarlo.

- 3) Sobre la vulnerabilidad económica es relevante destacar que como universidades públicas se busca garantizar el principio de educación gratuita y laica, sin embargo, un reto importante que se ha mantenido desde hace décadas es establecer estrategias que coadyuven para evitar que los estudiantes abandonen sus estudios por cuestiones económicas. Si bien, establecer una recomendación es complejo por las diferencias de cada universidad, la generación de un programa sólido de apoyo a estudiantes para fortalecer la permanencia puede ser una opción. Sandoval et al. (2018) y Pérez et al. (2018) abonan sobre la responsabilidad de la universidad para ofrecer servicio de apoyo académico, psicosocial, becas y auxilios al estudiantado.
- 4) Respecto al tema de la discriminación de personas con discapacidad es preocupante que las universidades carezcan de protocolos. Sobre este tema, es necesario recordar que el tema de erradicar las prácticas de discriminación forma parte de la estructura básica sobre la diversidad y la inclusión. Es necesario establecer mecanismos, protocolos y sanciones que formen parte de una política fuerte que coadyuve y sirva de ejemplo para cualquier otro indicador. Brito et al. (2020) describen la necesidad de establecer políticas universitarias que contribuyan a erradicar las prácticas de discriminación que generan un daño psicológico en el estudiantado.
- 5) La universidad, la sociedad y el mercado ha cambiado, por tanto, la aceptación de expresiones de género y preferencias sexuales no debería ser un tema de discusión en la actualidad, no obstante, es necesario visibilizar las acciones concretas que se realizan sobre estas prácticas en las universidades. Se trata de capacitar, concientizar e invitar a la comunidad universitaria sobre que se respeten estas prácticas y permitir una educación y sociedad más diversa que sea empática con su entorno y con los que la rodea. Garcés et al. (2020), Rodríguez y Rivera (2010) y Gordillo et al. (2019) apuestan por una universidad más diversa con aceptación a las expresiones de género y concluir las dificultades para hablar sobre preferencias sexuales.
- 6) Sobre el reconocimiento de pueblos indígenas y marginados las universidades han realizado un trabajo destacado, no obstante, es necesario proteger al estudiantado al momento de integrarlos, no como alguien diferente sino como un estudiante que requiere quizá capacitación de un entorno que desconoce. La creación de universidades interculturales es un ejemplo del reconocimiento de estos pueblos y el aporte a la

sociedad, mercado y universidad pública. Mato (2019), Loango y Mazabel (2021), y Dietz y Cortés (2019) destacan la importancia de la diversidad a partir de la inclusión de la interculturalidad a las universidades, por tanto, la creación de universidades interculturales y programas de estudios invitan a la gestión de las universidades para el fortalecimiento de los pueblos originarios.

Los resultados demuestran la necesidad de generar políticas y planes de desarrollo con acciones transversales sobre diversidad e inclusión, desde los modelos de gestión en las universidades públicas debe adoptarse e implementar políticas que garanticen a la comunidad universitaria un entorno libre de prácticas de discriminación, exclusión y rechazo, crear un ambiente donde la diversidad y la inclusión sean objetivos garantizados por las universidades.

Como futuras línea de investigación se propone estudiar la gestión de la diversidad e inclusión como variables complejas que generan un impacto positivo para las universidades o entidades económicas, podría inclusive relacionarse que la gestión eficiente de la diversidad influye positivamente en el rendimiento empresarial, o en el rendimiento académico en las IES.

## Referencias

- Ágreda, M. (2016). El concepto de diversidad entendido por los futuros docentes. *Revista Sonda: Investigación y Docencia en las Artes y Letras*, 5, 8-17.  
[https://revistasonda.upv.es/2016\\_Articulo\\_Miriam%20%C3%81greda.pdf](https://revistasonda.upv.es/2016_Articulo_Miriam%20%C3%81greda.pdf)
- Arizabaleta, S. (2016). Hacia una educación superior inclusiva en Colombia. *Revista Pedagogía y Saberes*, 45, 41–52. <http://www.scielo.org.co/pdf/pys/n45/n45a05.pdf>
- Badilescu S. & Packirisamy M. (2022). The Electrochemical Society Interface, *Springer*, 57-59. <https://www.researchgate.net/publication/359466205>
- Bautista, N. (2022). Proceso de la investigación cualitativa: epistemología, metodología y aplicaciones. Editorial El Manual Moderno.
- Benet A., (2020). Desarrollo de políticas inclusivas en la educación superior. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 27, Universidad Autónoma del Estado de México.  
<https://doi.org/10.29101/crcs.v27i82.11120>
- Brito, S., Basualto, L., & Posada, M. (2020). Percepción de prácticas de discriminación, exclusión y violencia de género en estudiantes universitarias. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 6.  
<https://doi.org/10.24201/reg.v6i0.473>
- Castro, J., & Rodríguez, G. (2015). Éxito académico de colectivos vulnerables en entornos de riesgo en Latinoamérica. *Polis Revista Latinoamericana* 15 (45) 457-459  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682016000300022>
- Congreso de la Unión (2011). Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. México. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>
- Cornejo, C. (2017). Respuesta educativa en la atención a la diversidad desde la perspectiva de profesionales de apoyo. *Revista Colombiana de Educación*, (73), 77-96.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/rcde/n73/0120-3916-rcde-73-00077>
- Dietz, G., & Cortés, L. (2019). Las universidades interculturales en México, logros y retos de un nuevo subsistema de educación superior. *Estudios sobre las culturas contemporáneas*, 25(49), 163-190.  
<https://www.redalyc.org/journal/316/31658531008/html/>
- Duk, C. & Murillo, J. (2016). La inclusión como dilema. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 10(1), 11-14. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782016000100001>
- Esparza CJ, Simon M, Bath E & Ko M. (2022). Doing the Work—or Not: The Promise and Limitations of Diversity, Equity, and Inclusion in US Medical Schools and Academic Medical Centers. *Front. Public Health* 10:900283.  
<http://doi:10.3389/fpubh.2022.900283>
- Fierro, W., Mayorga, A., Fierro, M., & Bonilla, J. (2019). Estudio del nivel de preparación de las Universidades para atender a estudiantes con discapacidad. *Revista Espacios*, 40(36). <https://www.revistaespacios.com/a19v40n36/a19v40n36p12.pdf>
- Garcés, C., Santos, A., & Castillo, L. (2020). Universidad y Violencia de Género: Experiencia en Estudiantes Universitarios de Trabajo Social en la Región de Tarapacá. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 14(2), 59-77.  
<http://dx.doi.org/10.4067/s0718-73782020000200059>
- Giesecke, M. (2020). Elaboración y pertinencia de la matriz de consistencia cualitativa para las investigaciones en ciencias sociales. *Desde el sur*, 12(2), 397-417.  
<http://dx.doi.org/10.21142/des-1202-2020-0023>

- Gobierno de la Ciudad de México (2021). Ley para el reconocimiento y la atención de las personas LGBTTTI de la Ciudad de México.  
[https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/leyes/LEY\\_PARA\\_RECONOCIMIENTO\\_Y\\_LA\\_ATENCION\\_DE\\_LAS\\_PERSONAS\\_LGBTTTI\\_DE\\_LA\\_CDMX\\_3.pdf](https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/leyes/LEY_PARA_RECONOCIMIENTO_Y_LA_ATENCION_DE_LAS_PERSONAS_LGBTTTI_DE_LA_CDMX_3.pdf)
- Gordillo, F., Mestas, L., Pérez, M. A., & Arana, J. M. (2021). Diferencias de género a valoración de la intensidad emocional de las expresiones faciales de alegría y tristeza. *Escritos de Psicología (Internet)*, 14(1), 1-10.  
<https://dx.doi.org/10.24310/espiescpsi.v14i1.12675>
- Graus, M. (2018). Estadística aplicada a la investigación educativa. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.5 (2).  
<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/427>
- Hernández-Ayala, H. &.-T. (2016). Análisis documental del proceso de inclusión en la educación. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194028.pdf>  
<https://josi.org.au/articles/abstract/10.36251/josi.159/>
- Innstrand, S.T. & Grødal, K. (2022). Antecedents and Consequences of Perceived Inclusion in Academia. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 431.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph19010431>
- Loango, A. O., & Mazabel, M. M. (2021). Racismo en la educación superior: un análisis desde la perspectiva de los pueblos indígenas y afrodescendientes en Colombia. *Universidades*, 72(87), 15-33.  
<https://doi.org/10.36888/udual.universidades.2021.87.521>
- Marie, T., & Chisholm-Burns M. (2022). Five Essential Steps for Faculty to Mitigate Racial Bias and Microaggressions in the Classroom. *Am J Pharm Educ*.86(8), 87-96. <https://www.ajpe.org/content/86/8/ajpe8796>
- Mato, D. (2019). Educación superior y pueblos indígenas: experiencias, estudios y debates en América Latina y otras regiones del mundo. *Revista del Cisen Tramas/Maepova*, 6(2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6945558>
- Naukkarinen, J. & Jouhkimo, L. (2021). Toward Integrated and Inclusive Education for Sustainability with School–University Cooperation. *Sustainability*, 13, 12486.  
<https://doi.org/10.3390/su132212486>
- Ortega, P., Shin, T., Francone, N., Santos, M., Girotti, J., Varjavand, N., & Park, Y. (2021). Student and Faculty Diversity is Insufficient to Ensure High-Quality Medical Education. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(12), 3605-3620.  
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10903-021-01198-4>
- Otero, M. C., Sánchez, J.L. & Giraldo, W. (2022). Diversidad organizacional universitaria. Investigación aplicada a estudiantes de Colombia y México. *Educación Y Humanismo*, 24(43). <https://doi.org/10.17081/eduhum.24.43.5734>
- Paz, E. (2018). Situación actual de la atención a la diversidad en la educación superior de Honduras. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/34148>
- Pérez, B., González Otero, K. M., & Polo Bolaño, Y. (2018). Perfil sociodemográfico y económico de estudiantes universitarios. *Búsqueda*, 5(1), 1-15. DOI: 10.21892/01239813.391  
<https://revistas.cecar.edu.co/index.php/Busqueda/article/view/391>
- Piza, N., Amaiquema, F., & Beltrán, G. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Conrado*, 15(70), 455-459.  
<http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

- Prince A. (2020). Public policy for inclusive higher education as an instrument for incorporating women into science and technology academic programs in Latin America. *Revista Educación las Américas*, 10. DOI: <https://doi.org/10.35811/rea.v10i0.74>
- Rodríguez, A., & Rivera, J. (2020). Diversidades sexuales e identidades de género: entre la aceptación y el reconocimiento. *Instituciones de Educación Superior (IES)*. CS, (31), 327-357. <https://doi.org/10.18046/recs.i31.3261>
- Rodríguez, G., & Valenzuela, B. (2019). Acceso y permanencia de estudiantes con discapacidad en las universidades chilenas. *Sinéctica*, (53). [https://doi.org/10.31391/s2007-7033\(2019\)0053-002](https://doi.org/10.31391/s2007-7033(2019)0053-002)
- Romero, M. (177-185.). Diversidad e inclusión. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(2\).abr.2022.177-185](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(2).abr.2022.177-185)
- Sánchez, D. (2015). Inclusión como clave de una educación para todos: revisión teórica. <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230794003.pdf>
- Sandoval, I., Sánchez, T., Velasteguí, V., & Naranjo, D. (2018). Factores asociados al Abandono en estudiantes de grupos vulnerables. Caso Escuela Politécnica Nacional. In Congresos CLABES. <https://revistas.utp.ac.pa/index.php/clabes/issue/view/93>
- Scharager, J., & Reyes, P. (2001). Muestreo no probabilístico. Pontificia Universidad Católica de Chile, Escuela de Psicología, 1, 1-3.
- Sevilla Santo, D. E. (2018). Actitud del docente hacia la educación inclusiva y hacia los estudiantes con necesidades educativas especiales. *Revista Innovación Educativa*, 18(78), 115-141. <http://scielo.org.mx/pdf/ie/v18n78/1665-2673-ie-18-78-115.pdf>
- Soria-Barreto, K.; Yáñez-Galleguillos, L.M.; Zuniga-Jara, S. (2022). Chilean University Teachers' Social Representations and Attitudes about Students' Sexual Diversity. *Sustainability*, 14, 1722. <https://doi.org/10.3390/su14031722>
- Spanish Education in US Medical Schools. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 23(5), 1105–1109. <http://doi:10.1007/s10903-021-01198-4>
- Sumo, J., Staffileno, B. A., Warner, K., Arrieta, M., & Salinas, I. (2021). The development of an online diversity and inclusion community: Promoting a culture of inclusion within a college of nursing. *Journal of Professional Nursing*, 37(1), 18–23. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2020.10.002>
- Tallón Rosales, S. F. (2019). La diversidad en la educación superior: programas de intervención actuales. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Development and Educational Psychology*. 445-454 <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/1517>
- Tinoco-Giraldo, H.; Torrecilla Sánchez, EM; García-Peñalvo, FJ (2021). Análisis de las percepciones de universitarios LGBTQIA+ sobre la diversidad sexual y de género. *Sustentabilidad*, 13, 11786. <https://doi.org/10.3390/su132111786>
- Torres, R. H. (2019). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.
- Torrico-Irahola, R. A., & Calles-Santoyo, M. E. (2022). Políticas de inclusión y atención a la diversidad en las universidades Latinoamericanas. *Forhum International Journal of Social Sciences and Humanities*, 4(6), e22468. <https://doi.org/10.35766/j.forhum22468> <https://www.cife.edu.mx/forhum/index.php/forhum/article/view/106>
- Useche, M. C., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, É. (2019). Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos.

- <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/467/88.%20Tecnicas%20e%20instrumentos%20recolecci%C3%B3n%20de%20datos.pdf?sequence=1>
- Villanueva, M. (2019). Discriminación, maltrato y acoso sexual en una institución total: la vida secreta de los hospitales escuela. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 5. <https://doi.org/10.24201/reg.v5i0.366>
- Wai, H & Browsers, C (2019). Are we making a difference? Rural university students' perceptions of diversity and inclusion. *Journal of Social Inclusion*, 10 (1), 78-92. DOI: 10.36251/josi.159
- Webometrics (2021). Ranking de las mejores universidades de México 2021. <https://mextudia.com/rankings/mejores-universidades-en-mexico-por-webometrics>
- White C., Patel A., & Cossari D., (2022). American Journal of Health-System Pharmacy, 79, (5), 351–358, <https://doi.org/10.1093/ajhp/zxab322>



## *Acerca del autor*

José Luis Sánchez Leyva, profesor de Tiempo Completo. Es miembro del SIN, Miembro del Padrón Veracruzano de Investigadores y cuenta con reconocimiento de Perfil Deseable del PRODEP. Doctor en Gobierno y Administración Pública; Maestro en Gobierno y Asuntos Públicos y Licenciado en Administración de Empresas, es miembro de comités editoriales y árbitro en diversas revistas y congresos nacionales e internacionales.