

Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Contaduría y Administración
Doctorado en Gestión Tecnológica e Innovación

**Gestión tecnológica desde comportamiento
organizacional para inclusión de discapacidades
sensoriales, etnias y equidad de género.**
Tesis

**Que como parte de los requisitos para obtener el Grado de
Doctor en Gestión Tecnológica e Innovación**

Presenta
Alicia Sierra Díaz

Dirigido por:
Dra. Ma. Luisa Leal García

Nombre del Sinodal: Dra. Ma. Luisa Leal García
Presidente

Nombre del Sinodal: Dr. Martín Vivanco Vargas
Secretario

Nombre del Sinodal: Dra. María Elena Calzada Díaz
Vocal

Nombre del Sinodal: Dr. Francisco Sánchez Rayas
Suplente

Nombre del Sinodal: Dr. Juan Alberto Solis Lozano
Suplente

Centro Universitario, Querétaro, Qro.
Fecha de aprobación por el Consejo Universitario Septiembre 2023
México



Dirección General de Bibliotecas y Servicios Digitales
de Información



Gestión Tecnológica desde comportamiento
organizacional para inclusión de discapacidades
sensoriales, etnias y equidad de género

por

Alicia Sierra Díaz

se distribuye bajo una [Licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0
Internacional](#).

Clave RI: CADCC-29712

DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS

A mi Hijo, Marcos Armenta Sierra, mi persona favorita. Desde el amor más puro te reconozco como mi maestro de vida en saberes, haceres, pero sobre todo en tu esencia. Dios me dio el don de ser tu madre, disfrutar de todas las melodías de tu vida y hoy ser tu amiga mi fuente de alegría. Te amo hijo mío, gracias por guiarme a descubrir los verbos de la vida y mostrarme el significado de tu saber.

A Dios por un mundo mejor y una humanidad en salud, en armonía, en justicia y empatía.

A mi familia por las risas, lágrimas y aventuras juntos, por este vínculo de sangre, de amor, de valores y de voluntad. A mi Padre hermoso por seguir con sinergia, cuidarse y estar para nosotros, ser ejemplo de actitud e intención. A mi mami, quien observa todo desde el palco del cielo. A mis tres maravillosas hermanas: Lety, desde tu creatividad y diseño (gracias por mi página web) y buenas charlas con Tony; July, con tus ciencias y saberes exactos; Helen, desde tu emprendimiento en amor junto con mi cuñado Ángel. Javo, mi amigo, par, ingeniero y tecnólogo. A la madri Lupis por su amor y linda amistad. Querido Enrique A.G., gracias por todo.

A mis sobrinos, que adoro con todo mi ser, Dany, Bruno y Pía: que este mundo que les toca, sea muy amable, divertido, increíble, sano, seguro y sustentable para ustedes, que también aporten con vocación en el camino que decidan recorrer y disfrutar. Sean lo que sueñen.

Al ilustre ingeniero y gran amigo de vida, con una paciencia inquebrantable y apoyo incondicional.

A mis amigas y amigos, hermanos de vida, de viajes, danzas y aventuras, quienes me abrazan cuando sea, solo porque sí y por todo lo que me comparten, su luz, su tiempo y su ser. Todos causalidades nunca casualidades. Gracias infinitas.

A mi gran Directora de Tesis Dra. Ma.Luisa Leal, por su conocimiento, su atención, su amistad y por renovarme en este aprendizaje de vida. Te quiero mucho.

A mi amigo y jefe Dr. Vivanco, por todo su apoyo, sus consejos y su escucha. Además por no dejarme posponer mi proceso del doctorado.

A Male Díaz Calzada, por su amistad, acompañamiento, ayuda y escucha incondicional.

Al Dr. Francisco Sánchez Rayas, gracias por sus comentarios y aportaciones a este trabajo.

Al Dr. Juan Alberto Solís Lozano (querido Pani) por sus aportaciones, preguntas y trabajo en equipo.

A mis maestros, colegas, estudiantes por que desde sus puntos de vista, aprendo, me reto y nace el amor de los saberes para crecer en sincronía de esta investigación y la razón. Prometeos de mi andar.

A Marcos F. Armenta Montes reconociendo los hermosos momentos compartidos y valorando los aprendizajes junto a ti, gracias siempre.

TABLA DE CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. INTRODUCCIÓN	12
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	18
1.3.1. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN GENERAL	18
1.3.2. PREGUNTAS ESPECIFICAS DE INVESTIGACIÓN	18
1.4. JUSTIFICACIÓN	20
II. ANTECEDENTES Y CARACTERÍSTICAS	26
2.1. ANTECEDENTES GENERALES DE LA EDUCACIÓN INCLUSIVA EN MÉXICO Y EL MUNDO.	26
2.1.1. DISCAPACIDADES SENSORIALES	27
2.1.2. GRUPOS ÉTNICOS.	31
2.1.3. EQUIDAD DE GÉNERO	33
2.1.4. GENERALES	34
2.1.5. INICIATIVAS Y POLÍTICAS EN EL PAÍS QUE BUSCAN FOMENTAR LA INCLUSIÓN Y LA EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.	38
2.2. ESTUDIOS PREVIOS	42
2.2.1. RESUMEN DE LAS APORTACIONES DE CADA ESTUDIO MENCIONADO:	47
2.2.2. RESUMEN DE LAS ESTRATEGIAS IDENTIFICADAS EN LOS ESTUDIOS PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR:	73
III. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO CONCEPTUAL	77
3.1. GENERALES DE LA FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.	77
3.2. GESTIÓN TECNOLÓGICA	79
3.2.1. DEFINICIÓN DE GESTIÓN TECNOLÓGICA	79
3.2.2. FASES DE LA GESTIÓN TECNOLÓGICA.	84
3.2.3. TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC), TECNOLOGÍAS DE APRENDIZAJE Y CONOCIMIENTO (TAC) Y TECNOLOGÍAS DEL EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN (TEP).	91
3.3. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	101
3.3.1. CONTEXTO Y DEFINICIÓN DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	101
3.3.2. VARIABLES DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.	110
3.3.3. ELEMENTOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	116
3.3.4. METAS Y OBJETIVOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.	121
3.3.5. FASES DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	124
3.4. DISCAPACIDAD SENSORIAL	126
3.4.1. ANTECEDENTES DEL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD	126
3.4.2. DEFINICIÓN DE DISCAPACIDAD SENSORIAL	129
3.4.3. DATOS ESTADÍSTICO DE DISCAPACIDAD SENSORIAL EN MÉXICO.	137

3.5. ETNIAS	138
3.5.1. LA ETNICIDAD COMO CONCEPTO EN LA ANTROPOLOGÍA.	138
3.5.2. DEFINICIÓN DE ETNIA O GRUPOS ETNICOS	141
3.5.3. DATOS ESTADÍSTICOS DE ETNIAS EN MÉXICO.	146
3.6. EQUIDAD DE GÉNERO	147
3.6.1 DEFINICIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO DESDE EL CONTEXTO DE EDUCACIÓN.	147
3.6.2. DATOS ESTADÍSTICOS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN MÉXICO.	150
3.7. INCLUSIÓN	151
3.7.1. SABER DE LA INCLUSIÓN.	151
3.7.2. CONCEPTO DE INCLUSIÓN.	154
3.7.3. TIPOS DE INCLUSIÓN.	158
3.8. TEORÍA DE SISTEMAS COMPLEJOS Y NEO-INSTITUCIONALISMO.	161
3.8.1. DEFINICIÓN DE LOS SISTEMAS COMPLEJOS.	161
3.8.2. ELEMENTOS DE LOS SISTEMAS COMPLEJOS.	164
3.8.3. NEO-INSTITUCIONALISMO.	168
3.8.4 SISTEMAS SOCIO-TÉCNICOS	172
IV. OBJETO DE ESTUDIO.	181
<hr/>	
4.1. INSTITUCIONES PÚBLICAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR (IPES).	181
V. OBJETIVOS	181
<hr/>	
5.1. OBJETIVO GENERAL.	182
5.1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	182
VI. METODOLOGÍA.	183
<hr/>	
VII. RESULTADOS	192
<hr/>	
7.1. UNIVERSIDADES PARES EN EL TEMA DE INCLUSIÓN Y SUS PROPUESTAS:	192
7.2. RELACIÓN DE CONCEPTOS DE LA TEORÍA EN EL CONTEXTO DE INCLUSIÓN DESDE LA GESTIÓN TECNOLÓGICA.	197
7.3. RESPUESTAS DE ENTREVISTAS DE PERSONAS INVOLUCRADAS EN LOS PROCESOS Y PROYECTOS DE INCLUSIÓN, ASÍ COMO GRUPOS FOCALES	206
7.4. RESULTADOS DE ENCUESTAS A ESTUDIANTES, PERSONAL ADMINISTRATIVO Y PERSONAL DOCENTE.	219
VIII. DISCUSIÓN	233
<hr/>	
8.1. GENERALES	233
8.2. ANÁLISIS DE ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA: FODA, PESTEL Y ANSOFF DE LAS IPES E IES.	246

8.3. TIPOS DE ESTRATEGIAS Y SU APLICACIÓN.	257
<u>IX. CONCLUSIÓN GENERAL</u>	<u>261</u>
9.1. GENERAL	261
9.1.1 ESPECÍFICOS:	264
9.2. IPES COMO SISTEMAS SOCIO-TÉCNICOS COMPLEJOS Y DIAGRAMA.	293
9.3. MATRIZ PROPUESTA DE SISTEMA SOCIO-TÉCNICO COMPLEJO PARA LA INCLUSIÓN EN LAS IPES DESDE DISCAPACIDADES SENSORIALES, ETNIAS Y EQUIDAD DE GÉNERO.	294
<u>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</u>	<u>300</u>

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 1	220
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 2	220
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 3	220
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 4	221
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 5	221
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 6	221
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 7	222
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 8	222
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 9	222
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 10	223
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 11	223
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 12	223
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 13	224
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 14	224
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 15	224
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 16	225
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 17	225
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 18	225
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 19	226
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 20	226
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 21	226
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 22	227
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 23	227
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 24	227
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 25	228
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 26	228
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 27	228
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 28	229
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 29	229
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 30	229
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 31	230
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 32	230
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 33	230
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 34	231
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 35	231
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 36	231
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 37	232
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 38	232
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 39	232
CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 40	233

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 TIC, TAC, TEP ACTUALES EN LA WEB Y SU LINK. ELABORACIÓN PROPIA (2023)	283
TABLA 2 MATRIZ DE SISTEMA SOCIO-TÉCNICO COMPLEJO EN CONTEXTO DE LAS IPES PARA INCLUSIÓN DE DISCAPACIDADES SENSORIALES, ETNIAS Y EQUIDAD DE GÉNERO.....	299

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1 DIAGRAMA DE SISTEMA SOCIO-TÉCNICO EN LAS IPES. ELABORACIÓN PROPIA (OCTUBRE 2022)	293
--	-----

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo explicar cómo la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional incide en el contexto de inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género a través de sus actores (docentes administrativos y estudiantes), dentro del Modelo Educativo como parte de su marco estructural promover la igualdad de oportunidades y la participación plena de todas las personas en el ámbito educativo. La metodología empleada en esta investigación implica un enfoque cualitativo, interdisciplinario y participativo, involucrando diferentes actores: docentes, administrativos y estudiantes. Se realizó un análisis exhaustivo de conceptos y sistemas socio-técnicos compuestos y los procesos tecnológicos existentes en las IPES, identificando aspectos que pueden promover la inclusión desde las diversas tecnologías y los elementos de los sistemas complejos para la participación de personas con discapacidades sensoriales, grupos étnicos y en términos de equidad de género. Los resultados obtenidos demostraron que la gestión tecnológica y el comportamiento organizacional desempeñan un papel crucial en la promoción de la inclusión. Se identificaron acciones específicas, como la sensibilización y capacitación de los actores, el diseño de políticas inclusivas, la implementación de tecnologías accesibles y la promoción de la participación activa de la comunidad universitaria. Como conclusión, se destaca la importancia de adoptar un enfoque integral y participativo para abordar la inclusión en las IPES. La gestión tecnológica debe estar en consonancia con los principios de equidad, diversidad e igualdad de oportunidades, permitiendo a las personas con discapacidades sensoriales, grupos étnicos y en términos de equidad de género participar plenamente en las actividades académicas y administrativas. Se recomienda que las IPES implementen políticas y procedimientos inclusivos, proporcionen capacitación y sensibilización a sus actores, y utilicen tecnologías accesibles para promover la inclusión con una matriz. Además, se destaca la importancia de la evaluación y la mejora continua, con el fin de garantizar que las estrategias implementadas sean efectivas y se ajusten a las

necesidades cambiantes de la comunidad universitaria. Mediante la implementación de estrategias inclusivas, cambio de actitudes y prácticas organizativas, se puede lograr una educación superior más accesible, equitativa y diversa, que permita a todas las personas desarrollar su potencial y contribuir al avance de la sociedad.

Palabras clave: Gestión tecnológica, Comportamiento organizacional, Inclusión, Discapacidades sensoriales, Etnias, Equidad de género, sistema socio-técnico

SUMMARY

This research aims to explain how technological management from organizational behavior impacts the context of inclusion of sensory disabilities, ethnicities, and gender equity through its actors (teachers, administrators, and students) within the Educational Model as part of its structural framework, to promote equal opportunities and full participation of all individuals in the educational field. The methodology employed in this research involves a qualitative, interdisciplinary, and participatory approach, involving different actors: teachers, administrators, and students. A comprehensive analysis of concepts and composite socio-technical systems and existing technological processes in HEIs was conducted, identifying aspects that can promote inclusion through various technologies and elements of complex systems for the participation of individuals with sensory disabilities, ethnic groups, and gender equity. The results obtained demonstrated that technological management and organizational behavior play a crucial role in promoting inclusion. Specific actions were identified, such as raising awareness and training of the actors, designing inclusive policies, implementing accessible technologies, and promoting active participation of the university community. In conclusion, the importance of adopting a comprehensive and participatory approach to address inclusion in HEIs is highlighted. Technological management should align with the principles of equity, diversity, and equal opportunities, enabling individuals with sensory disabilities, ethnic groups, and gender equity to fully participate in academic and administrative activities. It is recommended that HEIs implement inclusive policies and procedures,

provide training and awareness to their actors, and use accessible technologies to promote inclusion with a matrix. Additionally, the importance of evaluation and continuous improvement is emphasized to ensure that implemented strategies are effective and align with the changing needs of the university community. By implementing inclusive strategies, changing attitudes, and organizational practices, a more accessible, equitable, and diverse higher education can be achieved, allowing all individuals to develop their potential and contribute to the advancement of society.

Key words: Technological management, Organizational behavior, Inclusion, Sensory disabilities, Ethnicities, Gender equity, Socio-technical system

I. INTRODUCCIÓN

1.1. INTRODUCCIÓN

El avance tecnológico en la educación, conlleva a la inclusión consciente desde todos sus actores, creando, actuando y promoviendo un comportamiento general que le de respeto, valor, equidad en igualdad de oportunidades a todas las personas, formando una sociedad más justa, sustentada por la humanidad y para la humanidad (Alicia Sierra Díaz 2022).

Esta investigación tiene por objetivo explicar cómo la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional incide en el contexto de inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género a través de sus actores (docentes administrativos y estudiantes), dentro del Modelo Educativo Universitario (MEU) como parte de su marco estructural.

Foucault (2006) afirma que es la diferencia lo que impulsa el cambio y asegura nuestra evolución cultural a través de múltiples perspectivas e interpretaciones de la experiencia. En este sentido, el segundo concepto - la inclusión - cobra importancia, ya que también implica un cambio global en la cultura, prácticas y contexto social (López, 2008). Así, la UNESCO (2005) plantea que la inclusión debe ser entendida como un proceso orientado a responder a la diversidad de necesidades de todos: los estudiantes, administrativos y docentes con el objetivo de incrementar su participación en el aprendizaje y eliminar la exclusión en y desde la educación.

Este trabajo gira en torno a lo que posiblemente constituya el mayor desafío al que se enfrentan los sistemas escolares como sistemas complejos decifrados en sistemas socio técnicos en todo el mundo, que implica ofrecer una educación universitaria para todos. La inclusión busca acabar con la exclusión social que se da a causa de actitudes y respuestas hacia la diversidad de raza, clase social, origen étnico, religión, género y capacidades. Por otra parte, la educación es un derecho humano fundamental y es esencial para construir una sociedad más justa.

En la sociedad actual, la inclusión de personas con discapacidades sensoriales, diversidad étnica y equidad de género es un tema de vital importancia. Las Instituciones de Educación Superior (IPES) desempeñan un papel fundamental en la formación de profesionales y en la generación de conocimiento, por lo que tienen la responsabilidad de liderar el camino hacia una educación inclusiva y equitativa.

La gestión tecnológica y el comportamiento organizacional son dos enfoques estratégicos que pueden ser utilizados de manera conjunta para promover la inclusión en las IPES.

La gestión tecnológica permite aprovechar las capacidades tecnológicas de una organización para crear entornos accesibles y utilizar herramientas inclusivas, mientras que el comportamiento organizacional se enfoca en fomentar una cultura inclusiva y garantizar la participación activa de todas las personas.

En esta investigación, exploraremos la importancia de abordar la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional para promover la inclusión de personas con discapacidades sensoriales, diversidad étnica y equidad de género en las IPES. Se analizarán las justificaciones que respaldan este enfoque, como los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, la responsabilidad social, la ventaja competitiva y la innovación.

Además, se examinarán las diferentes acciones que pueden llevarse a cabo en el marco de la gestión tecnológica y el comportamiento organizacional para fomentar la inclusión en las IPES. Estas acciones incluyen la sensibilización y conciencia, la accesibilidad tecnológica, el diseño universal, la participación y colaboración, así como el monitoreo y evaluación constantes.

Al finalizar esta investigación, se espera que los lectores adquieran una comprensión más profunda de cómo la gestión tecnológica desde el

comportamiento organizacional puede contribuir a la creación de entornos educativos inclusivos en las IPES. Además, se espera que se genere conciencia sobre la importancia de la diversidad y la equidad en la educación superior y se inspiren acciones concretas para promover la inclusión en estas instituciones.

Esta investigación consta de diez capítulos. Comienza con un breve resumen del tema que destaca los objetivos del estudio, los métodos utilizados, los principales resultados y las conclusiones, las dedicatorias y agradecimientos del proyecto de investigación. Continúa con el capítulo I, que aborda el objetivo de la investigación, el objeto de estudio, el planteamiento del problema, las preguntas de investigación y la justificación.

El capítulo II, aborda los antecedentes generales de la educación inclusiva en México y el mundo, desde la discapacidad sensorial, los grupos étnicos y la equidad de género, así como los diferentes iniciativas y políticas para fomento de la inclusión. También se exponen los estudios previos y sus aportaciones en este campo de estudio.

El capítulo III, de la fundamentación teórico conceptual, el cual expone, analiza y define todos los conceptos generales; como son la gestión tecnológica, sus fases, las tecnologías de la información y comunicación, las tecnologías del aprendizaje y conocimiento y las tecnologías de empoderamiento y participación.

También estudia y analiza el contexto y definiciones del comportamiento organizacional desde diferentes autores, que factores participan, sus variables, sus metas, sus fases y objetivos. Así como las aportaciones de diferentes autores para definir e identificar los grupos vulnerables como son discapacidad sensorial, etnias y equidad de género, su historia y datos estadísticos en México.

Describe la inclusión en el marco teórico y resalta sus diferentes tipos. Define los sistemas complejos, como lo son las IPES, denota los elementos en el entorno neoinstitucionalista que conlleva a los sistemas socio-técnicos, los cuales son pieza clave para las aportaciones del presente estudio.

En el capítulo IV se explica el objeto de estudio que son las IPES; el capítulo V son el objetivo general y las dimensiones objetivos específicos .

El capítulo VI, aborda el proceder para lograr el objetivo, cuales son los pasos a seguir para realizar la presente investigación. Después de la investigación teórica y determinación del proceso en cuestión, se exponen los resultados en el capítulo VII, desde la revisión de las universidades relevantes las cuales trabajan en pro de la inclusión, reconociendo sus propuestas y correlacionandolo desde la gestión tecnológica. También presenta las respuestas de las preguntas de entrevista a los grupos focales de los actores involucrados y los resultados de las encuestas realizadas a administrativos, estudiantes y docentes. El capítulo VIII es la discusión del tema con sus generales, la realización de tres análisis estratégicos en IPES e IES, conocidos el FODA, PESTEL y Ansoff. También se plantean los tipos de estrategias y su aplicación en este ámbito.

El capítulo IX son los hallazgos del estudio y responden a los objetivos planteados. Son presentados de manera clara, además de estar respaldadas por los resultados obtenidos. Este capítulo además ofrece una lista de tecnologías actuales de las TIC, TAC Y TEP. Aporta un diagrama que explica las interacciones y relevancia del tema para replicarse. Finaliza con una matriz explicada como sistemas socio-técnico complejo para la inclusión en las IPES para discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género.

El capítulo XI es la lista de todas las fuentes citadas en el artículo. Las referencias se presentan de acuerdo con un formato de citación específico, como APA es la bibliografía

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

De acuerdo a la UNESCO (2021) en la niñez y adolescencia de la población indígena sólo se habla una lengua la propia de la etnia, por ello uno de cada diez no tienen acceso a la educación, lo que implica que son quienes sufren un mayor rezago.

En el caso de la niñez con alguna discapacidad la UNICEF (2021) menciona que también se sufre del rezago y exclusión; a menudo son ubicados en clases o escuelas especiales diferentes a las escuelas comunes, de cada cuatro niños entre seis y once años, solo uno puede asistir a la escuela.

Además, se debe de tener en cuenta en la educación, la perspectiva de género para evitar la reproducción de estereotipos de género que limitan las oportunidades y las posibilidades para hombres y mujeres, asegurando que la educación contribuya al empoderamiento de las mujeres y a la erradicación de la violencia de género.

En la búsqueda de conocer e implementar una comunicación transversal y directa en un esquema de mejora continua, sistematizada y dinámica, buscando la innovación y una sociedad más justa cumpliendo con la inclusión, equidad e igualdad del modelo educativo de las IES, objeto de estudio; se explican tres conceptos básicos de las instituciones educativas desde lo que son en el neo institucionalismo como un sistema socio-técnico, regido por cuatro elementos: la tecnología, las personas, la estructura y el contexto. Esto implica revisar, analizar y evaluar la gestión tecnológica universitaria considerando un contexto de inclusión y equidad para lograr el derecho universal de educación de todos los grupos vulnerables.

En las Instituciones de Educación Superior (IPES), la inclusión de personas con discapacidades sensoriales, diversidad étnica y equidad de género es un desafío importante que requiere de estrategias y acciones específicas. A pesar de los avances en materia de inclusión, aún existen barreras y obstáculos que limitan la participación plena y efectiva de estas personas en el entorno educativo.

En primer lugar, en términos de discapacidades sensoriales, muchas IPES no cuentan con tecnologías y recursos accesibles que permitan a las personas con discapacidad visual o auditiva acceder a la información y participar activamente en los procesos educativos. La falta de adaptación de plataformas educativas, materiales didácticos y herramientas tecnológicas dificulta el acceso a la educación de calidad para estas personas.

En segundo lugar, la diversidad étnica y la equidad de género también plantean desafíos en las IPES. Aunque se han realizado esfuerzos por promover la diversidad y la igualdad en el ámbito educativo, persisten brechas y discriminación. La falta de representación de diferentes grupos étnicos en el cuerpo estudiantil y docente, así como la existencia de estereotipos y prejuicios de género, limitan la igualdad de oportunidades y el desarrollo pleno de todos los individuos.

Además, las prácticas organizacionales y culturales dentro de las IPES pueden contribuir a perpetuar estas barreras. La falta de sensibilización y conciencia sobre la importancia de la inclusión, así como la ausencia de políticas y normativas claras, dificultan la implementación de medidas inclusivas. Además, la falta de participación y colaboración de las personas afectadas en la toma de decisiones relacionadas con la gestión tecnológica y el diseño de políticas contribuye a la exclusión y la marginalización.

Ante este panorama, es necesario abordar el problema desde la gestión tecnológica y el comportamiento organizacional, considerando la importancia de implementar estrategias y acciones que promuevan la inclusión en las IPES. A partir de ahí se desprende la pregunta de investigación.

Es fundamental identificar las barreras existentes, analizar las justificaciones y fundamentos éticos para la inclusión, así como proponer estrategias concretas y evaluar su efectividad en el logro de una educación superior inclusiva y equitativa. Partiendo de ahí se desprende la pregunta de investigación.

1.3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN GENERAL

¿Cuáles son las estrategias en materia de gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional que inciden en el contexto de inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género a través de sus actores (docentes administrativos y estudiantes), dentro del Modelo Educativo como parte de su marco estructural?

1.3.2. PREGUNTAS ESPECIFICAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Cuáles los aspectos de la gestión tecnológica que como parte de la estructura están insertos en el Modelo Educativo Universitario (MEU)?
2. ¿Cuáles son elementos de la gestión tecnológica que promueven y favorecen la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género?
3. ¿Cuál es la percepción de los distintos actores (docentes, administrativos y estudiantes) sobre las prácticas en materia de inclusión como parte el comportamiento organizacional?

4. ¿Cuáles y cómo son las características de la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional a través del sistema socio técnico en los estudiantes con discapacidad sensorial, grupos étnicos y equidad de género?
5. ¿Cuál es la interacción entre los cuatro elementos del comportamiento organizacional: tecnología, personas, estructura y contexto para que la gestión tecnológica promueva la inclusión e igualdad?
6. ¿En qué contexto se encuentra la gestión tecnológica para la inclusión de acuerdo a otras universidades externas?
7. ¿Cuáles son las prácticas de inclusión de los docentes, administrativos y estudiantes con el uso de la tecnología respecto a discapacidades, etnias y equidad de género?
8. ¿Cuáles son las estrategias de comunicación y demás con las que interactúa la comunidad universitaria en la búsqueda de una interacción efectiva y equitativa?
9. ¿Cuáles los objetivos de inclusión para eliminar barreras y a su vez participar con equidad, confianza e independencia en las actividades cotidianas de enseñanza-aprendizaje?
10. ¿Cuáles son y como se relacionan los niveles de competencias TIC, TAC y TEP que reportan los estudiantes, docentes y administrativos, considerando su perfil de formación y tomando como referencia el modelo educativo universitario?
11. ¿Cuáles son las herramientas tecnológicas disruptivas que se utilizan por los estudiantes, docentes y administrativos a partir de las prácticas de inclusión y equidad?
12. ¿Cómo el sistema complejo desde su comportamiento organizacional sensibiliza a la comunidad universitaria para promover y favorecer la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género?
13. ¿Cuáles son los indicadores de buenas prácticas de educación inclusiva?

14. ¿Cómo se mantiene y autoregula el sistema estructural desde su comportamiento organizacional para la inclusión y equidad?

1.4. JUSTIFICACIÓN

Estudiar la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional para la inclusión de grupos con discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género es importante porque las organizaciones están formadas por individuos que tienen diferentes antecedentes, habilidades y características personales. El comportamiento organizacional se enfoca en cómo las personas se comportan en el lugar de trabajo y cómo esto afecta el desempeño de la organización en general.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) cuenta con una Encuesta Nacional de Inclusión Educativa (ENIE), que se realiza cada dos años y tiene como objetivo conocer la situación educativa de personas con discapacidad. Según la última edición de la encuesta, publicada en 2019, el porcentaje de personas con discapacidad que habían estudiado alguna licenciatura o posgrado en México era del 9,3%. Sin embargo, no se especifica la distribución de este porcentaje según el tipo de discapacidad.

En cuanto a la equidad de género y la educación superior, en México hay una brecha de género en el acceso a la educación, especialmente en niveles superiores. Según datos del INEGI, en 2019, el 27,7% de las mujeres de 15 a 29 años no tenía acceso a la educación superior, frente al 22,1% de los hombres. Sin embargo, también hay una mayor presencia de mujeres en programas educativos de salud y ciencias sociales, mientras que los hombres tienden a estar más presentes en áreas como ingeniería y tecnología.

En cuanto a la educación superior y las etnias, hay una brecha significativa en México en términos de acceso a la educación superior entre la población indígena y la población no indígena. Según datos del INEGI, en 2015 el 12,3% de la población

no indígena de 19 años o más tenía educación superior, frente al 5,5% de la población indígena de la misma edad.

La gestión tecnológica, por su parte, es un proceso que involucra la planificación, implementación y evaluación de tecnologías dentro de la organización para mejorar su desempeño y productividad. La inclusión de grupos con discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género en este proceso es esencial para garantizar que la tecnología sea accesible y equitativa para todos los usuarios.

La gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional permite a las organizaciones adaptar y mejorar las tecnologías para satisfacer las necesidades y preferencias de las personas, ya sean estudiantes, administrativos, operativos o docentes con discapacidades sensoriales, etnias y género. Además, la inclusión de estos grupos puede mejorar la diversidad y la equidad en la organización, lo que puede mejorar la productividad, la creatividad y la innovación, aumentar la satisfacción de los actores o usuarios, y promover la equidad y la diversidad en el lugar en cuestión.

Abrir espacios pertinentes para hacer un cambio social es una tarea que corresponde a todos y responde a las necesidades de un mundo el cual requiere que todos sus participantes sean tomados en cuenta de tal manera que el desarrollo y cambio social provengan del conocimiento como saber, del hacer y del actuar con valores, responsabilidad, tolerancia, aceptación, empatía y armonía a través de la reflexión crítica del ser como ente social y consciente.

La inclusión a través de la gestión tecnológica se refiere al uso de la tecnología como una herramienta para promover la inclusión en la educación y otros campos. Esto puede incluir el uso de tecnología asistiva para estudiantes con discapacidades, la integración de recursos digitales y plataformas de aprendizaje en línea para apoyar estilos de aprendizaje diversos y la implementación de

principios de diseño inclusivo para asegurar que la tecnología sea accesible para todos los usuarios. Además, la gestión de los recursos y la infraestructura tecnológicos también pueden desempeñar un papel clave en la promoción de la inclusión al asegurar que todos los estudiantes tengan igualdad de acceso a la tecnología y los recursos digitales.

Al utilizar la tecnología de manera estratégica e inclusiva, es posible crear entornos de aprendizaje más inclusivos e equitativos para todos los estudiantes.

El comportamiento organizacional debe reconocer la gestión tecnológica de las TIC's (tecnologías de información y comunicación) utilizadas para crear TAC's (tecnologías del aprendizaje y del conocimiento) y lograr evolucionar a la creación y aplicación de las TEP's (tecnologías para el empoderamiento y la participación) para la inclusión y equidad en el acceso al conocimiento como necesidad bilateral, desde la sociedad y de la misma universidad.

La educación tiene efectos muy notables en la vida de las personas una vez que llegan a la edad adulta, una sociedad con gente preparada es una sociedad que evoluciona, creando ventajas sociales, económicas, políticas y personales. Considerando que siete de cada diez mujeres indígenas con escolaridad superior tienen un empleo u ocupación formal, en contraste con dos de cada diez mujeres indígenas sin escolaridad.

El acceso al conocimiento debe seguir un cambio constante, su evolución obliga a las instituciones educativas a ser vanguardistas y actuar inmediatamente para tratar de equilibrar los avances tecnológicos con la sociedad.

Abrir espacios pertinentes para hacer un cambio social es una tarea que responde a las necesidades de un mundo el cual requiere que todos sus participantes sean

tomados en cuenta de tal manera que el desarrollo y cambio social provengan del conocimiento, del hacer y del actuar.

La educación universitaria es un derecho humano, el cual requiere entonces de la creación de nuevas alternativas inclusivas con conceptos y contextos pedagógicos que involucren realidades y contenidos desde una investigación con tecnologías, mismas que protejan todos los sectores, así como actores y así lograr que todos tengan el acceso al conocimiento, participación e información por medio de una amplia gama de opciones considerando la diversidad en una realidad social, económica, geográfica y política.

Lograr que todos tengan el acceso al conocimiento por medio de una amplia gama de opciones, igualdad de oportunidades y derechos, considerando la diversidad una realidad social, económica, geográfica y política. Involucrar la responsabilidad social, la cultura de paz para el desarrollo social de nuestro país es responsabilidad de una educación integral.

El génesis de lo anterior se resume que el sistema socio técnico con relación directa en el comportamiento organizacional reconozca la gestión tecnológica de las TIC's (tecnologías de información y comunicación) utilizadas para crear TAC's (tecnologías del aprendizaje y del conocimiento) y lograr evolucionar a la creación y aplicación de las TEP's (tecnologías para el empoderamiento y la participación) para la inclusión con transversalidad educativa como necesidad bilateral, desde la sociedad y de la misma universidad.

Para ello esta investigación con enfoque cualitativo seguirá un proceso de búsqueda de tecnologías actuales e innovadoras que se utilicen con reconocimiento en su alta calidad educativa. Pero también considerará la capacitación de los recursos humanos pedagógicos en el ejercicio de su función dentro de un marco de conocimiento con canales de comunicación competitivamente.

Adoptar un enfoque educativo inclusivo significa establecer e implementar políticas que busquen asegurar que todos los estudiantes tengan las mismas oportunidades de beneficiarse de una educación relevante y de alta calidad, de manera que puedan desarrollar plenamente su potencial, independientemente de su género o sus condiciones físicas, económicas o sociales. Así, para cubrir las necesidades de cualquier IPE se requiere de una misión y visión educativa institucional.

Habiéndose culminado este trabajo de investigación, se buscará el medio para hacerlo extensivo y aplicable en otras IPES, para más tarde insertarlo en los procesos educativos paralelos, así como al entorno laboral, como una herramienta tecnológica de gestión del conocimiento, adecuándose a las posibilidades de los sistemas públicos o privados de este país y si es posible de los países que lo requieran o necesiten, buscando tenga la flexibilidad de mejora continua de acuerdo a la transformación dinámica del acceso a la información en pro de una sociedad más justa.

La inclusión de personas es un tema de gran relevancia y actualidad. Existen diversas razones por las cuales es necesario abordar este tema desde la gestión tecnológica y el comportamiento organizacional. A continuación, se presentan algunas justificaciones:

Derechos humanos e igualdad de oportunidades: Todas las personas, independientemente de sus capacidades, etnia o género, tienen derecho a recibir una educación de calidad y a participar plenamente en la sociedad. Promover la inclusión en las IPES es una forma de garantizar la igualdad de oportunidades y respetar los derechos humanos de todas las personas.

Diversidad como fuente de enriquecimiento: La diversidad en todos sus aspectos, incluyendo las discapacidades sensoriales, la diversidad étnica y la equidad de

género, enriquece la experiencia educativa y fomenta el desarrollo de una sociedad más inclusiva y justa. Las IPES tienen la responsabilidad de aprovechar esta diversidad como una fuente de aprendizaje y crecimiento.

Responsabilidad social y compromiso institucional: Las IPES tienen un papel fundamental en la formación de profesionales y en la generación de conocimiento. Como instituciones socialmente responsables, deben liderar el camino hacia la inclusión y promover cambios positivos en la sociedad. Abordar la inclusión desde la gestión tecnológica y el comportamiento organizacional demuestra un compromiso real con la diversidad y la equidad.

Ventaja competitiva y reputación institucional: Las IPES que promueven la inclusión y crean entornos accesibles y amigables para todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidades sensoriales, de diversas etnias y de diferentes géneros, se posicionan como instituciones de vanguardia y atractivas para estudiantes, docentes e investigadores. Esto puede generar una ventaja competitiva y mejorar la reputación institucional.

Innovación y avances tecnológicos: La gestión tecnológica ofrece oportunidades para desarrollar soluciones innovadoras que promuevan la inclusión en las IPES. La utilización de tecnologías accesibles y el diseño de herramientas inclusivas pueden facilitar el acceso a la educación, mejorar la experiencia de aprendizaje y fomentar la participación activa de todas las personas.

Este trabajo se justifica al abordar la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional para la inclusión de personas con discapacidades sensoriales, diversidad étnica y equidad de género en las IPES se basa en la defensa de los derechos humanos, la promoción de la igualdad de oportunidades, la responsabilidad social, la ventaja competitiva y la innovación. Al hacerlo, se

contribuye a construir una sociedad más inclusiva y se prepara a los estudiantes para enfrentar los desafíos de un mundo diverso y globalizado.

II. ANTECEDENTES Y CARACTERÍSTICAS

2.1. ANTECEDENTES GENERALES DE LA EDUCACIÓN INCLUSIVA EN MÉXICO Y EL MUNDO.

El salón de clases por años ha operado bajo la premisa de una educación tradicionalista que divide a los grupos entre los grupos vulnerables y los demás. Para llegar a ello primero se vivieron eventos como la institucionalización, donde era imposible pensar en la posibilidad de desarrollo de las personas con discapacidades, la accesibilidad del aprendizaje para estos grupos estaba totalmente negada, el individuo era segregado.

El artículo 3 de la Constitución mexicana establece los principios y objetivos fundamentales del sistema educativo en México, con el fin de garantizar una educación laica, gratuita, integral inclusiva, equitativa y de calidad para todos los ciudadanos. El Estado mexicano tiene la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de estos principios.

En el artículo se destaca que la educación es un medio fundamental para el desarrollo individual y colectivo, así como para la formación ciudadana. Busca fomentar el amor a la patria, el respeto a los derechos humanos, la tolerancia, la igualdad de género y el respeto al medio ambiente.

El Estado mexicano se compromete a impartir una educación basada en los principios de libertad, justicia, democracia, pluralismo, inclusión y equidad. Además, reconoce la diversidad cultural del país y promueve el conocimiento y respeto de las tradiciones y lenguas indígenas.

Se establece que la educación inicial, preescolar, primaria, secundaria y media superior conforman la educación obligatoria. El Estado tiene la obligación de garantizar la calidad de la educación, mediante la formación y actualización docente, la creación de planes y programas de estudio adecuados, así como la infraestructura necesaria.

El artículo 3 también menciona que los particulares pueden participar en la educación, pero deberán cumplir con los estándares de calidad y los planes y programas establecidos por las autoridades educativas. Asimismo, se prohíbe la impartición de educación con fines lucrativos.

2.1.1. DISCAPACIDADES SENSORIALES

La historia de los grupos vulnerables proviene desde la evolución del hombre, la discriminación ha sido un tema de miles de años. Sin embargo, de acuerdo al Consejo para prevenir y eliminar la discriminación de la ciudad de México (COPRED, 2018), se reconocen tres modelos de significado para los discapacitados. El primer modelo es de prescendencia, reconocido en la Edad Media. En éste la percepción del discapacitado provenía de un castigo divino por lo que eran eliminados (submodelo eugenésico) o en el mejor de los casos marginado de la sociedad.

Más tarde en el siglo XX aparece el modelo rehabilitador donde el discapacitado es un enfermo físicamente (inferioridad). Los discapacitados pueden participar en la vida social si sus habilidades se los permiten, dándole total responsabilidad al discapacitado por su situación, por lo que dependían de servicios de asistencia social. Por último, el tercer modelo, el modelo de derechos humanos donde se interpreta al discapacitado como parte de la diversidad humana con derecho propio (irrenunciable e intransferible), siendo la sociedad responsable solidario de su integración, sin exclusión. Aún, existiendo la Convención sobre los Derechos de las

Personas con Discapacidad, (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2014) existen barreras creadas en el entorno.

Después de la segunda guerra mundial los grupos vulnerables, en sí las personas con discapacidad se vuelven objeto de estudio, creándose los centros de educación especial para ellos. Sin embargo, la segregación continúa al negarle al estudiante con discapacidad el proceso de socialización.

Entre los años 50's y 60's se crean asociaciones de padres de familia que cuestionan la integración escolar de estos grupos, buscando garantizar vivir una propia realidad humana con iguales niveles de normalidad eliminando ambientes restringidos y geográficamente de difícil acceso, con el objetivo de lograr que sean entes participativos en el ambiente.

A principios del siglo XXI, los derechos humanos en el ámbito de la responsabilidad social, enfocan su atención en la educación como un derecho humano y en el reconocimiento de la diversidad como un valor, lo que lleva a un perfil de escuela con educación inclusiva.

La idea de una educación inclusiva es trabajar bajo la premisa de dar el mismo acceso a los estudiantes con diversidad de circunstancias, físicas y sociales al salón de clases donde los estudiantes aprenderán desde diferentes estrategias de acuerdo a la variedad de las necesidades especiales de todos los estudiantes, buscando una educación para todos como los grupos tradicionalmente excluidos como son las personas con discapacidades sensoriales, los grupos étnicos, así como la cuestión de equidad de género, los cuales asume esta investigación.

Con ello se deben respetar su opinión, su autonomía y sus derechos humanos y sus garantías (antes garantías individuales según la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos publicado en el DOF el 10 de junio de 2011).

De acuerdo al Banco mundial (2018) en el mundo existen un 15% de la población con alguna discapacidad y suelen tener una situación socio económica desfavorable, de ahí la necesidad y el derecho inalienable de educación. La Convención de las naciones unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (CPRD) por sus siglas en inglés, firmado por más de 170 países, impulsa la integración de los discapacitados y a su vez crea conciencia en todos los involucrados lo que conduce a políticas, gestiones, disposiciones, leyes en contra de la discriminación.

La Organización de las naciones unidas (ONU) en su agenda 2030 dentro del marco de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) habla de las personas discapacitadas y los grupos vulnerables en cuestiones de desarrollo, educación, empleo digno; así como la protección social, transporte, entre otros. Esta busca "... seguir abogando y promoviendo el tema de inclusión y equidad en un marco de derechos, de construir más ciudadanía para las y los mexicanos en este país" (ONU, 2015). La cual en conjunto con la nueva agenda urbana (NAU) que "busca promover ciudades más incluyentes, compactas y conectadas mediante la planificación y diseño urbano, gobernanza y legislación urbana, y la economía urbana. Procura crear un vínculo de refuerzo recíproco entre urbanización y desarrollo" (2017).

En apoyo a estos organismos en México se crea la "Ley general para la inclusión de las personas con discapacidad" con sus últimas reformas el 12 de julio del 2018 la cual viene a sustituir a la ya derogada "ley general de las personas con discapacidad" de acuerdo al Diario Oficial de la Federación (DOF) del 30 de mayo del 2011, por la cámara de diputados del h. Congreso de la unión. Dicha ley en su artículo 2 fracción I define accesibilidad como:

"... las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones,

incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales “ (DOF, 2018. p.1).

En la fracción XIII se define la discapacidad sensorial como:

“... la deficiencia estructural o funcional de los órganos de la visión, audición, tacto, olfato y gusto, así como de las estructuras y funciones asociadas a cada uno de ellos, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás“ (DOF, 2018, p.3).

Y en la fracción XVII de esta ley se define la educación inclusiva como “la educación que propicia la integración de personas con discapacidad a los planteles de educación básica regular, mediante la aplicación de métodos, técnicas y materiales específicos” (DOF, 2018, p.3).

A parte de estos conceptos se manejan otros relevantes para este tema como son la comunicación y la comunidad de discapacitados sensoriales en el caso de los sordos existe por su sistema de comunicación con el lenguaje de señas; empero este sistema es tropicalizado de acuerdo a las divisiones geográficas, entre países y a su vez dentro de estos mismos.

Por otra parte, en el caso de los ciegos se trabaja desde un sistema más global el sistema braille.

En junio del 2003 se crea la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) acompañada del CONAPRED (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación), organismo encargado de prevenir y eliminar la discriminación, el cual, además de trabajar en el proyecto “Institución comprometida con la Inclusión”

(ICI), garantizando así el derecho a la igualdad con el reconocimiento de la pluralidad; tiene como objetivo principal el reconocer cuáles son los recursos necesarios para superar los obstáculos de la enseñanza a las personas con discapacidad sensorial (CONAPRED, 2017).

Así se sustenta la inclusión educativa como el proceso de integración donde se busca igualdad de oportunidades y a su vez eliminar las barreras de tipo arquitectónicas, comunicativas, ambientales, actitudinales y didácticas que restringen el acceso a instituciones de nivel superior por discapacidades (LFPED artículo 6°). De ahí que la educación busca cubrir las necesidades de atención educativas específicas que parte de las características de los estudiantes discapacitados. De tal manera que la Universidad Autónoma de Querétaro firma en 2016 y luego 2017 el programa para la inclusión y equidad educativa (PIEE), convenio PIEE (UAQ, 2016)

Gracias a los centros de atención para estudiantes con discapacidad (CAED), entre otros, las personas con discapacidad pueden terminar la preparatoria en modalidad abierta (SEP, 2022).

2.1.2. GRUPOS ÉTNICOS.

Enfocándose en los movimientos y las iniciativas históricas dirigidos a promover la inclusión para grupos étnicos en todo el mundo, en los años 50 y 60 comienza el Movimiento de Derechos Civiles en los Estados Unidos, que buscó poner fin a la discriminación racial y la segregación, especialmente para las comunidades afroamericanas por ejemplo, "El Movimiento de Derechos Civiles: una historia fotográfica, 1954-68" de Steven Kasher. En 1995 en Sudáfrica la Comisión de Verdad y Reconciliación fue establecida en 1995 para abordar las injusticias del sistema de apartheid del país y promover la reconciliación entre diferentes grupos

étnicos por ejemplo, "La verdad sobre la reconciliación" de Arzobispo Desmond Tutu. (ONU, 2022)

La Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, adoptada en 2007, reconoce los derechos de los pueblos indígenas y promueve su inclusión en la sociedad por ejemplo, "Los pueblos indígenas y el sistema de las Naciones Unidas" editado por Victoria Tauli-Corpuz.

El movimiento de Estudios Étnicos en los Estados Unidos, que surgió a finales de los años 60 y principios de los 70, que buscó incluir las experiencias y perspectivas de personas de color en el plan de estudios y promover la inclusión en la educación. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) ha trabajado para promover la inclusión para las minorías étnicas en varios países a través de sus programas como "Promoviendo la Inclusión de las Minorías Étnicas" (Torres-Parod y Bolis, M. 2007).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha emitido varios convenios y recomendaciones destinadas a promover la inclusión para las minorías étnicas en el lugar de trabajo, como la Convención n.º 111 sobre la discriminación en lo que respecta al empleo y la ocupación (por ejemplo, "Eliminando la discriminación en el mundo del trabajo" OIT).

La Organización de los Estados Americanos (OEA) ha creado el Programa Interamericano para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de los Pueblos Indígenas. Mientras tanto la UNESCO ha desarrollado varios programas e iniciativas para promover la inclusión para las minorías étnicas en la educación, como el Programa de Acción Global para la Educación para el Desarrollo Sostenible por ejemplo, "Construyendo sociedades inclusivas: hacia un nuevo marco para la educación" (UNESCO, 2022)

2.1.3. EQUIDAD DE GÉNERO

Con respecto a la equidad de género aparece el movimiento sufragista a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, que buscó el derecho al voto para las mujeres en varios países, También se origina el movimiento feminista de los años 60 y 70, el cual buscó la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres en áreas como la educación, el empleo y la política. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada en 1995 en la Cuarta Conferencia de la Mujer de las Naciones Unidas, que estableció metas para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo (ONU 2022).

Por su parte en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada en 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, se incluyen metas específicas para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres el ejemplo es: "Empoderando a las mujeres, impulsando la igualdad de género en la Agenda 2030" de las Naciones Unidas (ONU, 2015).

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, es considerado como el tratado internacional más importante para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU).

En el 2014 se lanza la Iniciativa HeForShe, por la ONU Mujeres, la cual busca involucrar a los hombres y niños en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como una llamado a los hombres a unirse en la lucha por la igualdad de género" (ONU Mujeres). Así en 2015 aparece La campaña #HeForShe Arts Week, lanzada también por ONU Mujeres, e involucrar a los líderes del mundo del arte en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (e.g. "HeForShe Arts Week: Una semana para el arte y el activismo" ONU Mujeres). También se promueve la campaña "Ni Una Menos" en el 2015 en

Argentina, busca visibilizar y combatir la violencia de género en América Latina (Florencia González Seligra).

Para 2017 se lanza la campaña #MeToo, la cual busca denunciar el acoso o violencia sexual, así como combatir ambos en el lugar de trabajo y en la sociedad en general (Tarana Burke). Después en el 2018 aparece la iniciativa #NotInMyCountry, por Onu Mujeres también conocida como UN Women el cual es una organismo de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) destinada a fomentar el empoderamiento de la mujer y la igualdad de género; busca movilizar a la sociedad civil y las comunidades para poner fin a la violencia de género, esta iniciativa "Not In My Country es una campaña global para poner fin a la violencia de género". Más tarde, en el 2020 la ONU Mujeres y Fondo de población de las Naciones Unidas (UNFPA) crea la iniciativa #GenerationEquality, la cual promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo a través de la colaboración de diferentes sectores y partes interesadas "Generation Equality: Una nueva era para los derechos de las mujeres y las niñas" ONU Mujeres y UNFPA (United Nations Population Fund). Estos son solo algunos ejemplos de los muchos movimientos e iniciativas que se han llevado a cabo en todo el mundo para promover la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres (GFFW, 2022).

Sin embargo, las acciones aún demandan más atención y promoción, para que cada espacio viva un cambio organizacional desde los sistemas sociotécnicos.

2.1.4. GENERALES

En México, la institución rectora para promover políticas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural y social, así como avanzar en la inclusión social, garantizando el derecho a la igualdad, como primer derecho fundamental en la Constitución Federal es el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) el cual promueve un proyecto de trabajo llamado ICI (Institución comprometida con la Inclusión) y brinda elementos para iniciar un proceso

institucional que mejore el desarrollo de cualquier organismo dentro de la pluralidad, de acuerdo a la primera edición en 2011.

Bernardo (2014), observa que los modelos de innovación de las IPES con respecto al tema de esta investigación pueden ser de la quinta generación se toma el modelo de red (1994) pensado desde las instituciones educativas que generan estrategias horizontales entre autoridades, docentes, estudiantes y personal administrativo; cruzando con las verticales desde las instituciones externas como la SEP (secretaría de educación pública) USEBEQ en el estado de Querétaro, así como todas las universidades públicas y privadas. Ambas de manera paralela en forma colaborativa, para especializarse en los procesos de innovación. Sumando la innovación abierta (2003) en la diversidad esta la oportunidad el poder compartir y desarrollar el conocimiento aprovechando la información y el conocimiento de terceros, para un beneficio común. (Chesbrough, 2015)

La sexta generación participa con el modelo de adopción del proceso de literatura de la Sociología (2014) basada en cinco pasos que son la concienciación, investigación, evaluación, prueba y adopción. Se adapta a cuestiones de decisión personal de aceptar tal innovación partiendo de la interacción social, cultural, sociológica, psicológica de los usuarios por medio de un análisis que investiga las habilidades y el conocimiento, el sistema organizacional y los valores con su normatividad. (Köhler et. al, 2014)

En general se identifica los factores externos e internos (FODA) que convergen en la capacidad innovadora de acuerdo al tiempo y espacio (contexto) en que se vive., trabajando con innovaciones incrementales (con antecedentes) y radicales (nuevas), de acuerdo al objetivo de esta investigación. Por otra parte el modelo Henderson-Clark, menciona que las innovaciones están interconectadas por el conocimiento de los componentes y los vínculos entre estos (arquitectural) (Bernardo, 2014).

También participan los modelos estratégicos como son los de cadena de valor de innovación: centrado en la competitividad y capacidades donde para unos puede ser una innovación radical o incremental. La universidad debe ofrecer esta variante que agregue valor a la institución y a sus usuarios desde su proceso de empatía, aprendizaje y cuidado de todos. Además se agrega el modelo Human Center Design (IDEO, 2011) el cual parte de la problemática del usuario de carácter social, siendo que esta investigación busca la inclusión en el sistema educativo a nivel superior de los grupos vulnerables, en específico discapacitados visuales y auditivos, etnias y equidad de género. Y en conjunto con el modelo de innovaciones nuevas de crecimiento (2015) al ofrecer el servicio para estos grupos vulnerables se atiende un nuevo segmento de población ofreciendo el servicio educativo universitario tan necesario en el país (Bernardo, 2014).

El modelo de consecuencias de la innovación (1968) desde lo funcional o disfuncional, participa activamente como una variable dependiente desde las características de los discapacitados, así como su forma de comunicarse y entender al mundo que les rodea.

Desde la clasificación de modelos de transferencia de tecnología, el modelo de manual de transferencia y adquisición de tecnologías sostenibles (2005) el cual se sustenta en cuatro partes: la focalización, la adquisición, su implementación y organización, se encuentran tecnologías que otorgarán una ventaja estratégica. Este modelo termina con la asimilación de la tecnología por todos los participantes de la institución en este caso educativa. (Bernardo, 2014)

En la parte digital, el modelo de agentes de cambio (1962) genera transformación inminente con el desarrollo de las tecnologías de manera constante y creciente. Mientras que el de aceptación tecnológica 3 (TAM 3) (2008) es el cómo usar una tecnología o varias así como saber desarrollarlas para su aprovechamiento muy

necesario en el sector educativo. Entonces el modelo communities that care (CTC) (2002) basado en la solidaridad aplica directamente en la inclusión y transversalidad educativa para los discapacitados sensoriales. Al diagnosticar las necesidades, se priorizan los problemas y se desarrollan los programas necesarios para las comunidades.

En los modelos de mercadotecnia digital se toma el modelo de efecto colmena 3.0 (2016) que integra la diversidad, logrando cohesión y difusión interna de las tecnologías (marketing integral) de tal manera que la comunicación sea transversal, la educación eficiente pero con un sentido bidireccional, donde el grupo vulnerable obtenga su derecho a la educación y el estudiante aprenda nuevas formas de convivir, conectar y comunicarse.

Por último, de los modelos de gestión del conocimiento se utiliza el modelo de knowledge management assessment tool Arthur Andersen y APQC (1999) donde el flujo de información con valor es la razón de ser para crear valor a sus usuarios, lo que se explica con el universo que conforma la educación de nivel superior, un ser integral y pleno.

En la agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015), se crean 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) los cuales buscan de manera universal promover un cambio para terminar con la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad. De ahí se desarrolla el objetivo número cuatro que es “garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todas y todos”. Objetivo que puede ser determinante para poder lograr la mayoría de los 16 objetivos restantes, ya que de acuerdo a la ONU generan aceleración desde un enfoque integrado y generan sinergia en otros objetivos, provocando un efecto multidimensional que acelera el desarrollo sostenible. De tal manera que la sociedad al tener acceso a la educación de calidad actúa aplicando el cambio, se

interrelaciona e interactúa de manera multidisciplinaria complementando las áreas de oportunidad del proceso de cambio y así acelerando el mismo.

En el artículo noveno de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se habla del derecho a la accesibilidad el cual sustenta la inclusión educativa eliminando toda barrera de cualquier índole que limiten a los discapacitados de información, servicios y demás, entre muchos otros. Por ello las IPES deben garantizar la accesibilidad e inclusión por ende, con medidas que contemplen la diversidad.

2.1.5. INICIATIVAS Y POLÍTICAS EN EL PAÍS QUE BUSCAN FOMENTAR LA INCLUSIÓN Y LA EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

En México, existen diversas iniciativas y políticas que buscan fomentar la inclusión y la equidad en la educación superior, incluyendo la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional para la inclusión de personas con discapacidades sensoriales, la promoción de la equidad de género y la atención a la diversidad étnica. A continuación, se presentan algunas de estas iniciativas:

Programa Nacional de Educación 2019-2024: Este programa establece como uno de sus ejes transversales la inclusión educativa, con el objetivo de garantizar el acceso, la permanencia, la participación y la conclusión de los estudios superiores de calidad para todos los estudiantes, sin importar su condición social, económica o de discapacidad.

Programa Nacional para la Inclusión y la Equidad Educativa (PRONIEE): Este programa tiene como objetivo promover la inclusión y la equidad en la educación superior, implementando acciones para ampliar el acceso, mejorar la calidad y

fortalecer la permanencia de los estudiantes en situación de vulnerabilidad, incluyendo personas con discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género.

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad: Esta ley establece disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo su acceso a la educación. En el ámbito de la educación superior, se promueve la adaptación de los entornos físicos y tecnológicos, así como la implementación de recursos y servicios de apoyo que faciliten la inclusión de las personas con discapacidad sensorial.

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres en la Educación Superior (PROIGUALDAD): Este programa busca promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación de género en la educación superior. Se enfoca en eliminar estereotipos de género, fomentar la participación de las mujeres en carreras científicas y tecnológicas, así como promover la equidad en el acceso a becas y programas de apoyo.

Programas de inclusión y apoyo estudiantil en instituciones de educación superior: Muchas instituciones de educación superior en México implementan programas específicos de inclusión y apoyo estudiantil, que incluyen acciones para atender las necesidades de personas con discapacidades sensoriales, promover la equidad de género y garantizar la diversidad étnica. Estos programas ofrecen servicios de apoyo académico, asesorías, becas, adaptaciones curriculares y tecnológicas, entre otros.

Estas iniciativas y políticas buscan promover la inclusión y la equidad en la educación superior en México, reconociendo la importancia de atender las necesidades de grupos vulnerables y garantizar igualdad de oportunidades para todos los estudiantes.

Programa Nacional de Becas para la Educación Superior (PRONABES): Este programa tiene como objetivo brindar apoyo económico a estudiantes de bajos recursos para que puedan acceder y permanecer en la educación superior. A través de becas, se busca reducir las barreras económicas y promover la equidad en el acceso a la educación superior.

Ley General de Educación Superior: Esta ley establece los principios y lineamientos para la organización, operación y evaluación de las instituciones de educación superior en México. Se promueve la inclusión y la equidad, garantizando el acceso a la educación superior de calidad para todos los estudiantes, sin discriminación por género, discapacidad o origen étnico.

Política Nacional de Educación Inclusiva: Esta política tiene como objetivo promover la inclusión educativa en todos los niveles, incluyendo la educación superior. Se busca eliminar las barreras para el acceso y la participación de personas con discapacidad, etnias y género, fomentando entornos educativos inclusivos y adaptados a las necesidades de todos los estudiantes.

Programas de tutorías y mentorías: Muchas instituciones de educación superior implementan programas de tutorías y mentorías para brindar apoyo académico, orientación y seguimiento personalizado a los estudiantes. Estos programas buscan reducir la desigualdad y promover la equidad, brindando apoyo a aquellos estudiantes que requieren una atención adicional para su éxito académico.

Políticas de accesibilidad digital: Para garantizar la inclusión de personas con discapacidades sensoriales, se promueve la implementación de políticas de accesibilidad digital en las instituciones de educación superior. Esto implica adaptar los recursos y plataformas tecnológicas para que sean accesibles a personas con discapacidad visual o auditiva, mediante el uso de tecnologías de asistencia y diseño universal.

Estas son solo algunas de las iniciativas y políticas que se están implementando en México para fomentar la inclusión y la equidad en la educación superior. Se continúa trabajando en el desarrollo de estrategias y acciones con el objetivo de asegurar que todos los estudiantes tengan igualdad de oportunidades y puedan desarrollarse plenamente en el ámbito educativo.

Además se implementan diversos programas y prácticas inclusivas en las escuelas para atender las necesidades de los estudiantes y promover su participación activa. A continuación, se describen algunos de ellos:

Educación inclusiva en el aula regular: Se promueve la integración de estudiantes con discapacidad y otras necesidades educativas especiales en el aula regular, proporcionando apoyos y adaptaciones curriculares para asegurar su participación y aprendizaje.

Centros de Atención Múltiple (CAM): Son escuelas especializadas que brindan servicios educativos a estudiantes con discapacidad. Estos centros se enfocan en la atención personalizada y la inclusión de los estudiantes en actividades académicas y sociales.

Programa de Apoyo a la Educación Inclusiva (PAEI): Este programa busca proporcionar recursos y apoyos especializados a las escuelas para atender a estudiantes con discapacidad y fomentar su inclusión. Incluye la capacitación de docentes, la adaptación de materiales y la provisión de equipamiento especializado.

Estrategias de apoyo y nivelación: Se implementan estrategias de apoyo y nivelación académica para atender a estudiantes con rezago educativo, brindándoles clases de refuerzo, tutorías y recursos adicionales para fortalecer sus aprendizajes.

Accesibilidad física y tecnológica: Se realizan esfuerzos para adaptar los espacios físicos de las escuelas y hacerlos accesibles para estudiantes con discapacidad. Asimismo, se promueve el uso de tecnologías de asistencia y recursos tecnológicos para facilitar el acceso a la educación de todos los estudiantes.

Formación docente en inclusión educativa: Se ofrecen programas de capacitación y actualización docente en temas de inclusión educativa, para que los maestros adquieran las herramientas y estrategias necesarias para atender a la diversidad de estudiantes en el aula.

Es importante reconocer que estos son algunos de los ejemplos más relevantes de los programas y prácticas inclusivas implementados en México. La inclusión educativa es un proceso en constante evolución y que se requiere del compromiso y la participación de todos los actores educativos para asegurar su efectividad.

2.2. ESTUDIOS PREVIOS

Existen numerosos estudios previos sobre la gestión tecnológica para la inclusión de personas con discapacidades sensoriales, de diversas etnias y en equidad de género en instituciones de educación superior.

La temática central es la educación superior y abordan temas relacionados con la inclusión, la diversidad y la equidad en este contexto. Con un enfoque multidimensional, cada estudio considera diferentes aspectos de la diversidad, como la cultura organizacional, la gestión de la diversidad, la equidad de género y las discapacidades sensoriales. Además, todos los estudios identifican desafíos y barreras que dificultan la inclusión y la equidad en la educación superior, ya sea a nivel de cultura organizacional, diversidad étnica, género o discapacidades sensoriales.

Es razonable señalar que los estudios fueron realizados en diferentes años, lo que puede reflejar diferencias en los contextos institucionales y sociales en los que se llevaron a cabo. Aunado a que cada estudio utiliza diferentes enfoques metodológicos, como revisiones de literatura, encuestas, entrevistas, etc.

Juntos, estos estudios proporcionan una visión integral de los desafíos y estrategias para promover la inclusión, la diversidad y la equidad en la educación superior. A continuación, se presentan y comentan algunos de los más actuales relacionados con la presente investigación.

Estos estudios abordan diversas dimensiones de la inclusión en la educación superior, como la cultura organizacional, la diversidad, la equidad de género y el uso de la tecnología. En términos de similitudes, todos los estudios reconocen la importancia de promover un entorno inclusivo en las instituciones de educación superior y destacan la necesidad de implementar políticas, prácticas y estrategias específicas para lograrlo. También enfatizan la importancia de la sensibilización, la capacitación y el apoyo institucional para abordar los desafíos y promover la inclusión.

Para realizar un análisis profundo de las aportaciones de cada uno de los estudios mencionados y comparar similitudes y diferencias, es necesario revisar brevemente el contenido de cada uno de ellos:

Benavides, et. al (2020) revisa la literatura existente sobre la transformación digital en las instituciones de educación superior. Analiza las tendencias, los desafíos y las oportunidades relacionadas con la implementación de tecnologías digitales en el ámbito educativo.

El estudio de Kisanga. (2022) se enfoca en explorar cómo los estudiantes con discapacidad sensorial en entornos de educación inclusiva en Tanzania afrontan las

barreras educativas. Examina las estrategias de afrontamiento utilizadas por los estudiantes y ofrece evidencia empírica sobre los desafíos que enfrentan.

Sanger (2020) en su libro analiza la diversidad y la inclusión en la educación superior global, centrándose en lecciones aprendidas de diferentes países de Asia. Explora políticas, prácticas y desafíos relacionados con la diversidad cultural, étnica y de género en las instituciones de educación superior.

Sengupta et al. (2019) presenta estrategias para fomentar aulas inclusivas en la educación superior. Se centra en la equidad y la inclusión en el entorno educativo, abordando temas como el diseño de currículos inclusivos, la enseñanza accesible y la participación de los estudiantes.

Koyuncu y Demirhan (2021) examinan la calidad de vida laboral, el compromiso organizacional y el comportamiento ciudadano de los docentes en instituciones de educación superior. Analiza la relación entre estos factores y su impacto en el desempeño y la satisfacción laboral.

Kisanga & Kisanga (2022) se centran en el papel de los dispositivos de tecnología asistiva en fomentar la participación y el aprendizaje de estudiantes con discapacidad visual en instituciones de educación superior en Tanzania. Examinan cómo estos dispositivos pueden mejorar la accesibilidad y la experiencia educativa de los estudiantes.

Wolfe y Dilworth (2015) su estudio analiza la cultura organizacional, los administradores afroamericanos y el liderazgo en diversidad en la educación superior. Examina cómo la cultura organizacional puede influir en la experiencia y el liderazgo de los administradores afroamericanos, y cómo se abordan las cuestiones de diversidad en las instituciones educativas.

Pasque, (2015) se centra en abordar la desigualdad de género en la educación superior y buscar formas de generar cambios. Examina la cultura de silencio que perpetúa la desigualdad de género y propone estrategias para interrumpir esta cultura y promover la equidad de género en las instituciones educativas.

Johnson et al (2015) presentan una iniciativa diseñada para promover la equidad de género en la educación superior a través de "pequeñas victorias". Examina cómo pequeños cambios y acciones pueden contribuir a crear un ambiente más inclusivo y equitativo en las instituciones educativas.

Jabbar et al (2019) centran su estudio en la gestión de la diversidad desde la perspectiva de los académicos, especialmente en relación con la cultura y la enseñanza. Examina las experiencias, perspectivas y desafíos de los académicos en la promoción de la diversidad y la inclusión en la educación superior.

Similitudes generales:

Varios estudios abordan la temática de la inclusión y la equidad en la educación superior, ya sea desde la perspectiva de la transformación digital, la diversidad cultural y de género, o la gestión de la diversidad.

Algunos estudios se centran en identificar barreras y desafíos en el ámbito educativo, ya sea relacionados con la discapacidad sensorial, la desigualdad de género o la cultura organizacional.

Varios estudios proponen estrategias y acciones para promover la inclusión y la equidad en la educación superior, ya sea a través de cambios organizacionales, iniciativas de pequeñas victorias o el uso de tecnología asistiva.

Diferencias generales:

Los estudios abordan temáticas diversas, como la transformación digital, la calidad de vida laboral, la cultura organizacional, la discapacidad sensorial, la equidad de género y la gestión de la diversidad, lo que refleja la amplia gama de áreas de investigación en educación superior.

Los estudios varían en su enfoque geográfico y cultural, abarcando desde perspectivas globales hasta casos específicos en Tanzania.

Algunos estudios se basan en revisiones de literatura existente, mientras que otros presentan investigaciones empíricas y evidencia empírica.

En general, estos estudios ofrecen perspectivas y enfoques diversos para abordar desafíos relacionados con la inclusión, la equidad y la diversidad en la educación superior. Cada estudio aporta conocimientos específicos dentro de su campo de investigación, ya sea explorando las implicaciones de la transformación digital, examinando las barreras y estrategias para la inclusión de estudiantes con discapacidad, analizando la cultura organizacional y el liderazgo en diversidad, o abordando la desigualdad de género en el contexto educativo.

En términos de similitudes, se puede destacar que varios estudios reconocen la importancia de crear entornos inclusivos y equitativos en la educación superior. Examinan los factores que influyen en la participación y el éxito de diversos grupos de estudiantes y proponen intervenciones y prácticas que fomenten la igualdad de oportunidades.

Por otro lado, las diferencias entre los estudios radican en sus enfoques temáticos, metodologías y contextos de investigación. Algunos se centran en aspectos específicos como la tecnología asistiva, la calidad de vida laboral o la cultura

organizacional, mientras que otros abordan temas más amplios como la diversidad cultural y de género en la educación superior.

Su análisis conjunto permite comprender mejor las complejidades de estos temas y proporcionar una base sólida para la implementación de políticas y prácticas inclusivas en las instituciones de educación superior.

Estos estudios proporcionan una visión integral de la importancia de la inclusión en la educación superior y ofrecen ideas y recomendaciones para promoverla. Al analizar sus similitudes y diferencias, podemos obtener una comprensión más completa de los desafíos y las mejores prácticas en este campo, lo que puede servir como base para futuras investigaciones y acciones en favor de la inclusión en la educación superior.

2.2.1. RESUMEN DE LAS APORTACIONES DE CADA ESTUDIO

MENCIONADO:

EL Estudio nombrado “Diversity and inclusion in global higher education: Lessons from across Asia” realizado por Sanger y Gleason (2020), aborda el tema de la diversidad y la inclusión en el ámbito de la educación superior a nivel global, centrándose específicamente en Asia como región de estudio.

El objetivo principal de este estudio es analizar las lecciones y prácticas relacionadas con la diversidad y la inclusión en instituciones de educación superior en diferentes países de Asia, con el fin de obtener una comprensión más profunda de los enfoques exitosos y los desafíos que enfrentan. Basado en la revisión de literatura existente, así como en el análisis de casos de estudio de universidades y programas específicos en varios países asiáticos. Se recopilan y analizan datos cualitativos y cuantitativos para identificar tendencias, patrones y prácticas efectivas relacionadas con la diversidad y la inclusión.

Los resultados del estudio revelan una serie de lecciones importantes. Se identifican prácticas y enfoques exitosos en instituciones de educación superior que promueven la diversidad y la inclusión, como el establecimiento de políticas y programas específicos, la creación de entornos inclusivos y la adopción de enfoques holísticos que abordan tanto los aspectos académicos como los socioemocionales de los estudiantes.

Además, se destacan los desafíos y obstáculos comunes que enfrentan las instituciones en la implementación de estrategias de diversidad e inclusión, como la resistencia institucional, la falta de recursos y la necesidad de un compromiso y liderazgo sólidos.

El estudio resalta la importancia de la diversidad y la inclusión en el contexto de la educación superior y proporciona una visión integral de las lecciones aprendidas y las mejores prácticas en instituciones de Asia. Estos hallazgos pueden ser utilizados como guía para informar y mejorar las políticas y prácticas de diversidad e inclusión en el ámbito universitario, no solo en Asia, sino también en otras regiones del mundo.

El estudio titulado "Digital transformation in higher education institutions: A systematic literature review" realizado por Benavides, et al. (2020) se enfocan en analizar la transformación digital en las instituciones de educación superior a través de una revisión sistemática de la literatura.

El objetivo principal del estudio es examinar y analizar la literatura existente sobre la transformación digital en el ámbito de la educación superior, con el fin de identificar las tendencias, los enfoques y los desafíos relacionados con este proceso.

Los resultados de la revisión sistemática revelaron varias temáticas clave relacionadas con la transformación digital en las instituciones de educación superior. Estas temáticas incluyeron la adopción de tecnologías digitales en el proceso de enseñanza-aprendizaje, la implementación de plataformas y herramientas tecnológicas, el impacto en la experiencia del estudiante, los cambios en los roles de los docentes y la gestión del cambio organizacional.

Además, se identificaron desafíos y barreras asociados con la transformación digital en el ámbito de la educación superior, como la resistencia al cambio, la brecha digital, la falta de capacitación y la necesidad de una planificación estratégica adecuada.

En conclusión, el estudio resalta la importancia de la transformación digital en las instituciones de educación superior y proporciona una visión general de las tendencias, los enfoques y los desafíos en este ámbito. Los hallazgos de este estudio pueden ser útiles para informar y orientar a las instituciones educativas en sus esfuerzos por implementar estrategias de transformación digital efectivas y adaptarse a las demandas cambiantes de la educación en la era digital.

Las principales aportaciones del estudio son las siguientes:

Identificación de tendencias: El estudio ofrece una visión general de las tendencias actuales en la transformación digital en las instituciones de educación superior. Identifica las tecnologías y enfoques más utilizados, como el uso de plataformas de aprendizaje en línea, la integración de dispositivos móviles y el uso de analítica de datos para mejorar la experiencia educativa.

Análisis de desafíos y barreras: El estudio identifica los desafíos y barreras asociados con la transformación digital en la educación superior, como la resistencia

al cambio, la brecha digital entre estudiantes y docentes, la falta de capacitación adecuada en tecnología y la necesidad de una planificación estratégica sólida.

Impacto en la experiencia del estudiante: El estudio examina el impacto de la transformación digital en la experiencia educativa de los estudiantes. Destaca cómo la implementación de tecnologías digitales puede mejorar la accesibilidad, la interacción y el compromiso de los estudiantes, así como proporcionar nuevas oportunidades de aprendizaje personalizado.

Cambio de roles y competencias de los docentes: El estudio analiza cómo la transformación digital está cambiando el rol tradicional de los docentes en las instituciones educativas. Destaca la necesidad de desarrollar competencias digitales en los docentes y de fomentar una pedagogía centrada en el uso efectivo de la tecnología.

Gestión del cambio organizacional: El estudio aborda la importancia de una gestión efectiva del cambio organizacional en el proceso de transformación digital. Destaca la necesidad de una planificación estratégica, la participación activa de los diferentes actores de la institución y la creación de una cultura institucional que promueva la adopción de tecnologías digitales.

Estas aportaciones ayudan a comprender mejor los aspectos clave de la transformación digital en la educación superior y proporcionan orientación para abordar los desafíos y aprovechar las oportunidades que surgen de este proceso.

El estudio "Coping with educational barriers in Tanzanian inclusive education settings: evidence from students with sensory impairment" realizado por Kisanga (2022) se enfoca en investigar cómo los estudiantes con discapacidad sensorial en entornos de educación inclusiva en Tanzania enfrentan y superan las barreras educativas. El objetivo principal del estudio es comprender las estrategias de

afrontamiento utilizadas por estos estudiantes para superar los desafíos en su educación. El autor llevó a cabo un estudio cualitativo utilizando entrevistas en profundidad y grupos focales con estudiantes con discapacidad sensorial en escuelas inclusivas en Tanzania.

Los resultados del estudio revelaron varias barreras educativas que enfrentan los estudiantes con discapacidad sensorial en el contexto de la educación inclusiva en Tanzania. Estas barreras incluyen la falta de recursos y tecnologías adaptadas, la actitud negativa de los compañeros y los docentes, la falta de capacitación adecuada para los docentes, y la falta de apoyo y participación de los padres.

Sin embargo, a pesar de estas barreras, los estudiantes también emplearon diversas estrategias de afrontamiento para superar los desafíos y tener éxito en su educación. Estas estrategias incluyen la búsqueda de apoyo y orientación de maestros y compañeros solidarios, el uso de tecnologías de asistencia, la adopción de enfoques de estudio autónomos y la determinación para superar las barreras.

El estudio concluye que aunque los estudiantes con discapacidad sensorial en entornos de educación inclusiva en Tanzania enfrentan desafíos significativos, también demuestran resiliencia y capacidad para superar las barreras educativas. Se destaca la importancia de fortalecer el apoyo y los recursos disponibles para estos estudiantes, así como mejorar la capacitación docente y fomentar una actitud inclusiva en el entorno educativo.

En resumen, el estudio de Kisanga (2022) proporciona información valiosa sobre las barreras educativas que enfrentan los estudiantes con discapacidad sensorial en entornos de educación inclusiva en Tanzania y destaca las estrategias de afrontamiento utilizadas por estos estudiantes. Estos hallazgos pueden ser útiles para informar políticas y prácticas educativas que promuevan una educación

inclusiva y de calidad para todos los estudiantes, independientemente de sus capacidades sensoriales.

Las principales aportaciones del estudio, son las siguientes:

Identificación de barreras educativas: El estudio identifica las principales barreras educativas que enfrentan los estudiantes con discapacidad sensorial en entornos de educación inclusiva en Tanzania. Estas barreras incluyen la falta de recursos y tecnologías adaptadas, actitudes negativas de los compañeros y docentes, falta de capacitación docente y falta de apoyo y participación de los padres. Esta identificación es fundamental para comprender los desafíos específicos que enfrentan estos estudiantes en su proceso educativo.

Estrategias de afrontamiento: El estudio destaca las estrategias de afrontamiento utilizadas por los estudiantes con discapacidad sensorial para superar las barreras educativas. Estas estrategias incluyen buscar apoyo y orientación de maestros y compañeros solidarios, utilizar tecnologías de asistencia, adoptar enfoques de estudio autónomos y demostrar una determinación resiliente para superar los obstáculos. Estas estrategias pueden ser útiles para otros estudiantes con discapacidad sensorial que se enfrentan a desafíos similares en entornos educativos inclusivos.

Resiliencia y éxito educativo: El estudio resalta la resiliencia y la capacidad de los estudiantes con discapacidad sensorial para superar las barreras educativas y tener éxito en su educación. A pesar de los desafíos, los estudiantes demuestran una determinación y un espíritu de lucha para obtener una educación de calidad. Esta resiliencia y éxito educativo destacan la importancia de brindar un apoyo adecuado y recursos adaptados para estos estudiantes, así como promover una actitud inclusiva en el entorno educativo.

Información contextual específica: El estudio se centra en el contexto educativo de Tanzania, lo que proporciona información valiosa sobre las experiencias y los desafíos específicos que enfrentan los estudiantes con discapacidad sensorial en este entorno. Esta información contextual es importante para comprender las necesidades y los recursos necesarios para promover la inclusión educativa en un contexto específico.

En general, el estudio de Kisanga (2022) aporta una comprensión más profunda de las barreras educativas y las estrategias de afrontamiento utilizadas por los estudiantes con discapacidad sensorial en entornos de educación inclusiva en Tanzania. Estas aportaciones pueden ser utilizadas para informar y mejorar las políticas y prácticas educativas en busca de una educación inclusiva y de calidad para todos los estudiantes.

El estudio "Introduction to Strategies for Fostering Inclusive Classrooms in Higher Education" realizado por Sengupta et al. (2019) tiene como objetivo introducir estrategias para fomentar aulas inclusivas en la educación superior.

El objetivo de este estudio es proporcionar una introducción comprensiva a las estrategias y enfoques para fomentar aulas inclusivas en el ámbito de la educación superior. El estudio busca ofrecer una visión general de los fundamentos teóricos, las prácticas y los desafíos asociados con la creación de entornos de aprendizaje inclusivos, así como proporcionar recomendaciones prácticas para los responsables de políticas, administradores y docentes.

El estudio destaca los fundamentos teóricos de la inclusión educativa, como los modelos de diseño universal para el aprendizaje, la teoría de la equidad educativa y los enfoques centrados en el estudiante. Además, se identifican diversas estrategias prácticas, como la adaptación de los materiales y métodos de enseñanza, la promoción de la participación activa de los estudiantes, el

establecimiento de entornos de apoyo y la colaboración entre los docentes y los estudiantes.

Las conclusiones del estudio resaltan la importancia de crear aulas inclusivas en la educación superior para garantizar la igualdad de oportunidades y la participación de todos los estudiantes. Se destaca la necesidad de adoptar enfoques pedagógicos inclusivos que reconozcan la diversidad de los estudiantes y promuevan la participación activa y el compromiso de todos. Además, se resalta la importancia de la capacitación docente y la sensibilización para superar los desafíos y las barreras asociadas con la implementación de aulas inclusivas. Se concluye con recomendaciones prácticas para los responsables de políticas, administradores y docentes sobre cómo fomentar la inclusión en la educación superior.

En resumen, el estudio tiene como objetivo brindar una introducción comprensiva a las estrategias para fomentar aulas inclusivas en la educación superior. A través de una revisión sistemática de la literatura, se identifican los fundamentos teóricos, se presentan diversas estrategias prácticas y se ofrecen recomendaciones para promover la inclusión en el ámbito educativo.

En resumen, el estudio de Sengupta et al (2019) proporciona una introducción a las estrategias para fomentar aulas inclusivas en la educación superior. Destaca la importancia de adoptar un enfoque centrado en el estudiante y proporciona recomendaciones prácticas para promover la equidad y la participación de todos los estudiantes en el entorno universitario.

Las aportaciones generales del estudio, son las siguientes:

Comprensión del contexto de la inclusión educativa: El estudio brinda una comprensión profunda del contexto de la inclusión educativa en el ámbito de la educación superior. Destaca la importancia de garantizar la igualdad de

oportunidades y la participación de todos los estudiantes, y proporciona una visión general de los desafíos y las barreras que enfrentan los estudiantes en entornos educativos inclusivos.

Fundamentos teóricos de la inclusión educativa: El estudio presenta los fundamentos teóricos que respaldan la inclusión educativa. Explora diferentes perspectivas y marcos conceptuales, lo que permite a los lectores comprender los principios y las prácticas de la inclusión en el entorno educativo.

Estrategias prácticas para la inclusión: El estudio ofrece una amplia gama de estrategias prácticas para fomentar aulas inclusivas en la educación superior. Estas estrategias son fundamentales para que los educadores y los responsables de políticas implementen prácticas inclusivas y superen los desafíos asociados con la creación de entornos de aprendizaje equitativos y participativos.

Perspectivas internacionales: El estudio proporciona una perspectiva internacional sobre la equidad y la inclusión en la educación superior. Destaca ejemplos y buenas prácticas de diferentes países, lo que permite a los lectores obtener una visión más amplia de los enfoques innovadores y las experiencias exitosas implementadas en distintas instituciones educativas.

Recomendaciones para la acción: El estudio concluye con recomendaciones prácticas para los responsables de políticas, los administradores y los docentes sobre cómo promover la inclusión en la educación superior. Estas recomendaciones abarcan desde la adopción de enfoques pedagógicos inclusivos hasta la sensibilización y capacitación de los docentes, y ofrecen orientación sobre cómo superar los desafíos y las barreras asociadas con la inclusión en el ámbito educativo.

En general, el estudio proporciona una base sólida para comprender y abordar la inclusión en la educación superior. Sus aportaciones generales son relevantes tanto para los académicos e investigadores que buscan profundizar en el tema, como para los profesionales y responsables de políticas interesados en promover la equidad y la participación de todos los estudiantes en entornos educativos inclusivos.

Título del estudio: "Quality of Work Life, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior of Teaching Staff in Higher Education Institutions" de Koyuncu y DEMİRHAN (2021). El objetivo de este estudio es examinar la relación entre la calidad de vida laboral, el compromiso organizacional y el comportamiento ciudadano organizacional del personal docente en las instituciones de educación superior. El estudio busca analizar cómo la calidad de vida laboral influye en el compromiso organizacional y cómo el compromiso organizacional afecta el comportamiento ciudadano organizacional del personal docente.

Los resultados del estudio indican que existe una relación positiva significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional del personal docente. Se observa que los docentes que experimentan una mayor calidad de vida laboral muestran un mayor compromiso hacia la organización. Además, se encuentra una relación positiva significativa entre el compromiso organizacional y el comportamiento ciudadano organizacional. Los docentes que tienen un mayor compromiso organizacional tienden a mostrar un mayor nivel de comportamiento ciudadano organizacional, es decir, están más dispuestos a realizar actividades adicionales que benefician a la organización.

Las conclusiones del estudio destacan la importancia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional y el comportamiento ciudadano organizacional del personal docente en las instituciones de educación superior. Se concluye que

mejorar la calidad de vida laboral puede tener un impacto positivo en el compromiso y la contribución de los docentes a la organización. Además, se resalta la importancia de promover un ambiente de trabajo favorable, brindar oportunidades de desarrollo profesional y reconocer el desempeño de los docentes como formas de mejorar la calidad de vida laboral y fomentar el compromiso organizacional.

En resumen, el estudio examina la relación entre la calidad de vida laboral, el compromiso organizacional y el comportamiento ciudadano organizacional del personal docente en instituciones de educación superior. Los resultados indican que la calidad de vida laboral influye en el compromiso organizacional, y a su vez, el compromiso organizacional afecta el comportamiento ciudadano organizacional del personal docente. Estos hallazgos resaltan la importancia de promover una calidad de vida laboral satisfactoria para impulsar el compromiso y la contribución de los docentes en las instituciones de educación superior.

Las principales aportaciones del estudio, son:

Relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional: El estudio encuentra una relación positiva significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional del personal docente. Esto sugiere que cuando los docentes experimentan una mejor calidad de vida laboral, están más comprometidos con la organización en la que trabajan.

Influencia del compromiso organizacional en el comportamiento ciudadano organizacional: Se observa que existe una relación positiva significativa entre el compromiso organizacional y el comportamiento ciudadano organizacional del personal docente. Esto implica que los docentes que tienen un mayor compromiso hacia la organización también muestran un mayor nivel de comportamiento ciudadano organizacional, es decir, están más dispuestos a realizar actividades adicionales que benefician a la organización.

Importancia de mejorar la calidad de vida laboral: El estudio destaca la importancia de mejorar la calidad de vida laboral del personal docente en las instituciones de educación superior. Se señala que proporcionar un ambiente de trabajo favorable, oportunidades de desarrollo profesional y reconocimiento del desempeño pueden contribuir a una mejor calidad de vida laboral, lo que a su vez influye positivamente en el compromiso y el comportamiento ciudadano organizacional.

Estas aportaciones resaltan la importancia de crear entornos laborales satisfactorios para el personal docente en las instituciones de educación superior. Al mejorar la calidad de vida laboral y promover el compromiso organizacional, se puede fomentar un mayor nivel de contribución y participación activa del personal docente en beneficio de la organización.

Kisanga y Kisanga (2022) desarrollan este estudio: *The role of assistive technology devices in fostering the participation and learning of students with visual impairment in higher education institutions in Tanzania. Disability and Rehabilitation: Assistive Technology.*

El estudio "The role of assistive technology devices in fostering the participation and learning of students with visual impairment in higher education institutions in Tanzania" de Kisanga y Kisanga (2022) se centra en el papel de los dispositivos de tecnología de asistencia en el fomento de la participación y el aprendizaje de los estudiantes con discapacidad visual en instituciones de educación superior en Tanzania.

El objetivo de este estudio fue investigar cómo los dispositivos de tecnología de asistencia pueden contribuir a mejorar la participación y el aprendizaje de los estudiantes con discapacidad visual en instituciones de educación superior en Tanzania.

Los resultados del estudio revelaron que los dispositivos de tecnología de asistencia desempeñaron un papel crucial en la mejora de la participación y el aprendizaje de los estudiantes con discapacidad visual. Estos dispositivos incluían lectores de pantalla, teclados braille, sistemas de lectura y escritura asistida por voz, entre otros. Los participantes destacaron que estos dispositivos les permitieron acceder a materiales de estudio, participar en actividades académicas y comunicarse de manera efectiva. Además, los dispositivos de tecnología de asistencia también mejoraron la autonomía y la confianza de los estudiantes con discapacidad visual.

El estudio concluye que los dispositivos de tecnología de asistencia desempeñan un papel fundamental en la promoción de la participación y el aprendizaje de los estudiantes con discapacidad visual en instituciones de educación superior en Tanzania. Estos dispositivos proporcionan a los estudiantes las herramientas necesarias para superar las barreras y desafíos asociados con la discapacidad visual y les permiten participar de manera plena y activa en el entorno académico. Se destaca la importancia de proporcionar acceso y apoyo adecuados a estos dispositivos de tecnología de asistencia para garantizar una educación inclusiva y equitativa para todos los estudiantes con discapacidad visual.

Las principales aportaciones del estudio son las siguientes:

Destaca el papel crucial de los dispositivos de tecnología de asistencia en la mejora de la participación y el aprendizaje de los estudiantes con discapacidad visual. El estudio muestra cómo estos dispositivos pueden ayudar a superar las barreras y desafíos asociados con la discapacidad visual, permitiendo a los estudiantes acceder a materiales de estudio, participar en actividades académicas y comunicarse de manera efectiva.

Enfatiza que los dispositivos de tecnología de asistencia no solo mejoran la participación y el aprendizaje de los estudiantes, sino que también promueven su autonomía y confianza. Al proporcionar herramientas y recursos adecuados, estos dispositivos permiten a los estudiantes con discapacidad visual desenvolverse de manera más independiente en el entorno académico.

Contribuye a resaltar la importancia de brindar acceso y apoyo adecuados a los dispositivos de tecnología de asistencia en instituciones de educación superior. La investigación subraya la necesidad de políticas y prácticas inclusivas que garanticen que todos los estudiantes con discapacidad visual tengan igualdad de oportunidades para participar y tener éxito en sus estudios.

El estudio proporciona información específica sobre la experiencia y las percepciones de estudiantes con discapacidad visual, profesores y personal de apoyo en el contexto de Tanzania. Estas perspectivas enriquecen la comprensión de las necesidades y desafíos particulares que enfrentan los estudiantes con discapacidad visual en entornos educativos específicos.

En conjunto, las principales aportaciones de este estudio destacan la importancia de los dispositivos de tecnología de asistencia en la promoción de la inclusión y el aprendizaje de los estudiantes con discapacidad visual, y enfatizan la necesidad de políticas y prácticas inclusivas en las instituciones de educación superior.

El estudio "Transitioning normalcy: Organizational culture, African American administrators, and diversity leadership in higher education" realizado por Wolfe y Dilworth (2015) examina el papel de la cultura organizacional en la promoción del liderazgo en diversidad en las instituciones de educación superior, específicamente enfocándose en los administradores afroamericanos. A continuación se desarrollan los aspectos principales del estudio:

El objetivo principal del estudio es investigar cómo la cultura organizacional en las instituciones de educación superior afecta la capacidad de los administradores afroamericanos para liderar y promover la diversidad. Se busca comprender cómo los administradores afroamericanos navegan y desafían las normas culturales existentes para crear un entorno más inclusivo y equitativo.

Los resultados del estudio revelan que la cultura organizacional en las instituciones de educación superior puede ser un obstáculo para el liderazgo en diversidad. Los administradores afroamericanos enfrentan desafíos al intentar introducir cambios significativos y desafiar las normas culturales arraigadas. Sin embargo, también se identifican estrategias utilizadas por estos administradores para navegar y superar estos desafíos, como establecer alianzas estratégicas, promover el diálogo abierto y fomentar la participación de diversas voces.

El estudio concluye que la cultura organizacional desempeña un papel fundamental en la promoción del liderazgo en diversidad en las instituciones de educación superior. Los administradores afroamericanos pueden tener un impacto significativo en la creación de un entorno más inclusivo y equitativo, pero también se enfrentan a barreras y desafíos asociados con las normas culturales arraigadas. Se resalta la importancia de reconocer y abordar estos desafíos para lograr un cambio cultural efectivo y promover la diversidad en todos los aspectos de la vida universitaria.

En resumen, este estudio destaca la relación entre la cultura organizacional, el liderazgo en diversidad y los administradores afroamericanos en las instituciones de educación superior. Proporciona información valiosa sobre los desafíos y estrategias utilizadas por estos administradores, y enfatiza la importancia de abordar las normas culturales arraigadas para lograr una mayor inclusión y equidad en el ámbito universitario.

Las principales aportaciones generales del estudio, son las siguientes:

Comprender los desafíos de los administradores afroamericanos: El estudio pone de relieve los desafíos específicos que enfrentan los administradores afroamericanos al intentar liderar en temas de diversidad en instituciones de educación superior. Esto incluye enfrentar barreras culturales arraigadas y normas preestablecidas que dificultan la implementación de cambios significativos.

Identificar estrategias para el cambio cultural: El estudio revela las estrategias utilizadas por los administradores afroamericanos para navegar y superar los desafíos culturales. Estas estrategias incluyen establecer alianzas estratégicas con otros actores clave, fomentar el diálogo abierto y promover la participación de diversas voces en la toma de decisiones.

Destacar el papel de la cultura organizacional: El estudio resalta la importancia de la cultura organizacional en la promoción del liderazgo en diversidad. Reconoce que las normas culturales arraigadas pueden ser tanto facilitadoras como barreras para el cambio, y enfatiza la necesidad de abordar y desafiar estas normas para lograr una mayor inclusión y equidad en las instituciones de educación superior.

Contribuir al conocimiento sobre liderazgo en diversidad: El estudio agrega conocimiento a la literatura existente sobre liderazgo en diversidad en el contexto de las instituciones de educación superior. Al centrarse específicamente en los administradores afroamericanos, proporciona una perspectiva única y valiosa sobre los desafíos y estrategias asociados con el liderazgo en diversidad en este grupo.

En general, el estudio destaca la importancia de abordar la cultura organizacional y los desafíos asociados con ella para promover un liderazgo efectivo en diversidad en las instituciones de educación superior. Proporciona información valiosa para los líderes y profesionales en educación interesados en promover la inclusión y la equidad en el ámbito universitario.

El libro "Disrupting the culture of silence: Confronting gender inequality and making change in higher education" escrito por Penny A. Pasque (2015) aborda el tema de la desigualdad de género en la educación superior y propone estrategias para generar un cambio significativo. A continuación, se desarrollan las principales ideas y contribuciones del libro:

El objetivo principal del libro es desafiar y cambiar la cultura de silencio que perpetúa la desigualdad de género en las instituciones de educación superior. Busca fomentar una mayor conciencia y acción en torno a las inequidades de género, así como proporcionar estrategias y herramientas prácticas para transformar la cultura institucional y promover la igualdad de género en el ámbito académico.

El libro examina diferentes dimensiones de la desigualdad de género en la educación superior, como el liderazgo, la toma de decisiones, la equidad salarial, el acoso sexual y la violencia de género. A través de una combinación de análisis teórico, investigaciones empíricas y ejemplos de buenas prácticas, la autora proporciona una visión completa de los desafíos y obstáculos que enfrentan las mujeres en el ámbito académico.

Principales contribuciones:

Análisis crítico: El libro ofrece un análisis crítico de las estructuras y culturas institucionales que perpetúan la desigualdad de género en la educación superior. Examina las normas y los valores arraigados que favorecen a los hombres y limitan las oportunidades para las mujeres, y desafía los estereotipos y suposiciones de género presentes en el entorno académico.

Estrategias de cambio: Pasque (2015) propone una variedad de estrategias y enfoques para interrumpir la cultura de silencio y promover la igualdad de género

en las instituciones de educación superior. Estas estrategias incluyen la creación de políticas inclusivas, la promoción de la diversidad en el liderazgo, la implementación de programas de mentoría y apoyo, y la creación de entornos seguros y libres de acoso.

Perspectiva interseccional: El libro reconoce la importancia de abordar las intersecciones de género con otras formas de desigualdad, como la raza, la clase social y la sexualidad. La autora destaca la necesidad de un enfoque inclusivo y holístico que tome en cuenta las múltiples dimensiones de la identidad y la opresión para lograr un cambio transformador.

El estudio proporciona una guía práctica y teórica para aquellos interesados en abordar la desigualdad de género en la educación superior. La autora enfatiza la importancia de la colaboración, el liderazgo comprometido y la acción colectiva para lograr un cambio duradero en las instituciones académicas. Su enfoque crítico y orientado a la acción invita a los lectores a reflexionar sobre su propio papel en la promoción de la igualdad de género y a tomar medidas para interrumpir las prácticas y estructuras que perpetúan la desigualdad. Pasque (2015) destaca la importancia de crear espacios seguros y de apoyo donde las voces de las mujeres puedan ser escuchadas y valoradas. Además, enfatiza la necesidad de adoptar un enfoque interseccional que reconozca y aborde las diversas formas de opresión que enfrentan las mujeres en función de su identidad de género combinada con otras dimensiones de su identidad.

En resumen este estudio es una obra importante que analiza críticamente la desigualdad de género en las instituciones de educación superior y proporciona estrategias para generar un cambio significativo. A través de su enfoque interseccional y su llamado a la acción colectiva, invita a los lectores a desafiar las normas y estructuras existentes y a trabajar hacia una educación superior más equitativa y justa para todas las personas, independientemente de su género.

El estudio "Small wins: an initiative to promote gender equity in higher education" examina una iniciativa diseñada para promover la equidad de género en las instituciones de educación superior. Los autores, Johnson et al (2015), investigan cómo se implementó esta iniciativa y su impacto en la promoción de la equidad de género en el ámbito universitario.

El objetivo principal del estudio es analizar la efectividad de la iniciativa "small wins" en la promoción de la equidad de género en las universidades. Para lograrlo, se lleva a cabo un análisis exhaustivo de las intervenciones implementadas y se examinan las percepciones y experiencias de los participantes involucrados.

Los resultados del estudio indican que la iniciativa "small wins" ha tenido un impacto positivo en la promoción de la equidad de género en las universidades. Se identificaron diversas acciones y estrategias implementadas, como la capacitación en género, la creación de redes de apoyo y la implementación de políticas de equidad, que han contribuido a generar cambios significativos en las actitudes y prácticas institucionales.

Las conclusiones del estudio destacan la importancia de abordar la equidad de género a través de enfoques sistemáticos y basados en evidencias. Se enfatiza la necesidad de implementar intervenciones a nivel institucional que promuevan un cambio cultural y estructural en las universidades, y se resalta el papel crucial del liderazgo y la participación de todas las partes interesadas.

En resumen, el estudio "Small wins: an initiative to promote gender equity in higher education" proporciona evidencia empírica sobre la efectividad de una iniciativa específica en la promoción de la equidad de género en las instituciones de educación superior. Sus resultados y conclusiones ofrecen información valiosa para

informar y guiar futuras intervenciones y políticas destinadas a lograr una mayor equidad de género en el ámbito académico.

Las aportaciones relevantes del estudio, son las siguientes:

Identificación de intervenciones efectivas: El estudio destaca las intervenciones específicas implementadas en la iniciativa "small wins" que han demostrado ser efectivas en la promoción de la equidad de género. Estas incluyen la capacitación en género, la creación de redes de apoyo y la implementación de políticas de equidad. Estas intervenciones proporcionan a las instituciones de educación superior un conjunto de estrategias probadas para abordar la desigualdad de género.

Impacto en las actitudes y prácticas institucionales: El estudio muestra que la iniciativa ha logrado generar cambios significativos en las actitudes y prácticas institucionales relacionadas con la equidad de género. Se observa una mayor conciencia y sensibilidad hacia las cuestiones de género, así como una mayor voluntad de abordar la desigualdad de género en todas las áreas de la universidad. Esto sugiere que las intervenciones implementadas tienen el potencial de transformar la cultura institucional hacia una mayor equidad de género.

Importancia del liderazgo y la participación: El estudio resalta la importancia del liderazgo comprometido y la participación activa de todas las partes interesadas en la promoción de la equidad de género. Se destaca el papel de los líderes institucionales en establecer un compromiso claro con la equidad de género y en impulsar el cambio en las políticas y prácticas. Asimismo, se reconoce la importancia de la participación y colaboración de diferentes actores, tanto internos como externos a la institución, para lograr resultados sostenibles.

Enfoque basado en evidencias y sistémico: El estudio enfatiza la importancia de abordar la equidad de género en el ámbito universitario de manera sistemática y basada en evidencias. Se destaca la necesidad de recopilar y utilizar datos desagregados por género para identificar brechas y monitorear el progreso hacia la equidad. Además, se resalta la importancia de considerar la equidad de género de manera transversal en todas las políticas y prácticas institucionales.

En conjunto, estas aportaciones proporcionan orientación valiosa para las instituciones de educación superior que desean promover la equidad de género. El estudio destaca la efectividad de ciertas intervenciones y enfatiza la importancia de un enfoque sistemático y liderazgo comprometido para lograr un cambio significativo en las instituciones académicas en términos de equidad de género.

El estudio "Managing diversity: academic's perspective on culture and teaching" realizado por Jabbar y Mirza (2019) aborda la gestión de la diversidad desde la perspectiva de los académicos, centrándose en la relación entre la cultura y la enseñanza. A continuación se presentan sus principales desarrollos:

El objetivo principal del estudio es explorar la perspectiva de los académicos sobre la gestión de la diversidad cultural en el contexto educativo, específicamente en relación con la enseñanza. Se busca comprender cómo los académicos abordan la diversidad cultural en sus prácticas pedagógicas y cómo perciben su papel en la gestión de la diversidad en el aula.

Los resultados del estudio revelan que los académicos reconocen la importancia de la diversidad cultural en el aula y su impacto en la enseñanza y el aprendizaje. Los participantes destacan la necesidad de abordar la diversidad cultural de manera sensible y respetuosa, y reconocen la importancia de adaptar las estrategias de enseñanza para satisfacer las necesidades de los estudiantes diversos.

Los académicos también identifican desafíos en la gestión de la diversidad cultural, como barreras de comunicación, estereotipos y prejuicios. Sin embargo, también destacan el potencial positivo de la diversidad enriqueciendo la experiencia educativa y fomentando la interculturalidad.

El estudio concluye que la gestión de la diversidad cultural en el ámbito educativo requiere un enfoque consciente y reflexivo por parte de los académicos. Se enfatiza la importancia de desarrollar competencias interculturales, promover el diálogo y la colaboración entre los estudiantes de diferentes culturas, y fomentar un entorno inclusivo que valore y respete la diversidad.

En general, el estudio destaca la importancia de considerar la diversidad cultural en la enseñanza y proporciona perspectivas valiosas de los académicos sobre cómo gestionarla de manera efectiva. Ofrece recomendaciones prácticas para promover un ambiente de aprendizaje inclusivo y enriquecedor para todos los estudiantes, independientemente de su origen cultural.

Las aportaciones más relevantes del estudio, son las siguientes:

Reconocimiento de la importancia de la diversidad cultural: El estudio destaca la importancia de reconocer la diversidad cultural en el aula y su impacto en la enseñanza y el aprendizaje. Los académicos comprenden que la diversidad cultural enriquece la experiencia educativa y fomenta la interculturalidad.

Adaptación de estrategias de enseñanza: Los académicos reconocen la necesidad de adaptar las estrategias de enseñanza para satisfacer las necesidades de los estudiantes diversos. Esto implica ser sensible a las diferencias culturales, utilizar enfoques pedagógicos inclusivos y promover la participación activa de todos los estudiantes.

Conciencia de desafíos y barreras: El estudio destaca que los académicos son conscientes de los desafíos y barreras que pueden surgir al gestionar la diversidad cultural, como las barreras de comunicación, los estereotipos y los prejuicios. Esta conciencia es fundamental para abordar estos desafíos de manera efectiva y promover un ambiente inclusivo.

Desarrollo de competencias interculturales: Se resalta la importancia de que los académicos desarrollen competencias interculturales para gestionar la diversidad de manera efectiva. Esto implica la capacidad de comprender y apreciar diferentes culturas, así como fomentar el diálogo y la colaboración entre estudiantes de diferentes orígenes culturales.

Promoción de un entorno inclusivo: El estudio subraya la importancia de crear un entorno educativo inclusivo que valore y respete la diversidad. Esto implica promover la igualdad de oportunidades, la participación de todos los estudiantes y la creación de un ambiente de aprendizaje seguro y acogedor.

En general, el estudio aporta una perspectiva valiosa de los académicos sobre la gestión de la diversidad cultural en el ámbito educativo. Sus resultados y conclusiones proporcionan recomendaciones prácticas para promover un ambiente de aprendizaje inclusivo y enriquecedor, contribuyendo así a la mejora de la calidad de la educación en contextos diversos.

En general, los nueve estudios abordan la temática de la inclusión y la diversidad en la educación superior desde diferentes enfoques y perspectivas. Mientras algunos estudios se centran en aspectos específicos como la equidad de género o las discapacidades sensoriales, otros abordan temas más amplios como la gestión del cambio tecnológico. Sin embargo, todos comparten el objetivo común de promover la inclusión y la diversidad en las instituciones de educación superior. Aunque abordan aspectos diferentes, como la equidad de género, las

discapacidades sensoriales, la gestión del cambio tecnológico o la perspectiva académica, todos reconocen la importancia de crear entornos inclusivos y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito educativo.

En cuanto a las estrategias y desafíos, los estudios ofrecen diferentes enfoques y recomendaciones. Algunos proponen estrategias específicas para fomentar la inclusión, como el desarrollo de políticas inclusivas, la implementación de tecnologías accesibles, la sensibilización y capacitación de los actores involucrados, y la promoción de la participación activa de la comunidad universitaria. También se destacan los desafíos que enfrentan las instituciones de educación superior en la implementación de prácticas inclusivas, como los obstáculos culturales, la resistencia al cambio y la falta de recursos.

En resumen, estos estudios demuestran la importancia y la necesidad de promover la inclusión y la diversidad en las instituciones de educación superior. Cada uno aporta conocimientos y perspectivas valiosas sobre cómo abordar los desafíos y promover prácticas inclusivas en diferentes contextos y aspectos. Estos hallazgos y recomendaciones pueden servir como guía para las instituciones educativas y los responsables de la toma de decisiones en la creación de entornos más inclusivos y equitativos en el ámbito de la educación superior.

Los nueve estudios revisados abordan diferentes aspectos relacionados con la inclusión y la diversidad en el ámbito de la educación superior. En conjunto, ofrecen una serie de aportaciones significativas:

Reconocimiento de la importancia de la inclusión: Todos los estudios resaltan la necesidad de promover entornos inclusivos en las instituciones de educación superior. Destacan que la inclusión no solo implica la igualdad de oportunidades, sino también la valoración y aceptación de la diversidad.

Identificación de desafíos: Los estudios señalan los desafíos que enfrentan las instituciones en la promoción de la inclusión. Estos desafíos incluyen barreras culturales, resistencia al cambio, falta de recursos y obstáculos institucionales.

Estrategias para la promoción de la inclusión: Los estudios proponen diversas estrategias para fomentar la inclusión en el ámbito de la educación superior. Estas estrategias incluyen el desarrollo de políticas inclusivas, la implementación de tecnologías accesibles, la sensibilización y capacitación de los actores involucrados, y la promoción de la participación activa de la comunidad universitaria.

Importancia de la colaboración y el enfoque participativo: Varios estudios enfatizan la importancia de la colaboración y el enfoque participativo en la promoción de la inclusión. Destacan la necesidad de involucrar a diferentes actores, como docentes, administrativos y estudiantes, en la creación de entornos inclusivos.

Conciencia sobre la importancia de la transformación digital: El estudio sobre la transformación digital en las instituciones de educación superior destaca la necesidad de adoptar tecnologías digitales y aborda los desafíos y oportunidades asociados con este proceso. Esto puede ayudar a las instituciones a desarrollar estrategias efectivas para mejorar la enseñanza y el aprendizaje mediante el uso de tecnología.

Identificación de barreras y estrategias para la inclusión de estudiantes con discapacidad: Los estudios que examinan las barreras y estrategias para la inclusión de estudiantes con discapacidad sensorial y visual ofrecen información valiosa sobre cómo mejorar la accesibilidad y la participación de estos estudiantes en la educación superior. Esto puede conducir a la implementación de políticas y prácticas inclusivas que promuevan la igualdad de oportunidades.

Reflexión sobre la diversidad cultural y de género en la educación superior: Los estudios que abordan la diversidad cultural y de género en las instituciones de educación superior proporcionan insights sobre los desafíos y las prácticas exitosas en la promoción de entornos inclusivos y equitativos. Esto puede contribuir a la implementación de políticas y programas que fomenten la diversidad y la igualdad en el ámbito educativo.

Enfoque en la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: El estudio que investiga la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los docentes en la educación superior resalta la importancia de crear un ambiente de trabajo positivo y satisfactorio. Esto puede mejorar la retención y el desempeño de los docentes, lo cual tiene un impacto directo en la calidad educativa.

Promoción del liderazgo en diversidad y equidad: Los estudios que analizan el liderazgo en diversidad y equidad en la educación superior enfatizan la importancia de un liderazgo comprometido y consciente de la importancia de la diversidad y la igualdad. Estas investigaciones pueden proporcionar orientación y mejores prácticas para el desarrollo de líderes que promuevan un cambio positivo y una cultura inclusiva.

En conjunto, estas aportaciones generales contribuyen a una comprensión más amplia de los desafíos y oportunidades en la educación superior, y brindan ideas y recomendaciones para mejorar la calidad de la enseñanza, la igualdad de oportunidades y la inclusión en las instituciones educativas.

En general, subrayan la importancia de abordar la inclusión y la diversidad en las instituciones de educación superior. Ofrecen una variedad de enfoques, estrategias y recomendaciones que pueden servir como guía para promover la inclusión y superar los desafíos asociados. Estas contribuciones pueden ayudar a las

instituciones y los responsables de la toma de decisiones a crear entornos más inclusivos, equitativos y accesibles en el ámbito de la educación superior.

Todos estos estudios aportan perspectivas y conocimientos valiosos sobre temas relacionados con la inclusión en la educación superior. Cada estudio se centra en diferentes aspectos, como la gestión del cambio tecnológico, la diversidad, la cultura organizacional, la equidad de género y el uso de la tecnología para la inclusión. En conjunto, estas investigaciones proporcionan una comprensión más amplia de los desafíos y las estrategias para promover la inclusión en las instituciones de educación superior, lo que puede guiar la implementación de políticas y prácticas inclusivas en beneficio de todos los miembros de la comunidad educativa.

2.2.2. RESUMEN DE LAS ESTRATEGIAS IDENTIFICADAS EN LOS ESTUDIOS PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR:

- a) Gestión del cambio tecnológico inclusivo: Implementar estrategias para incorporar tecnología de manera inclusiva, como la capacitación docente, el diseño accesible de recursos tecnológicos y la participación de estudiantes en la toma de decisiones.
- b) Desarrollo de políticas de diversidad: Establecer políticas institucionales que promuevan la diversidad y la inclusión, abordando desafíos como la falta de representación de grupos subrepresentados y la discriminación.
- c) Fomento de una cultura organizacional inclusiva: Crear una cultura institucional que valore la diversidad, fomente la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa y proporcione un ambiente acogedor y equitativo.
- d) Accesibilidad tecnológica: Utilizar tecnología accesible para eliminar barreras y mejorar el acceso a la educación para estudiantes con discapacidades,

asegurándose de que los recursos y herramientas tecnológicas sean accesibles y proporcionando el apoyo necesario para su uso efectivo.

- e) Sensibilización y capacitación: Promover la conciencia y la sensibilización sobre la diversidad, la inclusión y la equidad de género, brindando capacitación a docentes y personal institucional para fomentar un enfoque inclusivo en sus prácticas.
- f) Implementación de programas de diversidad: Desarrollar programas y actividades específicas que promuevan la diversidad y la inclusión, como mentorías, programas de liderazgo y eventos culturales que celebren la diversidad.
- g) Abordar estereotipos de género: Trabajar para superar los estereotipos de género en la educación superior, promoviendo una cultura que valore la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de las mujeres en todos los niveles.

Estas estrategias representan enfoques clave para promover la inclusión en las instituciones de educación superior, reconociendo la importancia de políticas inclusivas, sensibilización, capacitación y el uso de tecnología accesible. Al implementar estas estrategias, las instituciones pueden avanzar hacia un entorno más inclusivo que valore y respalde la diversidad en todas sus formas.

Estos estudios y muchos otros proporcionan una base sólida para la gestión tecnológica para la inclusión en instituciones de educación superior.

Al aplicar los enfoques y estrategias identificados en estos estudios, se pueden hacer avances significativos para asegurar que los estudiantes de diferentes orígenes y habilidades tengan igualdad de acceso a la educación y oportunidades para el éxito.

En particular, los estudios señalan que la tecnología puede ser utilizada para mejorar la accesibilidad de la educación para estudiantes con discapacidades sensoriales, así como para apoyar a estudiantes de diferentes géneros y etnias. Además, los estudios destacan la importancia del diseño universal para el aprendizaje, la accesibilidad del aprendizaje en línea y la equidad digital para la promoción de la inclusión.

En términos de resultados específicos, varios estudios proponen enfoques y modelos para un aprendizaje en línea inclusivo y accesible, destacando la necesidad de proporcionar capacitación y apoyo para profesores y personal de la institución de educación superior. También se destaca la necesidad de colaboración y de involucrar a las partes interesadas en la planificación e implementación de estrategias de inclusión.

Sumando, estos estudios proporcionan información valiosa sobre cómo se puede utilizar la tecnología para mejorar la inclusión en instituciones de educación superior. Si bien hay desafíos y obstáculos que deben abordarse, los resultados sugieren que la tecnología puede ser una herramienta poderosa para promover la igualdad de acceso y oportunidades para estudiantes de diferentes orígenes y habilidades.

Por otra parte, estos estudios sobre la inclusión en el aula han mostrado grandes beneficios para ambos grupos de estudiantes aquellos con o sin discapacidades, formando grupos con cualidades tales como: empatía, mejores habilidades de comunicación, desarrollo de habilidades sociales, buenas amistades, desempeño y aprendizaje positivo, mayor comprensión lectora, así como en temas de matemáticas, nuevas oportunidades de aprendizaje, exposición de métodos de aprendizaje, incrementar cognición social y entendimiento de la diversidad, reconocimiento y aceptación de las diferencias de acuerdo a las siguientes fuentes: International Journal of Special Education, Maryland Coalition for Inclusive Education, European Journal of Special Needs, International Journal of Inclusive

Education, Journal of the American Academy of Special Education Professionals, National Center for Special Education Research, Institute of Education Sciences (IES), (2022).

La responsabilidad de esta educación incluye una serie de investigaciones, apoyo a los estudiantes con necesidades de aprendizaje y comportamiento, considerando observación, casos de estudio y responder a cada una de las necesidades de los integrantes de un grupo. Tomar decisiones para ambos grupos en general siendo la meta principal crear un sistema cohesivo de instrucción e intervención.

El modelo RTI (The Response to Intervention model at the classroom) debe incluir científicamente alta calidad educativa, constante evaluación, control, instrucción escalonada, intervención parental, donde el docente implemente ayuda para mejorar los resultados del aprendizaje (The RTI Action Network).

“No se debe olvidar que la educación inclusiva es cuando todos los estudiantes, independientemente de sus retos, deben tener clases de alta calidad instruccional y apoyos que los posibilite alcanzar el éxito del núcleo...

“...Todos los estudiantes pueden ser participantes proactivos en el salón de clases, así como en su contexto, de acuerdo a sus derechos humanos. Esto significa que estarán trabajando en pares de acuerdo a su grado máximo posible considerando como primera opción la educación de todos por igual (Bui et al, 2010; Alquraini y Gut, 2012).

De acuerdo con de Anke de Boer et al (2010) el éxito de la inclusión educativa se origina por la aceptación, comprensión y atención de la diversidad y las diferencias de los estudiantes, ya sean físicas, cognitivas, académicas, sociales y/o emocionales; considerando que en algunos casos se requiere de apoyo externo. El propósito proporcionar a los estudiantes identidad y respaldo en un ambiente donde

los maestros, administrativos, autoridades educativas y los padres o tutores sean los principales inversionistas de conocimiento, tiempo y valor .

Bui, et al., (2010); Dupuis, Barclay, Holms, Platt, Shaha, & Lewis, (2006); Newman, (2006) y Alquraini y Gut, (2012) coinciden en que la educación inclusiva concede variabilidad en beneficios para todos los estudiantes en general, ergo beneficios sociales, sobre todo en el comportamiento actitudinal de todos aquellos que intervienen en el proyecto. Tanto docentes como estudiantes que no pertenecen a los grupos vulnerables y ayudan a sus compañeros, mejoran su aprendizaje, sus competencias, utilizan e implementan variedad de técnicas de aprendizaje, lo cual en corto tiempo elimina obstáculos dentro y fuera del salón de clases para integrarse a la sociedad, inclusive pueden llegar a no notar las diferencias entre ellos por sus discapacidades en un ambiente de tolerancia y respeto.

Mientras que para de Anke de Boer et al (2011) los maestros deben de estar en constante capacitación, apostar por saberes de mejores prácticas de enseñanza y ser accesibles para adaptarse al cambio por lo que deben considerar características de conocimiento, competencias y seguridad. Para Savage y Erten, (2015) la motivación, el interés y la actitud positiva serán la llave del éxito de esta educación.

III. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO CONCEPTUAL

3.1. GENERALES DE LA FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.

La fundamentación teórico-conceptual proporciona el marco conceptual para comprender y abordar la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional para promover la inclusión de personas con discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género en las IPES. Estas teorías y conceptos permiten orientar las prácticas y políticas institucionales para crear entornos educativos inclusivos y equitativos, donde se valore la diversidad y se garantice la participación plena de todos los estudiantes.

Conceptos como gestión tecnológica, comportamiento organizacional e inclusión son los ejes de esta investigación, su revisión y desarrollo con un enfoque en las tecnologías de información y comunicación (TIC's), las tecnologías de aprendizaje y conocimiento (TAC's) y las tecnologías de emprendimiento y participación (TEP's) ofrecen una visión más amplia para comprender el marco teórico y los procesos de un sistema complejo.

Las IPES como sistema complejo en primer lugar, permiten comprender la interrelación de múltiples variables y dinámicas que influyen en la inclusión educativa. Esta perspectiva ayuda a identificar las complejidades y desafíos inherentes a este proceso y proporciona un marco conceptual para abordarlos de manera efectiva.

En segundo lugar, se centra en el análisis de las instituciones formales e informales, el papel de la coerción, el mimetismo y el aprendizaje, y el cambio institucional. Estos elementos teóricos ayudan a comprender cómo las normas, las políticas y las prácticas organizacionales influyen en la gestión tecnológica y en la promoción de la inclusión.

En conjunto, la fundamentación teórico-conceptual del neoinstitucionalismo proporciona un marco analítico para comprender cómo las instituciones y las dinámicas organizacionales influyen en la gestión tecnológica para la inclusión en las IPES. Al considerar las instituciones formales e informales, así como las presiones y cambios institucionales, se pueden identificar estrategias y prácticas que promuevan una mayor inclusión y equidad en el contexto de la gestión tecnológica.

Otro punto como base de este estudio es el o los diferentes enfoques de derechos humanos, interculturalidad y equidad de género, así como en teorías específicas que analizan las barreras, desigualdades y construcciones sociales asociadas a estos grupos

Además, es importante mencionar que existen marcos legales e instrumentos internacionales que respaldan la inclusión de las personas con discapacidades sensoriales, la promoción de la equidad de género y la valoración de la diversidad étnica.

En el contexto de la diversidad étnica, en México se reconoce la pluriculturalidad y la diversidad como parte integral de su identidad nacional. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece el reconocimiento y respeto a los derechos de los pueblos y comunidades indígenas, así como la promoción de la igualdad sustantiva y la no discriminación.

Por otra parte, se requiere del enfoque inclusivo que tenga en cuenta las necesidades específicas de cada grupo y promueva el acceso igualitario a las oportunidades educativas y a los recursos tecnológicos.

Estos enfoques y teorías proporcionan una base sólida para abordar las inequidades y promover prácticas inclusivas en el ámbito educativo, reconociendo la importancia de valorar la diversidad y garantizar la participación plena y equitativa de todos los individuos en las IPES.

3.2. GESTIÓN TECNOLÓGICA

3.2.1. DEFINICIÓN DE GESTIÓN TECNOLÓGICA

A través del estudio histórico de la Gestión Tecnológica se observa que su origen no se encuentra en el ambiente de las aulas, sino más bien en la necesidad de ir más allá de la administración y uso de la tecnología, como elemento estratégico para el desarrollo organizacional.

Desde la perspectiva de Palomo et al (2009), la tercera fase del conocimiento tuvo sus inicios después de la Segunda Guerra Mundial, caracterizándose por la “revolución administrativa”, donde el conocimiento se aplica al conocimiento, es

decir, se genera conocimiento a través del conocimiento y esto da paso al engrosamiento de la ciencia base, que a su vez se desarrolla en ciencia aplicada, derivándose de ahí la interminable carrera del desarrollo tecnológico, que en simbiosis con las organizaciones requiere una nueva forma de administración, una disciplina inter y transdisciplinarios, como lo es la Gestión Tecnológica.

En el tiempo la definición de la gestión tecnológica no ha tenido cambios preponderantes. Sin embargo se mencionan las ideas generales de su definición comenzando con los autores Ross et al (2006) que la explican como un enfoque que busca maximizar el valor que la tecnología puede aportar a la organización, mediante la gestión de la innovación, la estrategia, la arquitectura, la infraestructura y los recursos humanos.

Mas tarde el enfoque de Chesbrough (2010) es que la gestión tecnológica se involucra en la integración de tecnologías, procesos y recursos humanos en una organización, para mejorar su capacidad para crear valor y satisfacer las necesidades de sus clientes y partes interesadas. Dos años después la definición de Afuah y Tucci (2012) es que la gestión tecnológica es un enfoque integral que busca aprovechar las oportunidades que brinda la tecnología para mejorar la eficiencia, eficacia y calidad de los procesos de negocio, y para crear nuevos productos, servicios y modelos de negocio que generen valor para la empresa y sus clientes.

Gartner (2020) la define como las prácticas y procesos utilizados por las empresas para gestionar y utilizar tecnologías de manera efectiva, de tal forma que se garantice una alineación adecuada entre las tecnologías, las estrategias empresariales y las necesidades de los clientes. Para otros autores como Fontela et al. (2020) es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos tecnológicos en una empresa para garantizar la creación y el uso efectivo de tecnología con el fin de lograr los objetivos de la organización. Cepeda et al. (2020) la identifica como el proceso de identificar, evaluar y seleccionar tecnologías que

pueden ser utilizadas para mejorar los procesos y productos de una organización, así como para establecer mecanismos para el monitoreo, la medición y el control de su uso efectivo. Como último autor más reciente esta González et al. (2021) quien la define como el conjunto de procesos y actividades que permiten a una empresa adquirir, desarrollar, proteger y explotar tecnologías para mejorar su desempeño y su ventaja competitiva en el mercado.

De acuerdo a Roberto Verganti (2009) define la gestión tecnológica como el proceso mediante el cual las organizaciones identifican y aprovechan las tendencias tecnológicas para innovar y diferenciarse en el mercado. Según el profesor de especialista en estrategia de negocios y tecnología, Gassmann et al (2014) la gestión tecnológica es el proceso mediante el cual las organizaciones identifican, evalúan y aprovechan las oportunidades tecnológicas para mejorar su competitividad.

Tomando las siguientes definiciones más actuales y relevantes para el estudio, se hace un análisis general solo de las definiciones.

"La gestión tecnológica es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos tecnológicos en una empresa para garantizar la creación y el uso efectivo de tecnología con el fin de lograr los objetivos de la organización." (Fontela et al., 2020)

"La gestión tecnológica es el conjunto de procesos y actividades que permiten a una empresa adquirir, desarrollar, proteger y explotar tecnologías para mejorar su desempeño y su ventaja competitiva en el mercado." (González et al., 2021)

"La gestión tecnológica es el proceso de identificar, evaluar y seleccionar tecnologías que pueden ser utilizadas para mejorar los procesos y productos de una organización, así como para establecer mecanismos para

el monitoreo, la medición y el control de su uso efectivo." (Cepeda et al, 2020)

"La gestión tecnológica se refiere a las prácticas y procesos utilizados por las empresas para gestionar y utilizar tecnologías de manera efectiva, de tal forma que se garantice una alineación adecuada entre las tecnologías, las estrategias empresariales y las necesidades de los clientes." (Gartner, 2020)

Similitudes:

Todas las definiciones coinciden en que la gestión tecnológica implica planificación, organización, dirección y control de recursos tecnológicos en una organización.

Segundo, todas reconocen que la gestión tecnológica tiene como objetivo mejorar el desempeño y la competitividad de una empresa a través del uso efectivo de la tecnología.

Tercero, todas enfatizan la importancia de adquirir, desarrollar y utilizar tecnologías de manera estratégica para alcanzar los objetivos empresariales.

Cuarto, todas mencionan la necesidad de establecer mecanismos de evaluación, seguimiento y control para garantizar el uso efectivo de la tecnología.

Diferencias:

Las definiciones varían en cuanto a la amplitud de su alcance. Algunas se enfocan más en la planificación y organización de recursos tecnológicos, mientras que otras también mencionan la protección y explotación de tecnologías.

Hay diferencias en la forma en que se describe la relación entre la gestión tecnológica y la ventaja competitiva. Algunas definiciones lo mencionan

explícitamente, mientras que otras se centran más en mejorar el desempeño empresarial en general.

Las definiciones difieren en cuanto a la forma en que abordan el proceso de identificación y selección de tecnologías. Algunas lo mencionan específicamente, mientras que otras se centran más en el uso efectivo de las tecnologías existentes.

Es claro que existen diferencias en la terminología utilizada y en la forma en que se estructuran las definiciones, lo cual refleja los enfoques y énfasis particulares de cada autor o fuente. A pesar de estas diferencias, todas las definiciones comparten la idea central de que la gestión tecnológica es un proceso clave para aprovechar las tecnologías de manera efectiva y estratégica en el contexto empresarial.

El estudio histórico de la Gestión Tecnológica indica que su origen no está en el ámbito académico, sino en la necesidad de utilizar la tecnología como elemento estratégico para el desarrollo organizacional (Teece, 2018). La Gestión Tecnológica es una disciplina inter y transdisciplinaria que surgió después de la Segunda Guerra Mundial y se caracteriza por una combinación única de disciplinas de ingeniería, ciencia y gestión para planear, desarrollar e implementar capacidades tecnológicas y lograr los objetivos estratégicos y operacionales de una organización (Pavitt, 2017).

En términos generales, en todas las definiciones cada autor destaca diferentes aspectos en su definición. Algunos autores enfatizan la importancia de la innovación y el uso estratégico de la tecnología para mejorar la competitividad de la empresa, mientras que otros se centran más en los aspectos organizacionales y de gestión.

Las definiciones también difieren en cuanto al papel que desempeña la gestión tecnológica en la empresa. Mientras que algunos autores la ven como una función específica o una disciplina en sí misma, otros la consideran como una actividad transversal que involucra a múltiples áreas y departamentos.

Algunos autores hacen referencia a la gestión de la tecnología en un contexto más amplio, que abarca no solo la empresa sino también el entorno externo y las tendencias tecnológicas.

En general, se puede decir que la gestión tecnológica es una disciplina que se ocupa de la planificación, implementación y control de la tecnología en la empresa y/o institución, con el objetivo de mejorar su competitividad y eficiencia. Sin embargo, la forma en que se define y se aplica puede variar en función del autor y del contexto en el que se aplica. Como tal es un proceso de conducir todas aquellas actividades que capaciten a la organización para hacer uso más eficiente de la tecnología interna o externa para incorporarla a los nuevos retos de bienes y servicios, las formas de producción y distribución, que contribuyen a la creación de valor. Ergo, la tecnología podría ser definida ampliamente como el “know how” de la organización.

3.2.2. FASES DE LA GESTIÓN TECNOLÓGICA.

Este apartado explica las diversas fases propuestas, explicando de manera clara y sucinta cada una de las fases de la gestión tecnológica enfocadas a la inclusión de acuerdo a diferentes autores con su propia perspectiva.

- a) Identificación de necesidades: En esta fase, se identifican las necesidades y oportunidades para la inclusión de tecnologías en la organización. Según Correia et al (2021), se deben llevar a cabo análisis detallados de los procesos de la organización y las necesidades de los usuarios para identificar áreas donde se pueden aplicar tecnologías. Además, se pueden considerar las expectativas y necesidades de los clientes, así como las tendencias del mercado y las posibilidades de innovación en el sector. Según Rojo-González et al (2020), la identificación de necesidades debe basarse en una evaluación detallada de las operaciones de la empresa y los desafíos que enfrenta en el mercado.

- b) Evaluación y selección de tecnologías: En esta fase, se evalúan las tecnologías que se adaptan mejor a las necesidades de la organización. La evaluación de tecnologías debe basarse en criterios de inclusión y accesibilidad, junto con los aspectos técnicos, de costo y de beneficio de la tecnología. Además, es importante involucrar a los usuarios finales en la evaluación para asegurar que la tecnología seleccionada sea adecuada para sus necesidades (García-Peñalvo et al, 2020). La evaluación de tecnologías debe incluir un análisis exhaustivo de los costos, beneficios y riesgos asociados a cada opción.

Es inventariar, lo que es recopilar tecnologías disponibles a nivel mundial lo cual implica conocer las tecnologías utilizadas y dominadas por la empresa que constituyen su patrimonio tecnológico. Consiste en recopilar y catalogar las tecnologías disponibles a nivel mundial. En este sentido, la institución debe conocer las tecnologías que se utilizan y dominan en la organización, lo que constituye su patrimonio tecnológico. La identificación de este patrimonio es fundamental para planificar las acciones futuras de la empresa.

- c) Adquisición de la tecnología, según Wang et al (2020), la adquisición de tecnología debe basarse en acuerdos claros y detallados que definan los términos de la transacción y aseguren la protección de la propiedad intelectual.
- d) Implementación de la tecnología: En esta fase, se lleva a cabo la implementación de la tecnología en la organización. Según Singh et al (2021), es importante considerar el contexto en el que se implementará la tecnología y asegurarse de que esté adaptada a las necesidades y capacidades de los usuarios finales. Además, se debe diseñar un plan de implementación detallado que contemple la capacitación y el soporte técnico necesarios para garantizar la adopción exitosa de la tecnología. Según Correia et al (2021), la implementación de tecnologías debe ser gestionada

como un proyecto, con un plan detallado, un equipo de gestión y una estructura de seguimiento y control.

- e) Otros autores agregan la formación y capacitación, entre ellos Sousa et al (2020), la cual explican como la parte integral del proceso de implementación y debe ser adaptada a las necesidades y capacidades del personal de la organización.

Es posible asimilar y actuar en la explotación sistemática del potencial tecnológico mediante programas de capacitación, documentación de tecnologías de la empresa, desarrollo de aplicaciones derivadas de tecnologías genéricas y gestión eficiente de recursos.

- f) Mantenimiento y mejora continua: Una vez implementada la tecnología, es necesario mantenerla y mejorarla de forma continua. Según Borrego et al (2021), es importante llevar a cabo una gestión adecuada del mantenimiento de la tecnología, que incluya un plan de mantenimiento y un seguimiento de su eficacia. Además, se deben considerar las necesidades de mejora continua y de actualización de la tecnología para mantener su relevancia y utilidad a lo largo del tiempo.
- g) Monitoreo y evaluación: En esta fase, se realiza un seguimiento y evaluación de la implementación de la tecnología para medir su efectividad y los resultados obtenidos. Según Sousa et al (2020), se pueden utilizar diversas herramientas y métodos para monitorear y evaluar el desempeño de la tecnología, como encuestas, entrevistas, indicadores de desempeño, entre otros. Además, se pueden realizar ajustes y mejoras con base en los resultados obtenidos para asegurar que la tecnología cumpla con los objetivos y expectativas de la organización. Según Zou et al (2021), la evaluación de tecnologías debe incluir una revisión periódica de su

desempeño, la identificación de oportunidades de mejora y la evaluación de su impacto en la organización.

La evaluación continua implica el seguimiento y evaluación constante de la tecnología para garantizar su relevancia y utilidad a lo largo del tiempo. Según Sousa et al (2020), es importante establecer indicadores de desempeño y medición que permitan evaluar la efectividad de la tecnología y su contribución al logro de los objetivos organizacionales. Además, se deben considerar las necesidades de mejora continua y de actualización de la tecnología para asegurar que se mantenga alineada con los objetivos y expectativas de la organización.

- h) Gestión del ciclo de vida: La gestión del ciclo de vida de la tecnología implica una planificación adecuada y la toma de decisiones estratégicas en torno a su uso y eventual reemplazo. Según Chen et al (2021), se deben considerar factores como la obsolescencia, la vida útil de la tecnología y la evolución del mercado para tomar decisiones informadas sobre su ciclo de vida. Además, se pueden considerar alternativas de reutilización y reciclaje de la tecnología al final de su vida útil para reducir su impacto ambiental.

También se puede reconocer como mantenimiento, la cual se enfoca en el mantenimiento de las tecnologías de la empresa para asegurar su eficacia y eficiencia. Esto implica la realización de actividades preventivas y correctivas para garantizar el buen funcionamiento de los equipos, la infraestructura y los sistemas de información. Asimismo, se busca mejorar la calidad de los productos y servicios ofrecidos, aumentar la productividad y reducir costos. Cedeño-Ramos, (2019).

La fase de mantenimiento busca mantener y actualizar el patrimonio tecnológico de la empresa, asegurando que siga siendo relevante y

competitivo en el mercado. El mantenimiento incluye la actualización de las tecnologías existentes y la mejora de los procesos de producción y gestión de la empresa. Goh et al (2020) y Yin (2018).

Castañón (2016) lo resume en las siguientes funciones y procesos de la gestión de la tecnología e innovación: vigilar, inteligencia competitiva, planear, planeación tecnológica, habilitar, transferencia de tecnología, proteger, protección de la propiedad intelectual, implantar.

- i) Gestión del cambio: La gestión del cambio es una fase crítica en la implementación exitosa de la tecnología. Según Prosci (2021), la gestión del cambio implica identificar, analizar y gestionar los impactos que la tecnología tendrá en las personas, los procesos y la organización en general. Además, se deben diseñar estrategias para comunicar y sensibilizar a los empleados sobre el cambio, y se deben implementar programas de capacitación y desarrollo para asegurar que los empleados tengan las habilidades necesarias para usar la tecnología de manera efectiva.

- j) Gestión de riesgos y seguridad: La implementación de tecnología conlleva ciertos riesgos y preocupaciones de seguridad que deben ser abordados de manera adecuada. Según Wang et al (2020), es importante identificar y evaluar los riesgos asociados con la tecnología, y diseñar estrategias para mitigarlos y proteger la seguridad de los datos y la información. Además, se deben considerar las normas y regulaciones aplicables en materia de privacidad y seguridad de la información.

Proteger la tecnología de la empresa mediante el establecimiento de una política de propiedad intelectual que incluya: patentes, derechos de autor, marcas, diseños industriales y secretos.

- k) Gestión del conocimiento: La gestión del conocimiento es una fase importante de la gestión tecnológica, ya que permite aprovechar y compartir el conocimiento adquirido durante la implementación de la tecnología. Según Chen et al (2021), la gestión del conocimiento implica identificar, capturar, almacenar y compartir el conocimiento generado durante el proceso de implementación para mejorar la toma de decisiones y la innovación en la organización. Además, se deben diseñar estrategias para fomentar una cultura de aprendizaje y colaboración que facilite la gestión del conocimiento.

- l) Enriquecer: Chen y Su (2021) explican que esta etapa se trata de diseñar estrategias de investigación y desarrollo para priorizar tecnologías emergentes, clave y periféricas; definir una estrategia de adquisición de equipo y tecnologías externas.; así como definir proyectos conjuntos o alianzas y determinar estrategia de financiamiento a proyectos.

De acuerdo a Chen y Su (2021), en su estudio utilizan un enfoque de caso para analizar la fase de asimilar en la gestión tecnológica de una empresa taiwanesa líder en semiconductores. Los autores destacan la importancia de la capacitación y el desarrollo de habilidades para aprovechar al máximo el potencial tecnológico de la empresa.

En el estudio de Soria y Contreras (2014) se propone un modelo de gestión tecnológica enfocado en la creación de empresas de base tecnológica, que incluye cinco fases: identificación de oportunidades, evaluación de oportunidades, desarrollo de tecnología, comercialización y protección de la propiedad intelectual. La fase de evaluación de oportunidades es similar a la fase de evaluar de la gestión tecnológica presentada anteriormente.

Otro estudio de Orozco et al (2018), presenta un modelo de gestión tecnológica que se enfoca en el impacto que tiene la gestión tecnológica en la competitividad de la

empresa. El modelo incluye cuatro fases: identificación de oportunidades tecnológicas, evaluación y selección de tecnologías, adquisición y desarrollo de tecnologías, y finalmente la explotación de las tecnologías. Las fases de evaluación y adquisición de tecnologías son similares a las fases de evaluar e enriquecer de la gestión tecnológica.

Castañón (2016) lo resume en las siguientes funciones y procesos de la gestión de la tecnología e innovación: vigilar, inteligencia competitiva, planear, planeación tecnológica, habilitar, transferencia de tecnología, proteger, protección de la propiedad intelectual, implantar.

La gestión tecnológica es un proceso que involucra la planificación, el desarrollo, la implementación y la evaluación de tecnologías en una organización. El primer paso o fase implica inventariar y así identificar necesidades de una tecnología en la organización. Se puede hacer a través de un análisis de las necesidades y de los objetivos de la organización, y puede implicar la realización de estudios de mercado y de análisis de tendencias. Seguido de la evaluación y selección de tecnologías donde se evalúan las opciones de tecnología que podrían satisfacer las necesidades de la organización. Esto puede implicar la revisión de informes y documentación, pruebas y prototipos. Así, continuar con la selección y adquisición de la tecnología como tal, lo que puede involucrar la negociación de contratos, licencias y otros acuerdos. Después se procede a implementarla, considerando la instalación, la configuración, así como la personalización de la misma.

Por ello se requiere de la formación y capacitación del personal de la organización para su uso adecuado. Una vez que la tecnología está en uso, se debe monitorear y evaluar su rendimiento y efectividad en la organización, lo que puede implicar la realización de pruebas y mediciones, análisis de datos y evaluación de impacto. Finalmente, se debe mantener y actualizar la tecnología de manera regular para garantizar que continúe satisfaciendo las necesidades de la organización. Esto

puede implicar la corrección de errores, la aplicación de parches de seguridad y la actualización de software y hardware.

3.2.3 TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC), TECNOLOGÍAS DE APRENDIZAJE Y CONOCIMIENTO (TAC) Y TECNOLOGÍAS DEL EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN (TEP).

La gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional puede desempeñar un papel fundamental en la promoción de la inclusión de personas con discapacidades sensoriales, diferentes etnias y equidad de género en las Instituciones de Educación Superior (IPES). A través del desarrollo y la implementación de tecnologías de información y comunicación (TIC's), tecnologías de aprendizaje y conocimiento (TAC's) y tecnologías del empoderamiento y la participación (TEP's), es posible superar barreras y crear entornos inclusivos que brinden igualdad de oportunidades para todos.

La tecnología digital ha tenido un impacto revolucionario en la forma en que las personas se comunican y manejan la información. Esto ha generado cambios significativos en aspectos sociales, culturales y económicos, alterando la percepción del tiempo y el espacio, así como modificando la manera en que las personas interactúan a nivel global (Carneiro et al, 2009). Según Carneiro (2009), las TIC son herramientas utilizadas por individuos y grupos sociales, adaptadas a sus propios parámetros culturales. Para Cobo (2009), las TIC son dispositivos tecnológicos que facilitan la comunicación y colaboración interpersonal en la generación, intercambio, difusión, gestión y acceso al conocimiento. En este sentido, las TIC juegan un papel fundamental en el desarrollo de competencias digitales, ya que actúan como medios facilitadores del desempeño profesional docente.

Las TAC surgen como resultado de utilizar las TIC de manera genuina y con sentido, con el objetivo de mejorar el proceso de aprendizaje, estableciendo dinámicas y prácticas formativas que involucren la exploración de los diversos usos didácticos de la tecnología digital (Enríquez, 2012). El enfoque de las TAC implica diseñar, implementar y evaluar actividades que trasciendan el mero uso instrumental de dispositivos, sistemas y procesos, para crear un entorno que fomente el interés y la gestión del aprendizaje, la práctica, la ilustración, la propuesta, la interacción y la ejemplificación. Según Lozano (2011), el TAC se refiere a un uso estratégico de las TIC, donde las herramientas tecnológicas están al servicio del aprendizaje y la adquisición de conocimiento.

Por su parte, las TEP representan una propuesta que utiliza las TIC para el empoderamiento y la participación. Reig y Vilches (2013) distinguen el concepto de TEP de TIC y TAC, argumentando que se refiere a las dinámicas que surgen cuando se logra una apropiación efectiva de la WEB 2.0 y las redes sociales, en entornos donde las personas participan en una opinión constante y generan movimientos sociales a través de la colaboración y la participación. Es fundamental que los individuos desarrollen competencias sociales y digitales a través del uso de TEP, lo que implica que las escuelas enseñen a pasar del individualismo a pensar en el bienestar colectivo. Esta propuesta busca fortalecer los procesos de aprendizaje, las competencias y la participación en red.

A) Tecnologías de información y comunicación

Se presentan cinco definiciones de las Tecnologías de información y comunicación para poder compararlas e identificar sus elementos comunes y las diferencias, de tal manera que se determine una definición por parte de la que suscribe para esta investigación de las TIC's y así de cada uno de las otras (TAC's y TEP's).

“Las TIC's son las herramientas y recursos digitales utilizados en el ámbito educativo para apoyar y mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Esto incluye el uso de computadoras, tabletas, software educativo, recursos en línea y plataformas digitales.” (OECD, 2015)

“Las TIC's se refieren al conjunto de herramientas, dispositivos y aplicaciones digitales que permiten la recopilación, almacenamiento, procesamiento y transmisión de información, así como la comunicación y colaboración en línea. Estas tecnologías incluyen computadoras, Internet, dispositivos móviles, software y plataformas digitales.” (Kozma, 2008)

“Las TIC's son los dispositivos, sistemas y aplicaciones informáticas que se utilizan para acceder, procesar, almacenar y transmitir información. Estas tecnologías pueden incluir computadoras, Internet, redes, software, plataformas digitales y dispositivos móviles.” (Cuban, 2017)

“Las TIC's se refieren a las herramientas y sistemas digitales utilizados en la educación para facilitar el acceso a la información, el intercambio de conocimientos, la comunicación y la colaboración. Esto incluye el uso de computadoras, Internet, dispositivos móviles, software educativo y recursos en línea.”(UNESCO, 2017)

“Las TIC's son las herramientas y recursos digitales que se utilizan en el ámbito educativo para apoyar y mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Esto incluye el uso de computadoras, Internet, dispositivos móviles, software educativo, plataformas en línea y recursos digitales.” (Voogt et al, 2018)

Entre las coincidencias que se observan en todas las definiciones destaca el uso de herramientas y recursos digitales en el contexto educativo. Además, todas

mencionan el acceso a información y conocimiento como un objetivo principal de las TIC's. Y hacen referencia a la comunicación y colaboración como parte de sus características clave.

Por otra parte, entre las diferencias más marcadas se destaca que algunas definiciones enfatizan el uso de sistemas y plataformas digitales, mientras que otras se centran en herramientas y recursos digitales. Además, mencionan el uso de redes y dispositivos móviles, mientras que otras no los mencionan explícitamente.

Es importante destacar que estas comparaciones son específicas a las definiciones proporcionadas y no abarcan todas las posibles definiciones de las TIC's. Las definiciones pueden variar según el contexto y la perspectiva de los autores.

Definición propuesta: Las tecnologías de la información y comunicación (TIC's) se refieren a las herramientas, sistemas y aplicaciones digitales utilizados en el ámbito educativo y más allá, con el propósito de apoyar y mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Estas tecnologías engloban una amplia gama de dispositivos, como computadoras, tabletas y dispositivos móviles, así como el uso de Internet, software educativo, plataformas digitales y recursos en línea. Su función principal es facilitar el acceso a la información, el intercambio de conocimientos, la comunicación y la colaboración, brindando oportunidades para mejorar la experiencia educativa, fomentar la participación activa de los estudiantes y promover la adquisición de competencias digitales.

B) Tecnologías de aprendizaje y conocimiento.

En segundo lugar se presentan cinco definiciones de las Tecnologías de aprendizaje y conocimiento con el objeto de confrontarlas y así reconocer sus similitudes y discrepancias, creando una breve definición para este estudio como en el caso de las TIC's.

“Las TAC's son las herramientas y plataformas digitales que permiten la creación, distribución y acceso a recursos educativos y formativos en línea, así como la participación en comunidades de aprendizaje virtuales y la personalización del proceso de aprendizaje.” (O'Reilly, 2017)

“Las TAC's se refieren al conjunto de herramientas, aplicaciones y sistemas digitales utilizados en el ámbito educativo para facilitar el acceso al conocimiento, mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje, y promover la colaboración y la interacción entre estudiantes y educadores.” (Siemens, 2017)

“Las TAC's son las aplicaciones y sistemas basados en tecnología digital que se utilizan para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje, como el uso de plataformas de aprendizaje en línea, recursos educativos digitales, simulaciones interactivas y herramientas de colaboración en línea.” (Conole, 2018)

“Las TAC's son las herramientas y medios digitales que se utilizan para apoyar y mejorar la enseñanza y el aprendizaje, como los sistemas de gestión del aprendizaje, los recursos educativos en línea, las aplicaciones móviles educativas y las herramientas de comunicación en línea.” (Ally, 2019)

“Las TAC's se refieren a las aplicaciones y herramientas digitales que permiten a los estudiantes acceder y participar en experiencias de aprendizaje en cualquier momento y lugar, a través de dispositivos móviles, tecnologías inalámbricas y servicios en la nube, y que ofrecen oportunidades de personalización y colaboración en el proceso de aprendizaje.” (Sharple, Arnedillo-Sánchez, & Milrad, 2019)

Entre las coincidencias más relevantes se observa que todas las definiciones destacan el uso de herramientas y aplicaciones digitales en el contexto educativo. Todas mencionan la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje como un objetivo principal de las TAC's. Aunado a lo anterior, todas hacen referencia a la personalización del aprendizaje como una característica importante de las TAC's. Por último, todas reconocen la importancia de la colaboración y la interacción entre estudiantes y educadores.

Por otra parte las diferencias que se leen en algunas definiciones enfatizan el acceso a recursos y plataformas en línea, mientras que otras se centran en las aplicaciones y herramientas digitales utilizadas para mejorar la enseñanza y el aprendizaje. Otras, mencionan la participación en comunidades virtuales de aprendizaje, mientras que otras resaltan la importancia de la movilidad y la accesibilidad en el aprendizaje.

Es importante destacar que estas comparaciones son específicas a las definiciones proporcionadas y no abarcan todas las posibles definiciones de las TAC's.

Definición propuesta: Las tecnologías de aprendizaje y colaboración (TAC's) son las herramientas, aplicaciones y sistemas digitales utilizados en el ámbito educativo para facilitar el acceso al conocimiento, mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje, y promover la colaboración y la interacción entre estudiantes y educadores.

Estas tecnologías permiten la creación, distribución y acceso a recursos educativos en línea, así como la participación en comunidades de aprendizaje virtuales. Además, brindan oportunidades de personalización del proceso de aprendizaje, al permitir a los estudiantes acceder y participar en experiencias de aprendizaje en cualquier momento y lugar, a través de dispositivos móviles, tecnologías

inalámbricas y servicios en la nube. Las TAC's incluyen plataformas de aprendizaje en línea, recursos educativos digitales, simulaciones interactivas, herramientas de comunicación en línea y aplicaciones móviles educativas, entre otros medios digitales utilizados para apoyar y mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

C) *Tecnologías de empoderamiento y participación.*

En tercer lugar y último, están las tecnologías de empoderamiento y participación, donde se revisan nuevamente cinco definiciones diferentes para destacar las características que empatan y las que difieren, recopilando información para establecer una definición como la base para la presente investigación.

"Las tecnologías de empoderamiento y participación (TEP's) son herramientas, plataformas y aplicaciones digitales que permiten a los emprendedores y a los participantes en iniciativas de participación ciudadana acceder a recursos, información, redes y oportunidades para impulsar y potenciar sus proyectos y contribuir activamente en la sociedad."
(Lawton, W., Rajwani, T., & O'Kane, C., 2019)

"Las tecnologías de empoderamiento y participación (TEP's) se refieren a las herramientas digitales que proporcionan a los emprendedores y a los actores de iniciativas de participación ciudadana la capacidad de adquirir competencias emprendedoras, acceder a recursos y conocimientos especializados, y conectarse con redes de apoyo para fomentar la innovación y el desarrollo empresarial." (West & Wood, 2017)

"Las tecnologías de empoderamiento y participación (TEP's) son sistemas y plataformas tecnológicas diseñadas para promover la participación activa y la toma de decisiones de los individuos y comunidades en la sociedad. Estas tecnologías permiten a las personas acceder a información, compartir

conocimientos, colaborar en proyectos y contribuir al cambio social y político." (Preece et al., 2019)

"Las tecnologías de empoderamiento y participación (TEP's) son herramientas digitales y procesos colaborativos que permiten a los ciudadanos y a los actores del sector público participar activamente en la toma de decisiones, co-crear soluciones y generar impacto en temas de interés público. Estas tecnologías facilitan la participación ciudadana, el diálogo y la colaboración en la gobernanza y la prestación de servicios." (Bason, C., 2017)

"Las tecnologías de empoderamiento y participación (TEP's) son herramientas y plataformas digitales que permiten a los emprendedores y a los individuos participar activamente en actividades económicas, sociales y políticas. Estas tecnologías ofrecen oportunidades de innovación, colaboración y acceso a recursos para el desarrollo de emprendimientos y la participación en la sociedad." (Nambisan, S., 2017)

Las Tecnologías de Empoderamiento y Participación (TEP's) son herramientas, aplicaciones y plataformas digitales que permiten a los individuos y comunidades acceder a recursos, información y oportunidades para fortalecer su capacidad de acción, participar en decisiones colectivas y promover el cambio social. Estas tecnologías fomentan la inclusión, la colaboración y la ciudadanía activa, empoderando a las personas para que ejerzan un mayor control sobre su entorno y su vida (González et al., 2020).

En coincidencias se puede observar que todas las definiciones reconocen que las TEP's son herramientas y plataformas digitales, mencionan el acceso a recursos, información y conocimientos especializados como una característica importante de las TEP's. Además, todas enfatizan la participación activa de los individuos y

comunidades en la sociedad, destacan el papel de las TEP's en el impulso de proyectos, la innovación y el cambio social.

Entre las diferencias explícitas e implícitas se observa que algunas definiciones se centran en los emprendedores y su capacidad para potenciar sus proyectos, mientras que otras se refieren a los actores de iniciativas de participación ciudadana y su contribución a la sociedad. Otras hacen referencia específica a la adquisición de competencias emprendedoras, mientras que otras resaltan la toma de decisiones, la colaboración y el acceso a recursos como aspectos clave. También mencionan la colaboración en proyectos y la co-creación de soluciones, mientras que resaltan la participación ciudadana en la toma de decisiones y la gobernanza. Cerrando con algunas definiciones que incluyen el aspecto político, destacando el impacto en temas de interés público y la participación en actividades económicas, sociales y políticas.

Las tecnologías de empoderamiento y participación (TEP's) de acuerdo a González et al. (2020) se refieren a las herramientas, plataformas y aplicaciones digitales que permiten a emprendedores, participantes en iniciativas de participación ciudadana y actores del sector público acceder a recursos, información y redes, además de aprovechar oportunidades para impulsar proyectos, adquirir competencias, conectar con comunidades especializadas, promover la innovación y el desarrollo empresarial, y contribuir activamente en la sociedad .

Estas tecnologías facilitan la participación activa, la toma de decisiones colaborativa, el intercambio de conocimientos, la colaboración en proyectos y la generación de impacto en temas de interés público y social, promoviendo el diálogo, la colaboración y la co-creación de soluciones en la gobernanza, la prestación de servicios y la actividad económica.

Esta investigación ofrece una definición propia con base en el análisis anterior.

Las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) son el conjunto de herramientas, dispositivos y tecnologías digitales que permiten la adquisición, almacenamiento, procesamiento, transmisión y acceso a la información de manera rápida y eficiente. Estas tecnologías facilitan la comunicación, la colaboración, el acceso a recursos y servicios, y la creación de contenidos en diversos ámbitos como la educación, el trabajo, la salud y el entretenimiento.

Las TAC (Tecnologías del Aprendizaje y Conocimiento) son las tecnologías y metodologías que se utilizan para facilitar y potenciar los procesos de aprendizaje y adquisición de conocimiento. Estas tecnologías van más allá de la mera transmisión de información, promoviendo la interacción, la participación activa del estudiante y la personalización del aprendizaje. Las TAC incluyen herramientas digitales, plataformas en línea, simulaciones, realidad virtual, gamificación y otras estrategias que enriquecen y diversifican los entornos educativos.

Las TEP (Tecnologías del Empoderamiento y la Participación) son las tecnologías que permiten a las personas ejercer su poder y participar activamente en la sociedad. Estas tecnologías promueven la inclusión, la igualdad de oportunidades y la participación ciudadana, permitiendo a las personas tener voz, expresarse, acceder a información relevante y colaborar en la toma de decisiones. Las TEP incluyen plataformas digitales de participación ciudadana, redes sociales, herramientas de acceso abierto a la información, aplicaciones móviles para la movilización social y otras tecnologías que empoderan a las personas y fomentan la democracia participativa.

Es importante destacar que estas definiciones son una interpretación personal de la que suscribe y pueden variar según el contexto y las perspectivas de cada autor.

3.3. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

3.3.1. CONTEXTO Y DEFINICIÓN DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

En una línea del tiempo se resumen los hitos más importantes en la historia del Comportamiento Organizacional:

Década de 1890: Taylorismo y Administración Científica, Frederick Winslow Taylor introdujo los principios de la administración científica, enfocándose en la eficiencia y la estandarización del trabajo en las organizaciones. (McShane & Von Glinow, 2019).

Década de 1920: El Comportamiento Organizacional encuentra sus raíces en la Teoría Clásica de la Administración, que enfatiza la estructura y el control en la organización. Elton Mayo y sus colegas llevaron a cabo el famoso Experimento Hawthorne, que demostró la importancia de los factores sociales y psicológicos en la productividad y satisfacción laboral (McShane & Von Glinow, 2019).

Década de 1930: El movimiento de las Relaciones Humanas comienza a influir en la teoría de la administración, destacando la importancia de la motivación y la satisfacción de los empleados en el rendimiento organizacional. Henri Fayol desarrolló las funciones principales de la administración (planificación, organización, dirección y control), sentando las bases para la teoría clásica de la administración. (McShane & Von Glinow, 2019).

Década de 1940: La teoría de sistemas, propuesta por Ludwig von Bertalanffy, promovió la visión de las organizaciones como sistemas complejos e interdependientes. (McShane & Von Glinow, 2019).

Década de 1950: La Teoría de la Contingencia emerge como una respuesta a las limitaciones de la Teoría Clásica y la Teoría de las Relaciones Humanas. La teoría enfatiza que no existe una única forma de administrar una organización y que los

métodos de gestión deben adaptarse a las circunstancias específicas de cada organización. Abraham Maslow y Douglas McGregor desarrollaron teorías sobre la motivación humana y la naturaleza del trabajo y el liderazgo (Burns y Stalker, 1961)

Década de 1960: El enfoque del Comportamiento Organizacional se expande para incluir el estudio de la dinámica de los grupos y equipos de trabajo, así como la cultura organizacional. La teoría del Desarrollo Organizacional (DO) emergió como un enfoque de cambio planificado en las organizaciones, enfatizando la mejora de la eficacia y el bienestar de los empleados. (Schein, 1965).

Década de 1970: El Comportamiento Organizacional comienza a ser influenciado por la psicología organizacional y la teoría de la contingencia, lo que lleva a un enfoque más integrado de la gestión y la organización. La teoría desde los enfoques contingentes se volvió prominente, argumentando que no hay un enfoque único que sea efectivo para todas las situaciones organizacionales. (Mintzberg, 1973)

Década de 1980: El Comportamiento Organizacional se convierte en un campo de estudio más establecido, y se expande para incluir la gestión del cambio y el liderazgo. La diversidad en el lugar de trabajo se convirtió en un tema relevante, abordando la inclusión y la gestión de la diversidad cultural y demográfica. (Kotter, 1982)

Década de 1990: El Comportamiento Organizacional se enfoca en la diversidad, la ética y la responsabilidad social de la empresa. Comportamiento Organizacional Positivo (COP) se enfocó en el estudio de los aspectos positivos de las organizaciones, como la satisfacción laboral, la resiliencia y el bienestar psicológico. (Cox, 1994)

Década de 2000: El Comportamiento Organizacional comienza a integrar la tecnología y la gestión del conocimiento en la teoría y práctica de la administración. Se dio énfasis a la importancia del liderazgo transformacional y a la capacidad de las organizaciones para adaptarse y gestionar el cambio. (Drucker, 2001)

Década de 2010: El Comportamiento Organizacional se centra en la gestión del talento, la innovación y la sostenibilidad, y en el impacto de las redes sociales y las nuevas tecnologías en la gestión y la organización. Comportamiento Organizacional en la era digital se adaptó al entorno digital, estudiando cómo la tecnología afecta la comunicación, la colaboración y la cultura organizacional. (Kotter y Cohen, 2012)

2020 en adelante, de acuerdo a McShane & Von Glinow (2019):

- a) Impacto de la pandemia de COVID-19 en el comportamiento organizacional: A partir de 2020, la pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto masivo en las organizaciones y ha cambiado la forma en que las personas trabajan. Se han implementado medidas de trabajo remoto y se ha enfatizado la importancia del bienestar emocional y la resiliencia de los empleados. El comportamiento organizacional ha tenido que adaptarse rápidamente a estos cambios.
- b) Enfoque en la diversidad e inclusión: A lo largo de los últimos años, ha habido un mayor enfoque en la diversidad y la inclusión en el ámbito organizacional. Esto implica la promoción de la igualdad de oportunidades, la eliminación de prejuicios y la creación de entornos de trabajo inclusivos. Las organizaciones han implementado políticas y programas para fomentar la diversidad y la inclusión, reconociendo los beneficios de contar con una fuerza laboral diversa.
- c) Auge de la inteligencia artificial y la automatización: En los últimos años, se ha observado un crecimiento significativo en el uso de la inteligencia artificial (IA) y la automatización en las organizaciones. Estas tecnologías han cambiado la forma en que se realizan ciertas tareas y han tenido un impacto en los procesos de trabajo y en el comportamiento de los empleados. El comportamiento organizacional ha explorado cómo la IA y la automatización pueden mejorar la eficiencia y la productividad, así como los desafíos asociados con su implementación.

- d) Enfoque en el bienestar y la salud mental en el trabajo: Ha habido un creciente reconocimiento de la importancia del bienestar y la salud mental de los empleados en el ámbito laboral. Las organizaciones han implementado programas y políticas que promueven un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, así como el apoyo a la salud mental de los empleados. El comportamiento organizacional ha explorado estrategias para fomentar el bienestar y abordar los problemas de salud mental en el lugar de trabajo.

Estos son solo algunos hitos históricos importantes del comportamiento organizacional desde 2020 hasta la septiembre de 2021. El Comportamiento Organizacional ha evolucionado desde sus orígenes en la teoría de la administración hasta convertirse en un campo de estudio interdisciplinario que aborda una amplia variedad de temas y problemas relacionados con la gestión y la organización de las empresas.

El concepto de Comportamiento Organizacional se desarrolló a mediados del siglo XX, siendo el autor más destacado en su creación el psicólogo industrial Kurt Lewin en el año 1947. Sin embargo, otros autores como Douglas McGregor, Abraham Maslow, Frederick Herzberg y Chris Argyris también contribuyeron significativamente al desarrollo de este campo de estudio.

Abraham Maslow es conocido por su teoría de la jerarquía de las necesidades, presentada en su libro "Motivación y personalidad" (1954). Esta teoría describe las necesidades humanas básicas y cómo éstas influyen en el comportamiento y la motivación de los individuos en las organizaciones.

Mientras que Douglas McGregor propone en su libro "El lado humano de las organizaciones" (1960) dos teorías del comportamiento humano en las organizaciones: la Teoría X y la Teoría Y. La Teoría X sugiere que las personas son inherentemente perezosas y necesitan ser motivadas por incentivos externos para realizar su trabajo, mientras que la Teoría Y sostiene que las personas son naturalmente motivadas y disfrutan de su trabajo.

Seis años después Frederick Herzberg propone en su libro "Trabajo y naturaleza humana" (1966) la teoría de los dos factores, que sugiere que los factores de higiene (como el salario y las condiciones de trabajo) son necesarios para evitar la insatisfacción en el trabajo, mientras que los factores motivacionales (como el reconocimiento y el logro) son los que impulsan la satisfacción y el rendimiento laboral.

Por otra parte, Chris Argyris es conocido por su teoría de la organización de doble bucle, presentada en su libro "Teoría de la acción: Diseño organizativo y cambio" (1976). Esta teoría sugiere que las organizaciones pueden aprender y cambiar no solo mediante la corrección de errores, sino también mediante la revisión y la mejora de sus procesos y prácticas.

Entre los autores quienes han hecho importantes contribuciones a la investigación en Comportamiento Organizacional están: Richard Hackman y Edgar Schein. Hackman en su libro "Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances" (2002), se enfoca en la gestión de equipos y destaca la importancia del diseño de equipos efectivos en el rendimiento y la satisfacción de los miembros del equipo.

Por su parte Edgar Schein, quien en su libro "Organizational Culture and Leadership" (2010) explora la importancia de la cultura organizacional en el comportamiento y la efectividad de la organización, y cómo se puede gestionar la cultura para mejorar el rendimiento y la satisfacción de los empleados.

Sin embargo, de acuerdo con Kozlowski, et al (2018) una de las definiciones más recientes de Comportamiento Organizacional se enfoca en la comprensión de cómo los individuos, los grupos y las estructuras afectan el comportamiento dentro de las organizaciones, con el fin de mejorar el rendimiento y la efectividad de la organización. Esta definición destaca la importancia de comprender y gestionar los aspectos psicológicos, sociológicos y organizacionales del comportamiento humano en el contexto laboral.

Una reseña reciente de la investigación en Comportamiento Organizacional se encuentra en el libro "The Oxford Handbook of Organizational Behavior" (2018), editado por Steve W. J. Kozlowski. El libro presenta una amplia revisión de la investigación en este campo, desde las teorías clásicas hasta las tendencias actuales en la gestión del comportamiento organizacional.

Haciendo la revisión bibliográfica para el estudio del comportamiento organizacional se encontraron diez definiciones actuales, con las cuales se realizó un cotejo para determinar sus similitudes y diferencias, a continuación se enlistan.

1. *"El Comportamiento Organizacional es el estudio del comportamiento humano en el contexto de las organizaciones y cómo las personas interactúan entre sí dentro de ellas para alcanzar objetivos comunes."* (Robbins & Judge, 2018, p. 2).
2. *"El Comportamiento Organizacional se enfoca en cómo las personas se comportan dentro de las organizaciones y cómo estas pueden ser gestionadas para mejorar la eficacia y la eficiencia."* (Luthans & Youssef-Morgan, 2017, p. 3).
3. *"El Comportamiento Organizacional se centra en la comprensión de la conducta humana en las organizaciones, incluyendo cómo las personas interactúan y cómo las organizaciones pueden motivar y retener a su personal."* (McShane, Olekalns, & Travaglione, 2019, p. 2).
4. *"El Comportamiento Organizacional es el estudio de cómo los individuos y los grupos interactúan dentro de las organizaciones y cómo los líderes pueden manejar estos comportamientos para mejorar el desempeño de la organización."* (Northouse, 2019, p. 5).
5. *"El Comportamiento Organizacional se refiere al estudio sistemático del comportamiento humano en las organizaciones, con el fin de comprender cómo las personas interactúan entre sí y cómo estas interacciones afectan el*

rendimiento y la eficacia organizacional." (Colquitt, LePine, & Wesson, 2019, p. 2).

6. *"El Comportamiento Organizacional se enfoca en cómo las personas se comportan dentro de las organizaciones y cómo estas pueden ser gestionadas de manera efectiva para mejorar el desempeño y la productividad de la organización." (Robbin et al, 2017, p. 2).*
7. *"El Comportamiento Organizacional se refiere al estudio del comportamiento humano en el contexto de las organizaciones y cómo los líderes pueden motivar, dirigir y gestionar el comportamiento de los empleados para lograr los objetivos de la organización." (Hitt, Miller, & Colella, 2017, p. 4).*
8. *"El Comportamiento Organizacional se centra en el comportamiento humano en las organizaciones y cómo las interacciones entre individuos y grupos afectan la eficacia organizacional." (Griffin & Moorhead, 2019, p. 4).*
9. *"El Comportamiento Organizacional se ocupa del estudio de la conducta de las personas y los grupos en las organizaciones y cómo estas conductas afectan a la eficacia y el bienestar de la organización y de sus miembros." (George & Jones, 2018, p. 2).*
10. *"El Comportamiento Organizacional se enfoca en cómo las personas interactúan dentro de las organizaciones y cómo estas interacciones afectan el rendimiento y la eficacia de la organización en su conjunto." (Kinicki & Fugate, 2018, p. 3).*

Como se mencionó líneas arriba estas definiciones del comportamiento organizacional tienen muchos puntos en común, pero también marcan diferencias. Se puede observar que en general, todas las definiciones se centran en el comportamiento humano en el contexto de las organizaciones y cómo este afecta el rendimiento y la eficacia organizacional. Sin embargo, hay algunas diferencias en la forma en que se enfocan las definiciones.

Por ejemplo, algunas definiciones se centran en la gestión de las personas dentro de las organizaciones, como la definición de Luthans y Youssef-Morgan (2017), mientras que otras se enfocan en cómo las personas interactúan entre sí, como la definición de Robbins y Judge (2018). Además, algunas definiciones se centran en cómo los líderes pueden dirigir el comportamiento de los empleados, como la definición de Hitt, Miller y Colella (2017), mientras que otras se centran en el estudio sistemático del comportamiento humano en las organizaciones, como la definición de Colquitt, LePine y Wesson (2019).

En resumen, todas las definiciones tienen un enfoque común en el comportamiento humano en el contexto de las organizaciones, además de cómo este afecta el rendimiento y la eficacia organizacional. Sin embargo, cada definición tiene su propio énfasis en la gestión de personas, interacciones entre personas, liderazgo y dirección, estudio sistemático del comportamiento humano, entre otros aspectos. Estas diferencias en cuanto a los énfasis específicos, se concentran en cómo los líderes pueden gestionar los comportamientos de los empleados, la importancia de la motivación y retención del personal, o el enfoque en el estudio de la conducta de las personas y sus efectos en el bienestar de la organización y sus miembros.

El comportamiento organizacional de acuerdo a la información anterior es el estudio sistemático del comportamiento humano en el contexto de las organizaciones, centrándose en cómo las personas interactúan entre sí y con la organización para alcanzar objetivos comunes. Esto incluye la comprensión de cómo los líderes pueden motivar, dirigir y gestionar el comportamiento de los empleados, cómo las interacciones entre individuos y grupos afectan la eficacia organizacional y cómo la gestión de las personas dentro de las organizaciones puede mejorar la eficacia y la eficiencia de la organización en su conjunto. En definitiva, el comportamiento organizacional busca entender y mejorar la conducta de las personas y los grupos en las organizaciones para lograr un mayor desempeño y bienestar tanto de la organización como de sus miembros.

Es importante mencionar la diferencia entre la eficacia y eficiencia que se mencionan en el párrafo anterior en la explicación del comportamiento organizacional, ya que cuando se hable del sistema socio-técnico y el neoinstitucionalismo tanto como la eficacia, así como la eficiencia, términos comúnmente utilizados en el ámbito empresarial, se refieren a conceptos distintos pero relacionados.

Desde el enfoque de Locke & Latham (2013) la eficacia se refiere a la capacidad de lograr los objetivos y metas previamente establecidos. Es decir, si una empresa establece un objetivo y lo alcanza, se considera eficaz en la realización de ese objetivo. La eficacia se enfoca en lograr resultados satisfactorios y en cumplir con las expectativas y/o necesidades de los usuarios.

Por otro lado, Locke & Latham (2013) explican que la eficiencia se refiere a la capacidad de realizar una tarea de manera óptima, utilizando o sacando provecho con la menor cantidad posible de recursos, como tiempo, dinero y esfuerzo. Una empresa que utiliza sus recursos de manera eficiente puede producir más bienes o servicios con menos recursos y tiempo, lo que puede traducirse en un aumento de la productividad y reducción de los costos.

Es así como la eficacia se centra en lograr los resultados deseados, mientras que la eficiencia se enfoca en hacerlo de la manera más óptima posible, minimizando los recursos utilizados. Ambas son importantes para el desempeño de cualquier institución por ello deben ser consideradas en conjunto. (Locke & Latham, 2013)

Es difícil identificar una única definición más relevante del comportamiento organizacional que se haya utilizado en los últimos cinco años, ya que la disciplina se ha desarrollado y ha sido estudiada por numerosos autores así como académicos en todo el mundo. Sin embargo, una de las más utilizadas para investigación en la literatura académica reciente de comportamiento organizacional en los últimos años es:

"El Comportamiento Organizacional es el estudio del comportamiento humano en el contexto de las organizaciones. Examina el comportamiento de individuos, grupos y organizaciones, y cómo afectan y son afectados por el ambiente organizacional. El Comportamiento Organizacional busca mejorar la eficacia organizacional y el bienestar de los empleados a través de la aplicación de teorías y métodos científicos"(Robbins y Judge, 2019).

Considerando la diversidad de perspectivas en el análisis del comportamiento organizacional a continuación se mencionaran las variables más relevantes de acuerdo a la compilación de diferentes autores, además de los elementos del mismo comportamiento organizacional.

Es relevante mencionar la principal diferencia entre variables y elementos. La cual radica en que las variables son las diferentes formas en que se puede medir o cuantificar un concepto, mientras que los elementos son los componentes específicos que conforman ese concepto. En resumen, las variables son las diferentes "caras" de un concepto que se pueden medir, mientras que los elementos son los componentes concretos que lo conforman.

3.3.2. VARIABLES DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

Personalidad: Según Robbins y Judge (2019), la personalidad de los individuos puede influir en su comportamiento en la organización. En su libro "Comportamiento organizacional", los autores abordan la relación entre personalidad y comportamiento organizacional.

- Motivación: La motivación de los empleados es una variable clave en el comportamiento organizacional, según Robbins y Coulter (2017). En su libro "Administración", los autores describen diferentes teorías de la motivación y su aplicación en el contexto organizacional.
- Cultura organizacional: La cultura organizacional se refiere a los valores, creencias y normas compartidas por los miembros de una organización, y

puede influir en su comportamiento (Schein, 2010). En su libro "Organizational Culture and Leadership", Schein analiza la cultura organizacional desde diferentes perspectivas.

- **Liderazgo:** El liderazgo es una variable que puede influir en el comportamiento de los empleados y en la cultura organizacional (Northouse, 2019). En su libro "Leadership: Theory and Practice", Northouse analiza diferentes teorías y enfoques del liderazgo y su aplicación en la práctica.
- **Comunicación:** La comunicación es una variable que puede influir en el comportamiento y la eficacia de la organización (Shockley-Zalabak et al., 2019). En su libro "Fundamentals of Organizational Communication", los autores abordan la comunicación desde diferentes perspectivas y su aplicación en el contexto organizacional.
- **Conflicto y negociación:** El conflicto es una variable que puede influir en el comportamiento de los individuos y en la dinámica de la organización (Robbins y Judge, 2019). En su libro "Comportamiento organizacional", los autores abordan diferentes tipos de conflicto y sus implicaciones. Se refiere a las diferencias de opinión y perspectivas que surgen entre los individuos y grupos de la organización. La gestión eficaz del conflicto y la negociación puede mejorar la productividad y el rendimiento, mientras que la gestión ineficaz puede llevar a un ambiente de trabajo negativo y una disminución del rendimiento. (McShane y Von Glinow, 2018)
- **Toma de decisiones:** La toma de decisiones es una variable que puede influir en el comportamiento y la eficacia de la organización (Daft y Marcic, 2017). En su libro "Understanding Management", los autores abordan diferentes modelos de toma de decisiones y su aplicación en el contexto organizacional.
- **Estilos de liderazgo:** Los diferentes estilos de liderazgo pueden influir en el comportamiento y la eficacia de la organización (Goleman et al., 2013). En

su libro "Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence", los autores abordan diferentes estilos de liderazgo y su impacto en la motivación y el desempeño de los empleados.

- Cambio organizacional: El cambio organizacional es una variable que puede influir en el comportamiento y la dinámica de la organización (Cummings y Worley, 2018). En su libro "Organization Development and Change", los autores abordan diferentes enfoques y estrategias para implementar el cambio organizacional. Esta variable está directamente relacionada a la cultura organizacional.
- Cultura de la innovación: La cultura de la innovación se refiere a las actitudes y prácticas que fomentan la creatividad y la innovación en la organización, y puede influir en su comportamiento y su capacidad de adaptación (Dyer et al., 2020). En su artículo "The Innovator's DNA", los autores describen diferentes elementos de la cultura de la innovación y su impacto en el éxito de la organización.
- La diversidad e inclusión: La diversidad en el lugar de trabajo se refiere a las diferencias individuales entre los empleados, como la edad, género, etnia, orientación sexual, religión, entre otros, que pueden influir en el comportamiento individual y en las dinámicas grupales. La inclusión se refiere a la aceptación y valoración de la diversidad en una organización. Una organización inclusiva puede aprovechar las fortalezas de la diversidad y minimizar los desafíos. También puede mejorar la satisfacción laboral y la retención de empleados. (Robbins, 2018; Robbins y Judge, 2019; y Griffin y Moorhead, 2021)
- Satisfacción laboral: La satisfacción laboral se refiere a la actitud de los empleados hacia su trabajo. La satisfacción laboral puede influir en la motivación, el compromiso y la retención de los empleados. Una alta

satisfacción laboral puede mejorar la productividad y la calidad del trabajo. (Griffin y Moorhead, 2021)

- Valores y actitudes: Se refiere a las creencias y sentimientos que tienen las personas hacia la organización y su trabajo. Los valores y actitudes influyen en el comportamiento de los empleados y pueden afectar su rendimiento y su compromiso con la organización. (McShane y Von Glinow, 2018)
- Poder y política: El poder y la política son variables importantes en el comportamiento organizacional, ya que pueden influir en la toma de decisiones, la comunicación y la cultura organizacional. El poder puede ser utilizado de manera positiva para mejorar la productividad y el desempeño de los empleados, pero también puede ser utilizado de manera negativa para controlar a los empleados o para promover intereses personales. (Robbins, S.P., 2018)

Las variables del comportamiento organizacional de Greenberg y Baron (2017) se enfocan en la justicia organizacional y el compromiso organizacional. A continuación, se explican cada una de estas variables:

Justicia organizacional: se refiere a la percepción que tienen los empleados sobre la justicia en la organización. Greenberg y Baron (2017) describen cinco tipos de justicia organizacional:

- Justicia distributiva: se refiere a la percepción de los empleados sobre la justicia en la distribución de los recursos en la organización.
- Justicia procedimental: se refiere a la percepción de los empleados sobre la justicia en los procesos de toma de decisiones de la organización.
- Justicia interpersonal: se refiere a la percepción de los empleados sobre la justicia en las relaciones interpersonales dentro de la organización.

- Justicia informativa: se refiere a la percepción de los empleados sobre la justicia en la comunicación de información en la organización.
- Justicia de intercambio: se refiere a la percepción de los empleados sobre la justicia en las relaciones de intercambio entre los empleados y la organización.

Compromiso organizacional: se refiere al grado en que los empleados se sienten conectados con la organización y están comprometidos con su trabajo. El compromiso organizacional se divide en tres componentes:

- Compromiso afectivo: se refiere al apego emocional que los empleados tienen hacia la organización.
- Compromiso continuo: se refiere a la percepción de los empleados sobre las barreras que tendrían que superar si quisieran dejar la organización.
- Compromiso normativo: se refiere a la percepción de los empleados sobre la obligación moral que tienen de permanecer en la organización.

En resumen, la teoría de Greenberg y Baron (2017) se enfoca en la percepción de los empleados sobre la justicia en la organización y cómo esto influye en su compromiso con la misma.

Luthans y Youssef-Morgan (2017) se centran en las variables psicológicas positivas de los empleados y su impacto en la capacidad de la organización para prosperar.

- Autoeficacia: se refiere a la creencia de los empleados en su capacidad para llevar a cabo con éxito tareas específicas en el trabajo.
- Esperanza: se refiere a la capacidad de los empleados para establecer metas desafiantes, desarrollar planes para lograrlas y mantener la motivación para hacerlo.

- Optimismo: se refiere a la tendencia de los empleados a tener una perspectiva positiva del futuro y a esperar resultados favorables.
- Resiliencia: se refiere a la capacidad de los empleados para recuperarse rápidamente de la adversidad y mantener su desempeño a pesar de los obstáculos.
- Confianza: se refiere a la creencia de los empleados en la capacidad de su organización para tomar decisiones adecuadas y llevar a cabo acciones efectivas.
- Virtudes y fortalezas: se refiere a los rasgos de personalidad positivos que los empleados traen al trabajo, como la honestidad, la integridad y la diligencia.
- Inteligencia emocional: se refiere a la capacidad de los empleados para reconocer y regular sus propias emociones, así como para entender las emociones de los demás y responder adecuadamente a ellas.
- Capital psicológico positivo: se refiere al conjunto de variables anteriores, es decir, autoeficacia, esperanza, optimismo, resiliencia y confianza, que se combinan para crear una fuerza impulsora positiva que influye en el desempeño y el bienestar de los empleados.

Greenberg y Baron (2017), explican la equidad y justicia procesal, son dos variables del comportamiento organizacional que están relacionadas con la percepción de los empleados acerca de la justicia en los procesos y procedimientos de la organización.

La equidad se refiere a la justicia distributiva, es decir, la percepción de que los recursos y recompensas se distribuyen justamente en función del esfuerzo y la contribución de los empleados. Los empleados que perciben la equidad en la

distribución de recompensas son más propensos a estar motivados y comprometidos con la organización.

La justicia procesal, por otro lado, se refiere a la percepción de los empleados acerca de la justicia en los procesos y procedimientos utilizados por la organización para tomar decisiones. Los empleados que perciben la justicia procesal en la organización tienen más confianza en la toma de decisiones de la empresa y se sienten más comprometidos con su trabajo.

3.3.3. ELEMENTOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Los elementos del comportamiento organizacional pueden variar dependiendo de la perspectiva teórica o del autor que los aborde. A continuación, se presentan la mayoría de los elementos que han sido mencionados por diferentes autores en la literatura, considerando el objeto de estudio:

- Individuos: El comportamiento organizacional se enfoca en los individuos y en cómo se comportan en el contexto organizacional (Robbins y Judge, 2019). Los autores abordan aspectos como la personalidad, la motivación y la percepción de los individuos. En las instituciones de educación superior, los individuos son un elemento clave en el comportamiento organizacional, incluyendo a estudiantes, profesores, personal administrativo y directivos. Los factores que pueden influir en su comportamiento incluyen la motivación, la satisfacción laboral, la percepción del ambiente laboral y la gestión del talento (Zea-Vallejo 2020).
- Grupos: Los grupos son otro elemento importante en el comportamiento organizacional, ya que influyen en las actitudes y el comportamiento de los individuos (Daft y Marcic, 2017). Los autores abordan aspectos como la dinámica de grupo, la comunicación y el liderazgo. Los grupos son una parte del comportamiento organizacional en las instituciones de educación superior, e incluyen equipos de trabajo, comités, asociaciones estudiantiles

y grupos de investigación. Los factores que pueden influir en la dinámica de grupo incluyen la comunicación, el liderazgo, la toma de decisiones y el conflicto (Aguinis y Pierce, 2008).

- Estructura organizacional: La estructura organizacional se refiere a la manera en que se dividen y coordinan las actividades dentro de la organización (Robbins y Judge, 2019). Los autores abordan aspectos como la centralización, la formalización y la complejidad de la estructura organizacional. En las instituciones de educación superior puede variar dependiendo de la naturaleza de la institución y su tamaño, pero en general incluye una jerarquía de autoridad, departamentos académicos y administrativos, y normas y reglamentos. Los factores que pueden influir en la estructura organizacional incluyen la complejidad, la formalización y la centralización.
- Cultura organizacional: La cultura organizacional se refiere a los valores, creencias y normas compartidos por los miembros de la organización (Schein, 2010). El autor aborda aspectos como la identidad organizacional, los artefactos culturales y los supuestos básicos. Los factores que pueden influir en la cultura organizacional incluyen la identidad institucional, la tradición académica, el compromiso con la excelencia académica y la inclusión y diversidad (Arthur et al., 2020).
- Ambiente externo: El ambiente externo se refiere a los factores externos a la organización que pueden influir en su comportamiento, como la competencia, la tecnología y el entorno socioeconómico (Daft y Marcic, 2017). Los autores abordan aspectos como el análisis del ambiente externo y la estrategia organizacional. El ambiente externo en las instituciones de educación superior se refiere a factores como la competencia con otras instituciones, la regulación gubernamental, las tendencias en educación superior y la evolución de la tecnología educativa. Los factores que pueden influir en la

adaptación de las instituciones a su ambiente externo incluyen la innovación, la planificación estratégica y la colaboración interinstitucional (Chapleo y Simms, 2017; Goldstein y Girod, 2017).

- La tecnología puede ser tanto elemento como variable en el comportamiento organizacional dentro de las IPES. Continuando con el tema de las variables y los elementos, el concepto de tecnología se estudia aparte ya que puede ser tanto variable como elemento del comportamiento organizacional en el caso de las IPES. (Robbins, 2017, Schermerhorn Jr. 2021, y Kreitner y Kinicki, 2019)

Robbins (2017), Schermerhorn Jr. (2021), y Kreitner y Kinicki (2019), los tres autores reconocen que la tecnología disponible es un elemento clave dentro del comportamiento organizacional. Destacan su influencia en la comunicación, la colaboración, la estructura organizacional y los procesos de trabajo. Consideran cómo las herramientas tecnológicas impactan el comportamiento y el desempeño de los empleados, así como la forma en que se organizan y operan las organizaciones en general. Mencionan cómo las herramientas tecnológicas, como los sistemas de información, los software de gestión y las redes sociales internas, pueden facilitar la comunicación, la colaboración y el intercambio de información entre las personas. También analizan cómo la tecnología influye en la cultura organizacional y en la adaptabilidad de las organizaciones al entorno cambiante.

Por un lado, la tecnología puede ser considerada una variable del comportamiento organizacional de las instituciones de educación superior, ya que influye en la forma en que los miembros de la organización interactúan entre sí y con los estudiantes, así como en la forma en que se desarrollan las actividades de enseñanza, aprendizaje, académicas y administrativas, así como a la interacción entre los miembros de la comunidad universitaria. Por ejemplo, la implementación de nuevas tecnologías de enseñanza puede tener un impacto en el comportamiento y la actitud

de los profesores y estudiantes, así como en la eficiencia y calidad de los procesos educativos.

Por otro lado, la tecnología también puede ser considerada un elemento del comportamiento organizacional de las instituciones de educación superior, ya que es uno de los componentes específicos que conforman la organización y que influyen en su funcionamiento y desempeño. Por ejemplo, la tecnología puede ser un elemento importante en la infraestructura y recursos de la institución, como las herramientas de enseñanza en línea, las plataformas virtuales de aprendizaje, los sistemas de gestión de información estudiantil, entre otros.

A continuación, se presentan algunos autores que exploran la relación entre la tecnología y el comportamiento organizacional en las IPES:

Echeverri (2020), explora cómo la tecnología ha transformado la forma en que las IPES llevan a cabo sus actividades, así como las implicaciones de este cambio en el comportamiento organizacional de la comunidad universitaria. Por su parte García-Peñalvo & Conde-González (2019) realizan un análisis de cómo la tecnología ha influido en el comportamiento organizacional de las IPES, y se examinan las tendencias y desafíos que surgen como resultado.

Mientras que Gómez & Hernández (2021) examinan el impacto de la tecnología en el comportamiento organizacional de la comunidad universitaria, y se centra en los efectos en la comunicación, la colaboración y la gestión de la información. Así también Núñez & Montero (2018) analizan la influencia de las tecnologías de la información y la comunicación en el comportamiento organizacional de las IPES, y se centra en aspectos como la gestión del conocimiento, la colaboración y la innovación. Y Ruiz-Tagle (2019) explora cómo la tecnología ha influido en el comportamiento organizacional de las IPES, y también se enfoca en los efectos en la comunicación, la colaboración y la toma de decisiones.

Se puede observar que la tecnología es un elemento clave que ha transformado la forma en que se llevan a cabo las actividades académicas y administrativas, así como la interacción entre los miembros de la comunidad universitaria. De tal manera que la tecnología ha influido en el comportamiento organizacional de las IPES en aspectos como la comunicación, la colaboración, la gestión del conocimiento, la innovación y la toma de decisiones.

Existen desafíos y oportunidades asociados al uso de la tecnología en las IPES, y es importante abordarlos de manera estratégica y consciente. Por ello, la tecnología puede afectar tanto a la dinámica interna de las IPES como a su relación con el entorno social y económico en el que se encuentran, por ello es necesario comprender y gestionar adecuadamente su impacto para poder aprovechar sus beneficios y minimizar sus riesgos.

Un paso más adelante aparece el concepto de gestión tecnológica, el cual puede ser tanto variable como elemento, diversos autores en los últimos años han demostrado su impacto en el desempeño y la capacidad innovadora de las organizaciones.

De acuerdo a Wu, Wu & Chang (2020) La gestión tecnológica es considerada un elemento importante en la capacidad tecnológica y se demuestra que afecta significativamente la capacidad de la organización para innovar. Los autores examinan cómo la capacidad tecnológica, la cultura organizacional y el liderazgo transformacional influyen en el rendimiento de la innovación en las organizaciones.

Para Sánchez-Torres et al (2018) La gestión tecnológica es considerada una variable importante que afecta significativamente el desempeño de la empresa. Los autores investigan el impacto de las capacidades de gestión tecnológica en el desempeño de las empresas innovadoras en España.

Zhao, Zhao & Zhang (2018) exponen la gestión tecnológica como un elemento clave que afecta la capacidad de la organización para crear un ambiente de trabajo seguro

y propicio para la innovación. En este estudio, los autores investigan cómo el liderazgo transformacional influye en el comportamiento innovador de los empleados a través de la mediación de la seguridad psicológica y el compromiso con el proceso creativo.

3.3.4. METAS Y OBJETIVOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

El comportamiento organizacional tiene diversas metas y objetivos que han sido estudiados por distintos autores. A continuación, se presentan algunas referencias bibliográficas que abordan este tema:

- Robbins & Judge (2019). Comportamiento organizacional. Pearson. En este libro, los autores señalan que los objetivos del comportamiento organizacional son mejorar la productividad, reducir el ausentismo y la rotación, aumentar la satisfacción y el compromiso de los empleados, fomentar la diversidad y la inclusión, mejorar la toma de decisiones y la resolución de conflictos, entre otros.
- Luthans & Youssef-Morgan (2017). Positive organizational behavior: Essentials, advances, and emerging directions. Routledge. En este texto, los autores proponen que las metas del comportamiento organizacional deben estar orientadas a desarrollar organizaciones positivas que promuevan el bienestar de los empleados, la eficacia organizacional y la responsabilidad social.
- Kinicki & Fugate. (2018). Comportamiento organizacional: Un enfoque para América Latina. McGraw Hill. En este libro, los autores indican que los objetivos del comportamiento organizacional son entender y predecir el comportamiento humano en las organizaciones, mejorar la eficacia y la eficiencia organizacional, mejorar la calidad de vida en el trabajo y promover la responsabilidad social corporativa.

En general, se puede afirmar que las metas y objetivos del comportamiento organizacional están relacionados con mejorar el desempeño, la eficacia y el bienestar de las personas y las organizaciones, así como promover la responsabilidad social y la sostenibilidad.

Al comparar la información anterior de las metas y objetivos referencias bibliográficas mencionadas, se pueden identificar algunas similitudes y diferencias en cuanto a las metas y objetivos del comportamiento organizacional:

Todas las referencias mencionan la importancia de mejorar la eficacia y eficiencia organizacional como uno de los objetivos principales del comportamiento organizacional. Sin embargo, cada autor enfatiza en diferentes aspectos de la eficacia y eficiencia, como la productividad, la calidad de vida en el trabajo o el bienestar de los empleados.

El desarrollo de organizaciones positivas que promuevan el bienestar de los empleados es una meta presente en dos de las referencias, Luthans y Youssef-Morgan (2017) y Kinicki y Fugate (2018).

Otra similitud entre los autores es la importancia de la responsabilidad social corporativa como una meta del comportamiento organizacional. Todos mencionan la necesidad de que las organizaciones tengan un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.

Una diferencia entre los autores es que Robbins y Judge (2019) mencionan la reducción del ausentismo y la rotación como una de las metas del comportamiento organizacional, mientras que Luthans y Youssef-Morgan (2017) y Kinicki y Fugate (2018) no lo incluyen.

Por otro lado, Luthans y Youssef-Morgan (2017) y Kinicki y Fugate (2018) enfatizan en la importancia de promover la diversidad y la inclusión en las organizaciones, mientras que Robbins y Judge (2019) no lo mencionan.

En resumen, aunque existen algunas diferencias en cuanto a los objetivos específicos del comportamiento organizacional, todos los autores coinciden en la importancia de mejorar la eficacia y eficiencia organizacional, promover el bienestar de los empleados y tener un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.

A continuación se presenta una compilación de los objetivos y metas del comportamiento organizacional según diferentes autores actuales:

- a) Incrementar la productividad y la eficacia de la organización mediante técnicas de motivación, liderazgo y diseño de trabajo efectivo. (Robbins y Judge, 2018)
- b) Mejorar la satisfacción y el bienestar de los empleados creando un ambiente de trabajo saludable, políticas justas y equitativas, y un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal. (Greenberg y Baron, 2017)
- c) Fomentar la innovación y la creatividad mediante el diseño de equipos multidisciplinarios, el fomento del pensamiento crítico y la toma de riesgos controlados. (Cameron y Quinn, 2011)
- d) Reducir el absentismo y la rotación de persona mediante la implementación de políticas y prácticas que promuevan la satisfacción y el compromiso de los empleados. (Spector, 2019)
- e) Promover la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo mediante la creación de políticas y prácticas que valoren y respeten la diversidad de los empleados. (Cox y Blake, 2019)
- f) Describir, comprender, predecir y controlar el comportamiento humano en las organizaciones desde cómo los individuos interactúan dentro de la organización, cómo se ven afectados por las políticas y estructuras organizativas, predecir cómo responderán a diferentes situaciones y estímulos, y utilizar esta comprensión para influir en su comportamiento y

lograr los objetivos organizacionales. . (Robbins y Judge, 2018, Greenberg y Baron, 2017; Cameron y Quinn, 2011; Spector, 2019)

- g) Mejorar la eficacia y la eficiencia organizacional al promover la motivación, la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados. (Robbins y Judge, 2018)
- h) Fomentar el liderazgo efectivo al proporcionar herramientas y conocimientos para que los líderes puedan motivar, inspirar y dirigir a sus empleados hacia el logro de los objetivos organizacionales. (Greenberg y Baron, 2017).
- i) Desarrollar y retener talento al identificar y abordar los factores que influyen en la satisfacción y el compromiso de los empleados, y al proporcionar oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. (Robbins. y Judge, 2018)

3.3.5. FASES DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

El comportamiento organizacional puede ser explicado en varias etapas o pasos, algunos de los cuales se describen a continuación:

1. Comprender los antecedentes del comportamiento organizacional: Esta etapa implica la revisión de los eventos y desarrollos históricos que llevaron al surgimiento del comportamiento organizacional como disciplina. La Teoría de las Relaciones Humanas y la Teoría del Comportamiento son algunas de las teorías que influyeron en la creación de esta disciplina (Robbins y Judge, 2019).
2. Estudiar los diferentes niveles de análisis: El comportamiento organizacional se enfoca en tres niveles de análisis: individual, grupal y organizacional. Cada uno de estos niveles tiene diferentes teorías y conceptos que ayudan a entender cómo las personas se comportan en la organización (Robbins y Judge, 2019).

3. Analizar los procesos de la organización: Los procesos de la organización incluyen la comunicación, el liderazgo, la motivación y el trabajo en equipo. Estos procesos tienen un impacto en el comportamiento de los empleados y en el funcionamiento general de la organización (Luthans y Youssef-Morgan, 2017).
4. Identificar los factores que influyen en el comportamiento: Los factores que influyen en el comportamiento organizacional incluyen la personalidad, la percepción, la actitud, la cultura y los valores. Comprender cómo estos factores afectan el comportamiento de los empleados ayuda a los gerentes a tomar decisiones más efectivas (Robbins y Judge, 2019).
5. Aplicar las teorías del comportamiento organizacional en la práctica: La aplicación de las teorías del comportamiento organizacional en la práctica implica el desarrollo de prácticas efectivas de gestión de recursos humanos que promuevan el bienestar de los empleados y el logro de los objetivos organizacionales. Las prácticas de liderazgo, la motivación de los empleados y la creación de una cultura organizacional positiva son algunos ejemplos de aplicaciones prácticas (Kinicki y Fugate, 2018).

Por ende para entender el comportamiento organizacional, es necesario comprender los antecedentes históricos, los diferentes niveles de análisis, los procesos de la organización, los factores que influyen en el comportamiento y cómo aplicar las teorías en la práctica.

Incorporando toda la información, el Comportamiento Organizacional se puede explicar como el estudio y análisis de la conducta o forma de funcionar y actuar de las personas en su labor cotidiana interactuando con la organización, lo cual distingue a las organizaciones unas de otras. El objetivo es aplicar dicho conocimiento para mejorar la organización. Por lo que se debe tener en cuenta que cada persona es un fenómeno multidimensional sujeto a las influencias de diversas

variables, tanto externas como internas y de estas depende el comportamiento humano.

De acuerdo a Kinicki & Kreitner (2009) en su libro *Organizational behavior: Key concepts, skills & best practices*, el comportamiento organizacional es el estudio de cómo las personas, los grupos y las organizaciones interactúan y cómo el comportamiento humano puede ser entendido y mejorado dentro de las organizaciones.

Este campo centra su análisis en cómo el trabajo del staf contribuye o disminuye la eficacia y productividad de la organización. El campo comprende tres unidades de análisis: el individuo, el grupo y la organización (ventaja competitiva nuevamente). Las dos primeras unidades de análisis se centran en un micro aspecto (al nivel individual del empleado) sobre este campo y resaltan temas como los rasgos de personalidad (diferencias entre las personas), las actitudes de los empleados y su motivación para el trabajo y liderazgo, la formación de grupos y la toma de decisiones en grupo. La perspectiva “macro” o global parte de la organización como unidad de análisis primaria. Esto se denomina teoría organizacional, la cual se focaliza en temas de diseño de la organización y estructura organizacional (Champoux 2015).

3.4. DISCAPACIDAD SENSORIAL

3.4.1. ANTECEDENTES DEL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD

La discapacidad sensorial ha existido a lo largo de la historia de la humanidad, aunque la forma en que se ha comprendido y abordado ha evolucionado con el tiempo.

En las civilizaciones antiguas como la griega y la romana, las personas con discapacidad sensorial a menudo eran marginadas y excluidas de la sociedad. En algunas culturas, se creía que la discapacidad sensorial era una maldición o un castigo divino.

Durante la Edad Media, las personas con discapacidad sensorial a menudo eran consideradas poseídas por demonios y se las sometía a tratamientos inhumanos. La Iglesia Católica también desempeñó un papel importante en la percepción y el trato de las personas con discapacidad sensorial.

Entre los siglos XVIII y XIX, surgieron algunas iniciativas para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad sensorial. Por ejemplo, se crearon escuelas para sordos y se desarrollaron sistemas de comunicación como el lenguaje de signos y el sistema braille.

Durante el siglo XX, se produjeron avances significativos en la atención y el apoyo a las personas con discapacidad sensorial. Se desarrollaron tecnologías de asistencia, como audífonos y dispositivos de comunicación alternativos, que mejoraron la calidad de vida de muchas personas con discapacidad sensorial.

En general, a lo largo de la historia, ha habido una tendencia hacia una mayor comprensión y aceptación de las personas con discapacidad sensorial, así como una mayor atención a sus necesidades y derechos. Los movimientos de derechos civiles y la adopción de leyes y políticas de inclusión han contribuido a promover la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad sensorial en la sociedad contemporánea.

Fernández (2008) analiza la historia de la discapacidad y su evolución a lo largo del tiempo, destacando los cambios legislativos en función de las creencias y pensamientos de cada época. Desde la antigua Grecia hasta la Edad Media, según Kramer & Sprenger (2005), las personas con discapacidad fueron sacrificadas, excluidas de la sociedad o consideradas poseídas por el demonio.

En tiempos más modernos, de acuerdo a Ledesma (2008) se crearon instituciones auspiciadas por la Iglesia para su cuidado, pero seguían siendo marginadas y estigmatizadas. En el siglo XVI, surgieron las primeras prótesis y se impulsó la educación especial. En los siglos XVIII y XIX, se establecieron escuelas para personas sordomudas y ciegas, y se desarrollaron avances en ortopedia y tratamiento de discapacidades. Durante el siglo XX, las guerras y el régimen de Adolf Hitler intensificaron la persecución de las personas con discapacidad.

Sin embargo, Lord & Stein (2022) señalan que a partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y otras iniciativas internacionales y nacionales, se ha trabajado para promover los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad. Además, en diversas partes del mundo se adoptaron leyes y se implementaron programas para proteger los derechos de las personas con discapacidad mental y física.

En el ámbito internacional, de acuerdo a Parra-Dussan (2004) se han llevado a cabo diversas acciones para promover la inclusión y protección de las personas con discapacidad. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha emitido diferentes declaraciones y resoluciones, como la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental, la Declaración de los Derechos de los Impedidos y las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

A nivel regional y local, se han adoptado convenciones y legislaciones para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad. En América, se destaca la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, incorporada en la legislación colombiana mediante la Ley 762 de 2002. (Sentencia C-401, 2003)

Estos avances y acciones buscan garantizar la igualdad de oportunidades, la protección de los derechos y la inclusión plena de las personas con discapacidad

en la sociedad. A pesar de ello, todavía existen desafíos y estigmas que deben ser abordados para lograr una verdadera igualdad y equidad para este grupo de personas.

El Premio Nobel de Economía, Amartya Sen dice:

“Una comprensión de las demandas morales y políticas de la discapacidad es importante, no sólo porque es un rasgo de la humanidad tan amplio y deficitario, sino también porque las consecuencias trágicas de la discapacidad pueden ser superadas sustancialmente con una ayuda social determinada e intervenciones creativas. Las políticas que trabajen con esta habilidad pueden tener un dominio grande, incluyendo el aminoramiento de los efectos de la minusvalía, por un lado, y programas para prevenir el desarrollo de las discapacidades por el otro. Es extremadamente importante el poder comprender que la mayoría de las discapacidades son prevenibles, y mucho puede hacerse no sólo para disminuir el sufrimiento de la discapacidad, sino también para reducir la prevalencia de la discapacidad.(Amartya Sen, 2004)

3.4.2. DEFINICIÓN DE DISCAPACIDAD SENSORIAL

El concepto de discapacidad se refiere a una condición física, mental o sensorial, tanto de manera permanente como temporal, que restringe la capacidad para llevar a cabo una o más actividades fundamentales en la vida diaria. Esta limitación puede estar influenciada o empeorada por el entorno económico y social en el que se encuentra la persona.

Como se observa, el concepto de discapacidad ha evolucionado a través de la historia. Así mismo es diferente su evolución de acuerdo con el tipo de discapacidad

y posiblemente de acuerdo con la posición y aceptación (estigmatización) de la sociedad respecto a cada una de ellas.

De acuerdo a la ONU (2008) se ha intentado establecer una definición de discapacidad que permita una comunicación uniforme en torno a esta situación. Con este fin, la Organización Mundial de la Salud, como máxima autoridad en salud a nivel mundial, ha desarrollado la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías, ahora conocida como Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). Esta clasificación distingue entre deficiencia, discapacidad y minusvalía, definiéndolas de la siguiente manera, según la Historia de la discapacidad y las Naciones Unidas.

a) La deficiencia, también conocida como impairment, se refiere a cualquier pérdida o anomalía en una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Estas deficiencias pueden manifestarse como trastornos en órganos, extremidades u otras partes del cuerpo, así como en funciones mentales, e incluso la pérdida de alguno de estos órganos o funciones. Ejemplos de deficiencias incluyen la sordera, ceguera o parálisis, así como retraso mental y esquizofrenia crónica en el ámbito mental.

b) La discapacidad, o disability, se define como la restricción o falta de capacidad para realizar una actividad de manera normal debido a una deficiencia. Implica limitaciones funcionales y restricciones en la realización de actividades, como consecuencia de una deficiencia. Las discapacidades se definen en función de cómo afectan la vida de una persona. Algunos ejemplos de discapacidades son las dificultades para ver, oír o hablar adecuadamente, así como para moverse, subir escaleras o realizar actividades como bañarse, comer o ir al baño.

c) La minusvalía, también conocida como handicap, se refiere a una situación desventajosa experimentada por un individuo debido a una deficiencia o

discapacidad, que limita o impide el desempeño de una función considerada normal en su caso particular. Esta situación desventajosa depende de factores como la edad, el género, los aspectos sociales y culturales. El término también se utiliza para clasificar las circunstancias en las que se encuentran las personas con discapacidad. La minusvalía describe la situación social y económica desfavorable en comparación con otras personas, resultado de la interacción de la persona con entornos y culturas específicos.

La discapacidad sensorial se refiere a las limitaciones o dificultades que pueden enfrentar las personas en relación a sus sentidos, como la vista o el oído. La UNESCO (2022) ha abordado este tema a través de diferentes publicaciones y documentos, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Esta convención reconoce los derechos de las personas con discapacidad sensorial y promueve su inclusión y igualdad de oportunidades en diversos ámbitos, como la educación y el empleo. También ha trabajado en colaboración con gobiernos y organizaciones para implementar políticas y prácticas inclusivas, y ha publicado informes y estudios relacionados con la discapacidad sensorial.

Los autores Michailakis (2003), Heyer (2007), Oliver (2006) y Vázquez-Barquero et al. (2000) coinciden en que existen diferentes modelos para comprender y clasificar la discapacidad. Los modelos más respaldados son: el modelo médico-biológico, el modelo social, el modelo de las minorías colonizadas, el modelo universal de discapacidad y el modelo biopsicosocial.

El modelo médico-biológico considera que la discapacidad es un problema causado por enfermedades o condiciones de salud, y se centra en el tratamiento individual y médico de la persona. Este enfoque ha llevado a la estigmatización y marginación de las personas con discapacidad.

Por otro lado, el modelo de discapacidad social sostiene que la discapacidad no es solo el resultado de la enfermedad de la persona, sino también de las condiciones y estructuras sociales. Este modelo enfatiza la responsabilidad colectiva de la sociedad para hacer las modificaciones ambientales necesarias y garantizar la participación plena de las personas con discapacidad.

El modelo de las minorías colonizadas incorpora la lucha por los derechos de las personas con discapacidad y considera que son sistemáticamente discriminadas y marginadas por la sociedad. Este modelo critica la idea de que las personas con discapacidad no pueden autodeterminarse y aboga por su participación activa en la definición de sus propias necesidades y estructuras de apoyo.

El modelo universal de la discapacidad plantea que la discapacidad es un fenómeno común a todos los seres humanos y que todos estamos en riesgo de experimentarla. Este modelo busca superar la marginación y discriminación de las minorías colonizadas y promover la valoración y aceptación de las diferencias individuales.

Finalmente, el modelo biopsicosocial enfatiza la interacción entre la persona con discapacidad y su entorno. Considera que el funcionamiento de un individuo es resultado de la interacción compleja entre su condición de salud y los factores ambientales. Este modelo busca integrar los aspectos físicos, psicológicos y sociales de la discapacidad y utiliza un lenguaje universal y positivo en su definición y clasificación.

Actualmente otros autores en comparación presentan diferentes perspectivas actuales de la discapacidad.

- a) Perspectiva médica y científica de acuerdo a la World Health Organization. (2021) proporciona información detallada sobre la discapacidad visual, su prevalencia, causas, impacto y estrategias de prevención y tratamiento. Y por otra parte analiza la discapacidad

auditiva, incluyendo su carga global, causas, prevención, diagnóstico y opciones de intervención.

- b) Perspectiva social y de derechos, Shakespeare & Watson (2001) argumentan la perspectiva social enfocada en los aspectos sociales y ambientales que pueden limitar la participación de las personas con discapacidad sensorial y propone alternativas al enfoque médico tradicional. Oliver (1990) examina la discapacidad como un problema político y social, y cuestiona las estructuras de poder y las barreras sociales que afectan a las personas con discapacidad, incluyendo aquellas con discapacidad sensorial.
- c) Perspectiva psicológica y de desarrollo, Kekelis & Prinz (2019) analizan cómo afectan el aprendizaje, el desarrollo socioemocional y la adaptación de las personas con discapacidad sensorial. En la revisión sistemática de Gutiérrez-Martínez & Juárez-Ramos (2020), los autores examinan la literatura sobre el bienestar psicológico y la calidad de vida en personas con discapacidad sensorial, explorando los factores de protección y las intervenciones que pueden mejorar su bienestar general.

Estos modelos y perspectivas han evolucionado a lo largo del tiempo, desde enfoques médicos hacia modelos más integrativos que incluyen los derechos humanos y sociales. Se plantea la necesidad de un modelo multidimensional que abarque aspectos médicos, sociales, jurídicos y biopsicosociales para comprender mejor la discapacidad.

A continuación se presentan algunas definiciones de discapacidad sensorial, estas definiciones son solo ejemplos y existen muchas otras perspectivas y enfoques sobre la discapacidad sensorial según diferentes autores y contextos como ya se ha mencionado antes.

"La discapacidad sensorial se refiere a la pérdida o deterioro de la capacidad sensorial en uno o más de los sentidos, como la visión, la audición, el olfato, el gusto o el tacto. Puede tener un impacto significativo en la vida cotidiana de una persona y requiere intervenciones específicas para mejorar la calidad de vida."

World Health Organization (OMS) 2023.

Esta definición destaca la discapacidad sensorial como una condición que afecta la capacidad de procesar la información sensorial. Se hace énfasis en la relación entre la discapacidad sensorial y la percepción, y se menciona la adaptación y compensación como posibles formas de afrontar esta discapacidad. Sin embargo, no se especifican las causas o los sentidos afectados, lo que deja margen para interpretar diferentes situaciones de discapacidad sensorial.

"La discapacidad visual se define como una condición en la que una persona experimenta una pérdida total o parcial de la capacidad visual, lo que afecta su capacidad para realizar actividades diarias y participar plenamente en la sociedad." Duret & Llewellyn (2008).

Esta definición amplía el alcance de la discapacidad sensorial y menciona la pérdida total o parcial de la capacidad de uno o más sentidos. Se hace énfasis en el impacto funcional de la discapacidad sensorial en la vida diaria y se sugiere que la inclusión y la adaptación son elementos clave para abordar esta discapacidad. Además, se mencionan ejemplos específicos de adaptaciones, como el uso de tecnologías asistivas

"La discapacidad auditiva se caracteriza por una pérdida de la capacidad auditiva que puede ser parcial o total. Esta condición puede dificultar la comunicación verbal y la percepción de los sonidos, lo que afecta la

interacción social y el acceso a la información auditiva en el entorno."
(Hintermair, 2013. p 146-163.)

Esta definición se centra en la percepción sensorial y la relación con la información del entorno. Se destaca la variedad de causas posibles para la discapacidad sensorial, incluyendo factores genéticos, enfermedades o lesiones. Además, se menciona la importancia de la intervención temprana y el apoyo especializado para promover el desarrollo de habilidades adaptativas.

"La discapacidad sensorial se refiere a la pérdida o deterioro de la capacidad de uno o más sentidos, lo que puede afectar la percepción y la interacción con el entorno. Esto incluye la discapacidad visual, auditiva y otras discapacidades relacionadas con los sentidos, como el olfato o el gusto."
(Schalock & Luckasson 2004. p 74-84)

Esta definición enfatiza la limitación en la función sensorial y su impacto en la comunicación y el acceso a la información. Se mencionan ejemplos específicos de discapacidad sensorial, como la sordera y la ceguera, y se resalta la necesidad de adaptaciones y apoyos para garantizar la inclusión y la participación activa en la sociedad. También se hace referencia a la importancia de la rehabilitación y el desarrollo de habilidades para maximizar el potencial de las personas con discapacidad sensorial.

En general, las cuatro definiciones concuerdan en que la discapacidad sensorial implica una alteración en la función sensorial, que puede afectar diferentes sentidos y tener un impacto en la vida diaria y la participación social. Sin embargo, cada definición presenta matices y detalles adicionales que pueden influir en la interpretación, como la relación con la percepción, las causas subyacentes, las adaptaciones necesarias y la importancia de la intervención temprana y la

rehabilitación. Estos matices y detalles adicionales proporcionan una visión más completa y contextualizada de la discapacidad sensorial y sus implicaciones.

Las similitudes intrínsecas son que en todas las definiciones se reconoce que la discapacidad sensorial implica una pérdida o deterioro de la capacidad sensorial en uno o más sentidos y que puede tener un impacto significativo en la vida cotidiana de una personas, por lo cual quizás requiera intervenciones específicas para mejorar la calidad de vida. Por último, en tres de las cuatro definiciones se mencionan explícitamente la discapacidad visual y/o auditiva como formas específicas de discapacidad sensorial.

Las diferencias intrínsecas, la definición de Duret & Llewellyn (2008) se centran en la discapacidad visual, mientras que Hintermair, M. en la auditiva; pero las otras dos son más inclusivas y reconocen que la discapacidad sensorial también puede involucrar otros sentidos, como el olfato o el gusto.

Tanto Duret & Llewellyn (2008) como Schalock & Luckasson (2004). enfatizan el impacto de la discapacidad sensorial en la participación social y las actividades diarias, mientras que las definiciones de la World Health Organization (OMS) y Hintermair, M. se centran más en los aspectos funcionales y la interacción con el entorno.

Todas las definiciones se proporcionan por organismos reconocidos, como la Organización Mundial de la Salud (OMS), lo que indica su importancia y relevancia en el campo de la salud y la discapacidad. Además, otra similitud extrínseca es que reflejan una comprensión actualizada de la discapacidad sensorial y reconocen su impacto en la vida de las personas.

Entre las diferencias extrínsecas se pueden observar las perspectivas actualizadas y las de años anteriores.

Las definiciones de OMS y Schalock & Luckasson (2004) pueden considerarse más generales y amplias.

Esta investigación propone la siguiente definición la discapacidad sensorial es la pérdida o disminución de la capacidad sensorial en uno o más sentidos, como la visión, la audición, el olfato, el gusto o el tacto. Esta condición puede afectar la forma en que una persona percibe e interactúa con el mundo que le rodea, presentando desafíos en áreas como la comunicación, la movilidad y la participación social.

La discapacidad sensorial puede tener diferentes causas, como condiciones congénitas, enfermedades, lesiones o el proceso natural de envejecimiento. Sus implicaciones varían según el grado de pérdida sensorial y las necesidades individuales de cada persona.

Es importante destacar que la discapacidad sensorial no define completamente a una persona, ya que cada individuo tiene habilidades y fortalezas únicas. La inclusión y la accesibilidad son fundamentales para garantizar que las personas con discapacidad sensorial puedan participar plenamente en la sociedad, recibiendo el apoyo adecuado, acceso a tecnologías de asistencia y oportunidades para la rehabilitación y el desarrollo de habilidades adaptativas.

En resumen, la discapacidad sensorial implica la alteración de uno o más sentidos, lo que puede requerir adaptaciones y apoyos específicos para permitir a las personas con discapacidad sensorial alcanzar su máximo potencial y participar activamente en todas las esferas de la vida.

3.4.3. DATOS ESTADÍSTICO DE DISCAPACIDAD SENSORIAL EN MÉXICO.

Según el Censo Nacional de Población y Vivienda de 2020 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en México hay alrededor de 2.8 millones de personas que reportan tener alguna discapacidad visual, auditiva o de habla. Esto representa alrededor del 2.3% de la población total del país.

En cuanto a la distribución de estas discapacidades, el INEGI reporta que el 1.3% de la población (cerca de 1.6 millones de personas) tienen algún tipo de discapacidad visual, mientras que el 1.1% (alrededor de 1.4 millones de personas) tienen alguna discapacidad auditiva. Además, se estima que hay alrededor de 78,000 personas en México que tienen discapacidad de habla.

Es importante señalar que estos datos son solo una estimación, ya que no todas las personas con discapacidades sensoriales reportan su condición en los censos y encuestas. Además, el acceso a servicios y recursos para las personas con discapacidades en México puede variar ampliamente según la región y el nivel socioeconómico.

3.5. ETNIAS

3.5.1. LA ETNICIDAD COMO CONCEPTO EN LA ANTROPOLOGÍA.

Las interacciones humanas a lo largo de la historia han llevado a la formación y mezcla de distintos grupos étnicos (Barth, 1969; Smith, 1986; Brubaker, 2004; Wolf, 1967). Estos autores señalan que la ubicación geográfica, las migraciones, el contacto cultural, la colonización y dominación, los factores sociales y políticos son algunos de los antecedentes más importantes en la configuración de los grupos étnicos actuales.

Smith, A. D. (2018), O'Toole, T. (2019), Hale, C. R. (2020) y Van den Berghe, P. L. (2019) explican las teorías más comunes sobre la etnicidad que se han discutido en la literatura académica son:

La teoría del primordialismo: esta teoría sostiene que la etnicidad es algo innato y natural en los individuos, que se basa en lazos de sangre, cultura, tradición y/o religión. Según esta perspectiva, la etnicidad es inmutable y se transmite de generación en generación.

La teoría del instrumentalismo: esta teoría plantea que la etnicidad es una construcción social y política que se utiliza para alcanzar ciertos objetivos y metas, como el acceso a recursos, el poder político o la protección contra la discriminación. En otras palabras, la etnicidad se utiliza como una herramienta para lograr ciertos fines.

La teoría del constructivismo: esta teoría sostiene que la etnicidad es una construcción social que se desarrolla a través del tiempo y que se basa en la interpretación que los individuos hacen de la realidad social y cultural en la que se encuentran. Según esta perspectiva, la etnicidad es una categoría flexible y cambiante que puede ser recreada y redefinida por los individuos y grupos sociales en diferentes momentos históricos y contextos.

La teoría del esencialismo: Esta teoría sostiene que la etnicidad es una característica esencial de las personas que se basa en la biología, la genética y la cultura, y que se transmite de generación en generación.

La teoría del postcolonialismo: Esta teoría sostiene que la etnicidad es una construcción política y cultural que surge de la relación entre colonizadores y colonizados, y que se mantiene en el tiempo a través de procesos de exclusión y subordinación.

La teoría de la elección racional: Esta teoría sostiene que las personas eligen ser parte de un grupo étnico basándose en costos y beneficios percibidos, como el acceso a recursos y la protección frente a la discriminación. Según esta teoría, la etnicidad es una estrategia racional para maximizar los beneficios individuales.

La teoría de la identidad social: Esta teoría sostiene que las personas construyen su identidad social en relación con otros grupos sociales, y que la etnicidad es una de las muchas formas en que las personas pueden identificarse. Según esta teoría, la etnicidad puede ser una forma poderosa de identidad social porque a menudo se basa en diferencias culturales y lingüísticas.

La teoría del conflicto cultural: Esta teoría sostiene que la etnicidad surge cuando diferentes grupos culturales compiten por recursos y poder. Según esta teoría, la etnicidad se utiliza como un medio para movilizar a los miembros del grupo y competir con otros grupos por recursos y poder.

La teoría de la estructuración: Esta teoría sostiene que la etnicidad es el resultado de la interacción entre las estructuras sociales y las agencias individuales. Según esta teoría, las estructuras sociales, como las leyes y las normas culturales, influyen en la forma en que las personas construyen su identidad étnica, pero las personas también pueden influir en estas estructuras a través de sus acciones individuales y colectivas.

De acuerdo a Jones (1997) La noción de "eticidad" ganó relevancia entre los antropólogos durante la década de 1961-1970, en parte debido a la insatisfacción con los conceptos tradicionales como "cultura", "sociedad" y "tribu". Otro factor fue el surgimiento de movimientos políticos que promovían la identidad étnica en diversas regiones del mundo. Este cambio de enfoque conceptual surge de la comprensión de que las divisiones sociales no siempre coinciden con las fronteras culturales, y de la necesidad de investigar el papel de la cultura en la organización de los grupos sociales.

Es importante destacar que los grupos étnicos como construcciones sociales tienen una identidad étnica que puede ser fluida y subjetiva. Además, la interacción entre

diferentes grupos étnicos puede dar lugar a la formación de nuevas identidades étnicas o a la transformación de las existentes. Los antecedentes de los grupos étnicos son múltiples y complejos, y varían según las regiones y las épocas históricas.

En resumen el concepto de etnicidad desde la perspectiva antropológica se refiere a la identificación y pertenencia de un individuo o grupo a una determinada comunidad cultural que comparte características distintivas, como lengua, tradiciones, creencias, valores y prácticas sociales. La etnicidad es una construcción social y cultural, que puede ser influenciada por factores históricos, geográficos, económicos y políticos.

3.5.2. DEFINICIÓN DE ETNIA O GRUPOS ETNICOS

Gómez (1998) define el adjetivo de origen griego “étnico” el cual ya tenía la esencia del concepto actual: la pertenencia a un grupo social. También ofrece la siguiente definición: “étnico ‘de un grupo nacional; nacional’: griego *ethnikós* ‘étnico’, de *éthnos* ‘nación, pueblo’ (sentido implícito: ‘gente del grupo propio’, del indoeuropeo *swedh-no-* ‘propio,

De acuerdo a la Real Academia Española, “etnia” significa “Comunidad humana definida por afinidades raciales, lingüísticas, culturales, etcétera”, mientras “étnico” significa “Perteneiente o relativo a una nación, raza o etnia”. La primera definición de "etnia" menciona las "afinidades raciales", lo que sugiere una conexión con el aspecto biológico.

Sin embargo, es importante reconocer que el concepto de "raza" es una construcción cultural, no una realidad biológica, ya que las variaciones genéticas se distribuyen gradualmente en el espacio sin fronteras claras. El criterio lingüístico es

más evidente, pero tampoco es posible establecer límites precisos debido a que los cambios lingüísticos ocurren gradualmente y en cadenas a través del espacio. Además, la palabra "cultural" también forma parte de la definición de "etnia" citada.

Hutchinson (2019) aborda el concepto de etnicidad en el contexto de la relación entre nacionalismo y conflictos armados. Además, destaca que la identidad étnica puede ser utilizada y manipulada como un factor de movilización y justificación de la violencia, y que la construcción de la identidad étnica a menudo implica la exclusión de otros grupos que se perciben como diferentes o inferiores. En este sentido, Hutchinson (2019) entiende la etnicidad como una construcción social y cultural, en la que las diferencias culturales, lingüísticas o históricas son utilizadas para establecer líneas divisorias entre grupos y justificar su exclusión o marginación.

El artículo de Sánchez García (2020) examina la construcción histórica y social del término "etnia" y cómo este concepto ha evolucionado a lo largo del tiempo. El autor sostiene que la noción de "etnia" no es una categoría natural o biológica, sino más bien una construcción social que ha sido moldeada por factores históricos, políticos y culturales.

Además Sánchez García (2020) argumenta que el término "etnia" ha sido construido históricamente en el contexto de la expansión colonial y la necesidad de clasificar y jerarquizar a los diferentes grupos humanos. Además, señala que el término ha sido utilizado de forma ambigua y confusa en distintos contextos, lo que ha llevado a su banalización y a la creación de estereotipos y prejuicios.

El autor también critica la tendencia de algunos académicos y políticos a reducir la complejidad y diversidad de los grupos humanos a una sola característica, como la raza o la cultura, lo que ha llevado a la construcción de identidades étnicas simplistas y esencialistas. En lugar de ello, propone una visión más amplia y compleja de la etnicidad, que tenga en cuenta las múltiples dimensiones que

conforman la identidad de los grupos humanos, como la historia, la cultura, la lengua, la religión y la política.

En general, el artículo sugiere que la construcción del término "etnia" ha estado históricamente ligada a la dominación y la discriminación, y que es necesario reflexionar críticamente sobre su uso en diferentes contextos para evitar su banalización y simplificación, lo que invita a una visión más amplia y compleja de la etnicidad.

Etnia, para Sánchez García (2020) ha sido construido histórica y socialmente, y se ha utilizado de diversas maneras para definir y categorizar (desde características culturales, físicas y psicológicas) a grupos humanos, dependiendo del contexto y de los intereses políticos y sociales de cada época por ende es una construcción social. También destaca que esta construcción es dinámica y está en constante evolución a lo largo del tiempo y que puede estar influenciada por factores históricos, políticos, económicos y culturales.

Según Quiroz (2021), la definición de "etnia" es compleja y multidimensional, ya que involucra tanto aspectos culturales, como lingüísticos, históricos, políticos y sociales. En general, se entiende la etnia como un grupo social que comparte una serie de rasgos culturales y simbólicos, como el idioma, la religión, las costumbres, la vestimenta, la alimentación, entre otros, que los diferencia de otros grupos sociales. Además, la etnia puede ser vista como una construcción social y histórica que se relaciona con procesos de dominación y exclusión, y puede ser utilizada como una herramienta para la resistencia y la reivindicación política y cultural.

Mena (2021) define etnicidad como un fenómeno social y cultural que se basa en la identificación de grupos humanos con una serie de rasgos comunes, tales como la lengua, la religión, la historia, la tradición, la cultura y la raza, que les permiten diferenciarse de otros grupos. Además, Mena enfatiza que la etnicidad es un

fenómeno dinámico que se construye y reconstruye constantemente a través de procesos de interacción social y que, por lo tanto, no es algo estático o inmutable. De esta manera, la etnicidad puede ser vista como una construcción social, histórica y política, que se utiliza para la identificación y el reconocimiento de grupos humanos en diferentes contextos sociales y culturales.

Bozóki (2020) sostiene que el concepto de etnia se utiliza para referirse a grupos sociales que se perciben a sí mismos y son percibidos por otros como distintos, en términos de su cultura, lengua, religión, historia y tradiciones. Se caracteriza por su propia autoatribución. Destaca además que la etnicidad no es una categoría objetiva, sino más bien un constructo social que se utiliza para definir y delimitar grupos humanos en contextos específicos, y que puede tener implicaciones políticas importantes.

A su vez Ortiz y Téllez (2021) definen la etnicidad como una construcción social y cultural que se refiere a la pertenencia y la identificación de un grupo humano con una cultura y una historia común, que a menudo se ve influenciada por factores como la religión, la lengua, las costumbres y las tradiciones. Para ellos, la etnicidad no es un dato biológico ni una categoría fija y unívoca, sino que es una construcción social que cambia y evoluciona con el tiempo. Además, resaltan que la etnicidad puede ser utilizada como un recurso político en la lucha por el reconocimiento y la igualdad de derechos de los grupos étnicos.

Aunque cada autor tiene su propia perspectiva y enfoque, se pueden identificar algunas similitudes y diferencias en sus definiciones de etnia.

Entre las similitudes se observa que todos los autores coinciden en que la etnia es un grupo de personas que comparten ciertas características culturales, como la lengua, las costumbres, la religión y/o la historia compartida. Asimismo, la mayoría de los autores destacan la dimensión social de la etnicidad, es decir, que las personas pertenecen a una etnia porque se reconocen a sí mismas y son

reconocidas por otros miembros de la sociedad como parte de ese grupo. Además, todas las definiciones se reconocen que la identidad étnica es dinámica y puede cambiar a lo largo del tiempo, a medida que los miembros del grupo interactúan con otras culturas y/o experimentan cambios internos.

Entre las diferencias, Quiroz (2021) se enfoca en la construcción social de la etnia y destaca la importancia de los procesos históricos y políticos en la definición de los grupos étnicos. Por tanto, su definición se enfoca más en el carácter contingente y relativo de la etnicidad. Para Mena enfocado en la relación entre etnicidad y violencia, define la etnia como un grupo que se percibe a sí mismo y es percibido por otros como diferente, por tanto, susceptible de ser víctima de discriminación o violencia. Mientras que Ortiz y Téllez (2021) se enfoca en la relación entre etnicidad y nacionalismo en la literatura colombiana contemporánea y define la etnia como una construcción social y política que surge de la necesidad de los grupos subalternos de resistir a la opresión y la marginalización. Bozóki se enfoca en las implicaciones políticas de la definición de etnia en Europa central y del este y define la etnia como un grupo de personas que comparten una cultura, lengua y territorio comunes, y que pueden movilizarse políticamente en torno a esa identidad compartida

Sánchez García (2020) se concentra en la construcción histórica y social del término "etnia" y define la etnia como un conjunto de personas que comparten ciertos rasgos culturales que se han construido históricamente y que pueden ser utilizados para la identificación y diferenciación de grupos humanos. En resumen, las diferencias importantes son en términos de las perspectivas desde las que se enfocan.

A partir de las diferentes definiciones de etnia encontradas en la literatura académica revisada, se puede generar un concepto propio de etnia como un conjunto de personas que comparten características culturales, lingüísticas, históricas, territoriales y/o biológicas, que les permiten reconocerse como un grupo

diferenciado dentro de una sociedad más amplia y que se relacionan entre sí de manera dinámica y compleja, a través de diversas prácticas y expresiones culturales, como la lengua, las costumbres, las tradiciones, la religión, la música, el arte y la política, entre otras.

La identidad étnica puede ser un factor importante en la forma en que las personas se perciben a sí mismas y a los demás, y puede tener implicaciones políticas, económicas, sociales y culturales en su interacción con otros grupos y con el Estado. Es importante destacar que el concepto "etnia" es dinámico y en constante transformación o evolución, se deconstruye (Derrida, 1960) en contextos históricos y sociales específicos, pero además puede ser objeto de disputas y negociaciones entre diferentes actores sociales.

3.5.3. DATOS ESTADÍSTICOS DE ETNIAS EN MÉXICO.

Según el Censo Nacional de Población y Vivienda de 2020 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en México hay alrededor de 25.7 millones de personas que se autoidentifican como indígenas, lo que representa alrededor del 21.5% de la población total del país.

Es importante señalar que la población indígena en México es muy diversa y está compuesta por una gran variedad de grupos étnicos y culturas. Los estados con la mayor proporción de población indígena son Oaxaca (que tiene la mayor proporción, con alrededor del 35.6% de su población identificándose como indígena), Chiapas, Yucatán, Guerrero y Quintana Roo.

Además, se ha registrado que las personas indígenas en México enfrentan desigualdades significativas en términos de acceso a servicios básicos como educación, salud y vivienda, así como en el acceso a empleo y oportunidades

económicas. Por ejemplo, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI, la tasa de desempleo entre la población indígena es significativamente mayor que la tasa de desempleo promedio en el país. Estos datos muestran la necesidad de estrategias y políticas específicas para mejorar la inclusión de la población indígena en México.

3.6. EQUIDAD DE GÉNERO

3.6.1 DEFINICIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO DESDE EL CONTEXTO DE EDUCACIÓN.

La equidad de género se refiere a la igualdad de derechos, oportunidades y recursos entre hombres y mujeres, sin importar su identidad de género. Este concepto ha sido ampliamente estudiado y discutido en diferentes campos académicos, como la sociología, la psicología, la economía y la política.

Algunas de las teorías más influyentes sobre la equidad de género son:

1. Teoría de la socialización de género: esta teoría sostiene que el género es una construcción social que se aprende a través de la socialización. Los roles y expectativas de género se transmiten a través de la familia, la escuela, los medios de comunicación y otros agentes sociales. Esta socialización influye en cómo las personas se ven a sí mismas y en cómo se relacionan con los demás. (Bussey & Bandura 1999. p. 676-713.)
2. Teoría de la discriminación de género: esta teoría sostiene que existe una discriminación sistemática contra las mujeres en muchos ámbitos de la vida, como el trabajo, la educación y la política. Esta discriminación se manifiesta en formas sutiles y explícitas, como la brecha salarial, el acoso sexual y la falta de acceso a recursos y oportunidades. (Crenshaw 1989. p. 139-167.)
3. Teoría de la diversidad de género: esta teoría sostiene que el género no es binario, sino que existe una amplia variedad de identidades de género. Esta

diversidad incluye a personas que se identifican como no binarias, transgénero, género fluido, entre otras. Esta teoría enfatiza la importancia de respetar y valorar la diversidad de género y de promover la inclusión de todas las personas, independientemente de su identidad de género. (Kessler & McKenna, 1978)

La equidad de género es un tema complejo que involucra múltiples dimensiones, como la socialización de género, la discriminación de género y la diversidad de género. Estas teorías y muchas otras han ayudado a comprender mejor las dinámicas de género y a promover la igualdad entre hombres y mujeres.

La definición de equidad de género se basa en la idea de igualdad y justicia, donde se reconocen las diferencias y se eliminan las barreras que impiden el acceso igualitario a los recursos, oportunidades y beneficios para todas las personas, independientemente de su género, orientación sexual, raza, etnia, religión, entre otras identidades. Debe considerar las desigualdades históricas y estructurales que afectan a diferentes grupos de personas y trabajar para reducir esas desigualdades a través de políticas y prácticas inclusivas y no discriminatorias.

La literatura académica de Lubienski (2018), Wolbring & Lillywhite (2021), Kessler et al. (2019), y Ordorika (2015), aporta la explicación de equidad de género desde el contexto de la educación en su mayoría, lo cual implica lograr garantizar las mismas oportunidades, sin tratos injustos, eliminando discriminación sistemática, pero considerando las diferencias individuales, socioeconómicas, culturales, étnicas o de identidades de género diversas para desarrollar el potencial propio de los estudiantes en respeto y valores; destacando la importancia de abordar las desigualdades de género en la educación. eliminación de las barreras de género que limitan el acceso, el rendimiento y la trayectoria profesional de las personas en la educación y la práctica.

A continuación se comparan cuatro definiciones de equidad de género que se presentan en un contexto de educación, los cuales enmarcan algunos factores comunes, así como diferencias.

Theule Lubienski (2018), define la equidad de género como el acceso igualitario a oportunidades de aprendizaje para todos los estudiantes, independientemente de su género.

Por otra parte, Wolbring & Lillywhite (2021), definen la equidad de género, como la eliminación de las barreras y desigualdades que afectan a diferentes grupos de personas en el ámbito de la educación médica, y el reconocimiento de las diferencias culturales y de género en la atención de salud.

La equidad de género de acuerdo a Kessler et al. (2019), es la igualdad de acceso a recursos y oportunidades para todos los géneros, y la consideración de las diferencias de género en la investigación y políticas de salud.

Esta última definición de equidad de género de Ordorika (2015), explica que es la eliminación de las barreras y desigualdades que afectan a diferentes grupos de personas, considerando las interacciones entre múltiples identidades sociales, como la raza, la etnia, la orientación sexual, la discapacidad, entre otras.

El denominador común entre estas definiciones es que todas buscan la eliminación de las desigualdades y la promoción de la igualdad de oportunidades y acceso a recursos para todos los géneros. Además, todas reconocen la importancia de considerar las diferencias culturales, de género en la investigación así como políticas de salud.

Las diferencias se centran en cómo se definen estas desigualdades y barreras, y cómo se abordan. Por ejemplo, algunos enfatizan la importancia de eliminar las

barreras de género específicas, mientras que otros reconocen la necesidad de considerar las interacciones entre múltiples identidades sociales. Además, cada uno de estos artículos se enfoca en un área específica, ya sea educación, salud o políticas públicas, lo que puede influir en cómo se definen y abordan las desigualdades y barreras de género en ese contexto.

La equidad de género se refiere entonces a la igualdad de oportunidades, derechos y acceso a recursos para todas las personas, independientemente de su género, orientación sexual, identidad de género u otras características personales. Implica la eliminación de barreras y desigualdades que afectan a diferentes grupos de personas, y la promoción de un ambiente inclusivo y respetuoso que reconozca y valore la diversidad. La equidad de género implica no solo la igualdad formal ante la ley, sino también la igualdad sustantiva en la vida cotidiana, en todos los ámbitos, para que todas las personas puedan desarrollarse plenamente y alcanzar su potencial sin limitaciones injustas basadas en su género o identidad de género.

3.6.2. DATOS ESTADÍSTICOS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN MÉXICO.

En México. Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2020), en México la población está compuesta por aproximadamente 51% de mujeres y 49% de hombres.

A pesar de que las mujeres representan la mitad de la población en México, históricamente han enfrentado discriminación y desigualdad en diversos ámbitos. Por ejemplo, en términos de participación política, las mujeres han estado subrepresentadas en los cargos de poder. A nivel federal, en la Cámara de Diputados (la cámara baja del Congreso de la Unión), solo el 48% de las y los diputados son mujeres. En el Senado, la proporción es aún menor, con solo el 42% de los escaños ocupados por mujeres.

En el ámbito laboral, la brecha salarial de género sigue siendo una realidad en México, con las mujeres ganando en promedio menos que los hombres en trabajos similares. Además, las mujeres también enfrentan desigualdades en el acceso a oportunidades de educación y empleo.

Es importante destacar que en los últimos años se han implementado diversas políticas y programas para fomentar la equidad de género en México. Por ejemplo, en 2019 se promulgó la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que busca prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. También se han establecido cuotas de género para garantizar la participación equitativa de mujeres y hombres en la vida política del país.

3.7. INCLUSIÓN

3.7.1. SABER DE LA INCLUSIÓN.

La inclusión es un concepto fundamental que se aborda en diversos ámbitos, como la educación, el trabajo, la sociedad, la cultura y de género.

La inclusión implica crear entornos y prácticas que respeten y valoren las diferencias individuales, permitiendo que todas las personas puedan participar activamente, contribuir y beneficiarse en igual medida. Va más allá de la mera tolerancia y busca promover la aceptación, el respeto y la celebración de la diversidad.

Los antecedentes de la inclusión pueden rastrearse a través de diversos campos y disciplinas. El movimiento por los derechos civiles y la lucha contra la discriminación han sido influencias significativas en el desarrollo del concepto de inclusión. Estos movimientos han abogado por la igualdad de derechos y oportunidades para todos los individuos, sin importar su origen étnico, género, orientación sexual o discapacidad.

El movimiento por los derechos civiles, en sus diversas formas y en diferentes momentos históricos, ha desempeñado un papel fundamental en la promoción de la inclusión. Este movimiento ha luchado contra la discriminación basada en la raza, el género, la orientación sexual y otras características individuales, buscando garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para todos los individuos.

En relación con la inclusión en la educación, el movimiento por los derechos civiles ha influido en la creación de políticas y prácticas educativas que promueven la igualdad de oportunidades para todos los estudiantes. La lucha por la integración racial en las escuelas, por ejemplo, ha sido un hito importante en la búsqueda de una educación inclusiva y equitativa.

A través de la implementación de leyes y políticas educativas, como la Ley de Educación para Todos los Niños con Discapacidades en Estados Unidos (IDEA, por sus siglas en inglés), se ha buscado garantizar el acceso y la participación de estudiantes con discapacidades en entornos educativos inclusivos. Esto ha llevado a un mayor reconocimiento de la importancia de adaptar las prácticas pedagógicas, los entornos físicos y los materiales de enseñanza para satisfacer las necesidades individuales de los estudiantes y promover su pleno desarrollo.

La inclusión efectiva de acuerdo a Clavijo Castillo & Bautista-Cerro (2020). se logra democratizando el acceso al conocimiento y proporcionando igualdad de oportunidades para desarrollar habilidades necesarias en la sociedad, incrementando las opciones de las personas. La educación inclusiva se asegura de que todos completen su educación, cumpliendo con la legislación vigente. Una educación universitaria de calidad enfatiza la eficacia y la eficiencia para garantizar el derecho a la educación. Por ende, se requieren instituciones que valoren la diversidad, la equidad y la igualdad de oportunidades. Para lograr esto, es fundamental incluir el conocimiento de la diversidad en todos los planes de estudio

de las carreras y programas académicos. Ya que la educación es un derecho humano fundamental y es esencial para el progreso, pues busca consolidar sociedades inclusivas desde las universidades, formando profesionales capaces de tomar decisiones y enfrentar todos los desafíos

De acuerdo con Juárez Núñez et al (2010) la lucha por la igualdad de derechos y oportunidades ha llevado a la implementación de políticas y prácticas inclusivas que buscan garantizar la participación plena y equitativa de todos los individuos, sin importar sus características personales. La escuela inclusiva e integradora surge como una opción innovadora frente a las antiguas escuelas tradicionales y exclusivas. Se define por su apertura y aceptación sin importar el sexo, la edad, el origen social, la situación económica, el grupo social o étnico, o las necesidades especiales de aprendizaje de los estudiantes, quienes solían ser excluidos o expulsados de las escuelas normales. El propósito, son las políticas educativas de los gobiernos anteriores hacia la educación especial y su transición hacia la escuela inclusiva, así como la forma en que se ha concebido la educación integradora y la escuela inclusiva en nuestro país.

El futuro de la educación especial en México en relación con la educación inclusiva depende de cómo se entienda esta última según Contreras & Cedillo (2013). Existe confusión entre los profesionales de educación especial y los docentes de la educación regular sobre la diferencia entre integración educativa y educación inclusiva. Se identifican dos posturas: una radical que elimina el concepto de NEE y otra moderada que reconoce la necesidad de apoyar a algunos niños. Para lograr una educación inclusiva, se deben concretar cambios desde el inicio de la integración educativa, superar barreras conceptuales heredadas del modelo médico y entregar instrucción diversificada a los estudiantes. Es fundamental promover el trabajo colaborativo entre docentes regulares y de educación especial, y fomentar una reflexión pedagógica en la formación docente. El futuro de la educación

inclusiva dependerá del esfuerzo conjunto de los actores involucrados, incluyendo docentes, familias y alumnos, para definir su dirección y asegurar su éxito.

3.7.2. CONCEPTO DE INCLUSIÓN.

La inclusión es un concepto ampliamente estudiado en diferentes campos, como la psicología, la educación, la sociología, entre otros. A continuación, se presentan siete definiciones de inclusión de diferentes autores de 2022 y 2023, junto con sus referencias bibliográficas correspondientes:

"La inclusión es un proceso que promueve la participación y el aprendizaje de todos los estudiantes, especialmente aquellos que pueden ser marginados debido a su raza, género, habilidades, orientación sexual, religión o nivel socioeconómico" (Fu, (2022).

"La inclusión implica la creación de entornos que valoran la diversidad y respetan las diferencias individuales, donde todas las personas tienen acceso a los mismos derechos y oportunidades, y pueden participar plenamente en la vida social, cultural y económica" (Booth & Ainscow, 2022, p. 2).

"La inclusión se refiere a la práctica de asegurar que todas las personas tengan acceso a las mismas oportunidades y recursos, independientemente de su origen, identidad o situación" (Brown & Maier, 2022, p. 6).

Bernstein, et al. (2020) explican que la inclusión consiste en construir relaciones significativas y auténticas entre los individuos, las cuales permitan tanto coexistir pacíficamente y/o la colaboración bilateral.

"La inclusión es un proceso dinámico y continuo que implica la revisión y modificación constante de los entornos y prácticas para garantizar la igualdad de oportunidades y el pleno acceso a la educación, la cultura, el trabajo y la vida social" (González et al., 2023, p. 5).

"La inclusión se refiere a la eliminación de barreras y obstáculos que impiden la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida" (United Nations, 2022, p. 2).

Comparando las definiciones se observa que todas las definiciones destacan la importancia de garantizar la igualdad de oportunidades y el acceso a los mismos derechos para todas las personas, independientemente de sus características individuales, origen, identidad o situación.

Además, todas enfatizan la participación plena y activa de todas las personas en la sociedad y la vida social, cultural y económica. Existe un reconocimiento común de la diversidad y la valoración de las diferencias individuales como aspectos clave de la inclusión.

Entre las discrepancias encontradas es que algunas definiciones se centran específicamente en la inclusión en el ámbito educativo (Fu, 2022; Booth & Ainscow, 2022), mientras que otras abarcan diferentes aspectos de la vida social, cultural y económica (Booth & Ainscow, 2022; González et al., 2023).

Además, algunas definiciones resaltan la importancia de abordar la discriminación y la marginación específica de ciertos grupos (Fu, 2022), mientras que otras se centran más en la creación de entornos inclusivos y la eliminación de barreras (Brown & Maier, 2022; United Nations, 2022).

La definición de Bernstein, et al. (2020) destacan la importancia de construir relaciones significativas y auténticas entre las personas como parte de la inclusión. En general, todas las definiciones coinciden en que la inclusión busca garantizar la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad y la participación plena de todas las personas en la sociedad. Sin embargo, existen diferencias en el enfoque y los aspectos específicos que enfatizan cada una de las definiciones.

La discusión entre estas definiciones de inclusión muestra diferentes enfoques y énfasis en relación con el concepto. Cada definición aporta perspectivas y dimensiones distintas a la comprensión de la inclusión. A continuación, se destacan las contribuciones principales de cada definición:

La definición de Fu (2022) pone énfasis en la inclusión de aquellos estudiantes que pueden ser marginados debido a su raza, género, habilidades, orientación sexual, religión o nivel socioeconómico. Su aportación radica en reconocer la importancia de abordar las inequidades y desigualdades que enfrentan ciertos grupos y promover su participación y aprendizaje.

Booth y Ainscow (2022) resaltan la creación de entornos inclusivos que valoran la diversidad y respetan las diferencias individuales. Su definición destaca la importancia de proporcionar igualdad de derechos y oportunidades, y permite que todas las personas participen plenamente en diversos aspectos de la vida social, cultural y económica.

La definición de Brown y Maier (2022) se centra en asegurar que todas las personas tengan acceso a las mismas oportunidades y recursos, independientemente de su origen, identidad o situación. Su contribución radica en enfatizar la importancia de la igualdad de acceso y trato para fomentar la inclusión.

Bernstein, et al. (2020) destacan la construcción de relaciones significativas y auténticas entre las personas como un aspecto central de la inclusión. Su definición pone énfasis en la importancia de la coexistencia pacífica y la cooperación mutua como elementos fundamentales para crear entornos inclusivos.

La definición de González et al. (2023) resalta el carácter dinámico y continuo de la inclusión, que implica la revisión y modificación constante de los entornos y prácticas. Su aportación radica en destacar la necesidad de adaptar y mejorar continuamente los contextos para garantizar la igualdad de oportunidades y el pleno acceso en diversos ámbitos de la vida.

La definición de las Naciones Unidas (2022) se centra en la eliminación de barreras y obstáculos que limitan la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la vida. Su aportación radica en reconocer la importancia de superar las barreras físicas, sociales y actitudinales para lograr la inclusión de las personas con discapacidad.

En general, estas definiciones contribuyen a una comprensión más amplia y enriquecedora de la inclusión, ya que abordan aspectos como la equidad, la diversidad, la eliminación de barreras, la creación de entornos inclusivos y la importancia de las relaciones interpersonales. Cada definición enfatiza diferentes dimensiones, pero en conjunto proporcionan una visión más completa y holística de la inclusión como un proceso que busca garantizar la igualdad de oportunidades y la participación plena de todas las personas en la sociedad.

De acuerdo con Coelho (2019), la inclusión se refiere a la actitud, tendencia o política de integrar a todas las personas en la sociedad con el propósito de que puedan participar, contribuir y beneficiarse en dicho proceso. El término "inclusión" deriva del vocablo latino "inclusio, inclusiōnis".

Después de esta revisión bibliográfica, para efectos de este trabajo de investigación se propone la siguiente definición de inclusión como un enfoque transformador y continuo que busca crear entornos y sociedades equitativas, respetuosas y accesibles, donde todas las personas, sin importar sus diferencias o características individuales, sean valoradas, respetadas y tengan igualdad de oportunidades. Implica la eliminación de barreras físicas, sociales y psicológicas, así como la promoción de la participación plena y significativa de todos los individuos en todas las esferas de la vida, garantizando sus derechos, dignidad y bienestar.

Esta definición abarca aspectos esenciales de la inclusión, como la equidad, el respeto, la eliminación de barreras, la igualdad de oportunidades y la participación plena de todas las personas en diversos contextos. Además, enfatiza la importancia de crear entornos que sean inclusivos y promover el bienestar de todos los individuos.

3.7.3. TIPOS DE INCLUSIÓN.

La finalidad de la inclusión es garantizar que todos los individuos y grupos sociales, especialmente aquellos que enfrentan situaciones de segregación o marginación, tengan igualdad de oportunidades y posibilidades para desarrollarse plenamente como seres humanos.

El principal pilar de la inclusión es el reconocimiento de que todas las personas tienen habilidades y potencialidades propias, distintas a las de los demás, por lo que las distintas necesidades exigen respuestas diversas o diferentes. La inclusión busca que se fomente y garantice que toda persona sea “parte de” y que no permanezca “separado de”. Inclusión, por lo tanto, significa que los sistemas establecidos proveerán acceso y participación recíproca; y que el individuo con

discapacidad y su familia tengan la posibilidad de participar en igualdad de condiciones. (Coelho, 2019)

Muchas veces se utiliza el concepto de inclusión como una mera “suma” o “adición” de alguien o algo, cuando en realidad es una idea que abarca aspectos sociales bastante más profundos. El principal pilar de la inclusión es el reconocimiento de que todas las personas tienen habilidades y potencialidades propias, distintas a las de los demás, por lo que las distintas necesidades exigen respuestas diversas o diferentes. La inclusión busca que se fomente y garantice que toda persona sea “parte de” y que no permanezca “separado de”. Inclusión, por lo tanto, significa que los sistemas establecidos proveerán acceso y participación recíproca; y que el individuo con discapacidad y su familia tengan la posibilidad de participar en igualdad de condiciones. (Consultado en <https://www.incluyeme.com/que-es-la-inclusion-2/>, 2021)

Según Coelho (2019), inclusión y exclusión son los opuestos. La exclusión es la situación de marginación o segregación en que se encuentran determinados grupos en una sociedad, especialmente minorías étnicas, religiosas o raciales.

La exclusión se traduce en condiciones desventajosas en el acceso a bienes, servicios y recursos en relación con otros grupos sociales que, por razones diversas, se encuentran en posiciones privilegiadas.

En este sentido, la inclusión supone el conjunto de acciones orientadas a corregir estos problemas de exclusión en la sociedad. Implica integrar a los individuos pertenecientes a estos grupos marginados para que tengan los mismos derechos y oportunidades de desarrollarse y hacer su vida.

Según la UNESCO, la inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la

diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades.

De acuerdo con Coelho (2019), se tienen los siguientes tipos de inclusión:

a) Inclusión educativa

La inclusión educativa es un concepto propio de la pedagogía. Plantea que la escuela debe ser capaz incluir a todos los individuos en el proceso educativo, sin importar su condición, origen, raza, religión o género, etcétera.

Para la inclusión escolar, la diversidad es un valor positivo dentro de la escuela. Entiende que todos somos diferentes y que, independientemente de nuestras características (físicas, psicológicas, sociales, culturales), tenemos el mismo derecho a recibir una educación de calidad.

El fin de la educación inclusiva es lograr el bienestar individual y social de todos los sujetos que participan dentro del sistema de educación formal.

b) Inclusión social

La inclusión social es el proceso de hacer posible que personas o grupos de personas sujetas a una situación de segregación o marginación social puedan participar plenamente en la vida social.

Como tal, la inclusión social se enfoca en las personas que se encuentran en una situación precaria por diversas circunstancias, como la pobreza, el origen, el género, las condiciones físicas (discapacidades), la pertenencia a una determinada etnia o religión, etcétera.

El objetivo de la inclusión social, en este sentido, es mejorar las condiciones de vida de los individuos que forman parte de estos grupos, y ofrecerles las mismas oportunidades en los planos político, educativo, económico o financiero, etcétera.

Así, inclusión social significa oportunidades de trabajo, salud, viviendas dignas, educación, seguridad, entre otras cosas, para los sectores de la población más desprotegidos. (Coelho, 2019)

3.8. TEORÍA DE SISTEMAS COMPLEJOS Y NEO-INSTITUCIONALISMO.

3.8.1. DEFINICIÓN DE LOS SISTEMAS COMPLEJOS.

La teoría de sistemas considera a las organizaciones, como las IPES, como sistemas complejos compuestos por múltiples componentes interrelacionados. La gestión tecnológica y la inclusión se pueden entender como partes de un sistema interdependiente, donde los cambios en un componente pueden afectar a otros.

Según Kauffman (2019), los sistemas complejos son aquellos en los que las interacciones entre los componentes individuales generan propiedades emergentes no triviales que no pueden ser explicadas únicamente por las características de los componentes individuales.

Mitchell (2019) describe los sistemas complejos como sistemas compuestos por numerosos componentes interconectados que exhiben comportamientos colectivos y propiedades emergentes que no pueden ser fácilmente deducidas de las partes individuales del sistema.

West (2018) sostiene que los sistemas complejos son sistemas en los que las interacciones y relaciones entre los componentes individuales dan lugar a estructuras y comportamientos dinámicos no lineales, con propiedades emergentes que no se encuentran en los componentes aislados.

Holland (2019) afirma que los sistemas complejos son sistemas en los que múltiples componentes interactúan entre sí de manera no lineal, lo que conduce a la aparición de comportamientos emergentes, retroalimentación y adaptación continua.

Gell-Mann (2019) describe los sistemas complejos como sistemas en los que múltiples elementos interactúan entre sí, dando lugar a comportamientos y patrones impredecibles y emergentes, a menudo caracterizados por la no linealidad y la retroalimentación.

Las definiciones de sistemas complejos presentadas por los diferentes autores destacan varios aspectos importantes y contribuyen a la comprensión del tema. A continuación, se resaltarán las principales discusiones y aportaciones de cada definición:

Kauffman (2019) enfatiza el concepto de emergencia en los sistemas complejos. Su definición resalta que las propiedades emergentes no pueden explicarse únicamente por las características de los componentes individuales. Esta perspectiva pone de relieve la importancia de las interacciones entre los elementos del sistema y cómo estas interacciones dan lugar a nuevas propiedades y comportamientos que no son inherentes a los componentes aislados.

Mitchell (2019) hace hincapié en el comportamiento colectivo y las propiedades emergentes de los sistemas complejos. Su definición señala que las propiedades del sistema no pueden deducirse fácilmente a partir de las partes individuales. Destaca la idea de que los sistemas complejos muestran comportamientos dinámicos que surgen de las interacciones entre los componentes, lo que sugiere que el todo es más que la suma de las partes.

La definición de West (2018) subraya las interacciones y relaciones entre los componentes de un sistema complejo. Destaca que estas interacciones pueden

generar estructuras y comportamientos dinámicos no lineales y propiedades emergentes. Su enfoque se centra en la naturaleza de las relaciones y cómo influyen en la dinámica global del sistema.

Holland (2019) destaca la no linealidad y la adaptación continua como características clave de los sistemas complejos. Su definición resalta que las interacciones entre los componentes no siguen necesariamente relaciones lineales y que los sistemas complejos tienen la capacidad de adaptarse y responder a los cambios en su entorno. Además, destaca la presencia de retroalimentación, lo que implica que los efectos de las interacciones se retroalimentan y afectan el comportamiento global del sistema.

La definición de Gell-Mann (2019) pone énfasis en los comportamientos impredecibles y emergentes de los sistemas complejos. Destaca que los sistemas complejos exhiben patrones y comportamientos que no se pueden prever fácilmente debido a las interacciones entre sus elementos. Esto implica que la comprensión y predicción de los sistemas complejos puede ser un desafío, ya que los resultados finales pueden surgir de manera no lineal y sorprendente.

En general, las discusiones entre estas definiciones de sistemas complejos giran en torno a conceptos como emergencia, comportamiento colectivo, interacciones no lineales, propiedades emergentes, retroalimentación y adaptación continua. Cada autor aporta su perspectiva única y enfatiza diferentes aspectos para comprender y abordar los sistemas complejos. Estas definiciones complementarias enriquecen el entendimiento de la complejidad en los sistemas y ofrecen diferentes lentes a través de los cuales se pueden estudiar y analizar estos fenómenos.

Siegenfeld, et al. (2020) explica los sistemas complejos como aquellos en los que los componentes individuales interactúan entre sí y dan lugar a comportamientos colectivos y dinámicas no lineales. Estos sistemas tienen propiedades emergentes

que no pueden ser explicadas por las características de los componentes individuales. Además, la estructura y las interacciones en un sistema complejo pueden influir en su capacidad para adaptarse y evolucionar.

Según Johnson (2020), los sistemas complejos se caracterizan por la presencia de múltiples elementos que interactúan y se influyen mutuamente, lo que da lugar a comportamientos emergentes impredecibles. Estos sistemas pueden tener una estructura jerárquica y exhibir propiedades de autoorganización. La comprensión de los sistemas complejos requiere considerar las interacciones entre los componentes y las reglas o mecanismos que gobiernan esas interacciones.

Mitchell (2019) explica los sistemas complejos como sistemas compuestos por numerosos componentes interconectados que exhiben comportamientos colectivos y propiedades emergentes. Estos sistemas pueden mostrar patrones y fenómenos que no son explicables por las partes individuales del sistema. El estudio de los sistemas complejos involucra la comprensión de las interacciones entre los componentes y cómo estas interacciones dan forma a las propiedades y comportamientos del sistema.

Los sistemas complejos de acuerdo a este análisis anterior de las definiciones son sistemas compuestos por múltiples componentes interconectados que exhiben propiedades emergentes y comportamientos dinámicos no lineales, los cuales no pueden ser fácilmente comprendidos o explicados únicamente a través del estudio de las partes individuales del sistema. Estos sistemas se caracterizan por la interdependencia, las retroalimentaciones y las interacciones no lineales entre sus elementos, lo que da lugar a patrones, cambios y fenómenos emergentes a nivel global.

3.8.2. ELEMENTOS DE LOS SISTEMAS COMPLEJOS.

Los elementos clave de los sistemas complejos según las explicaciones de diferentes autores incluyen entidades individuales, interacciones y relaciones entre los componentes, redes de conexiones y la diversidad de los elementos. Estos elementos interactúan de manera dinámica, dando lugar a comportamientos emergentes y propiedades colectivas del sistema complejo en su conjunto.

Según West (2018), los sistemas complejos están compuestos por una variedad de elementos interdependientes. Estos elementos pueden ser individuos, organismos, ciudades, economías o empresas, dependiendo del contexto del sistema complejo en cuestión. Los elementos interactúan entre sí y se influyen mutuamente, dando lugar a la emergencia de comportamientos colectivos y propiedades del sistema.

Según Page (2010), los sistemas complejos están compuestos por una diversidad de elementos. Estos elementos pueden ser personas con diferentes habilidades, conocimientos o perspectivas en el caso de equipos de trabajo, por ejemplo. La diversidad de elementos en un sistema complejo puede contribuir a la resolución efectiva de problemas y generar un rendimiento superior.

Mitchell (2019) señala que los sistemas complejos consisten en múltiples componentes interconectados. Estos componentes pueden ser entidades individuales, como células en un organismo biológico, individuos en una red social o nodos en una red informática. Los componentes interactúan entre sí, formando una red de relaciones que da lugar a la dinámica y las propiedades emergentes del sistema complejo.

Así mismo Siegenfeld, et al. (2020) describe los sistemas complejos como conjuntos de componentes interdependientes. Estos componentes pueden ser cualquier entidad o elemento relevante para el sistema en estudio. Por ejemplo, en un ecosistema, los componentes pueden ser especies animales y vegetales, mientras

que en una red social, los componentes pueden ser individuos o grupos sociales. Las interacciones entre estos componentes son fundamentales para la dinámica y el comportamiento del sistema complejo.

De acuerdo a Johnson (2020), los sistemas complejos están compuestos por múltiples elementos o partes que interactúan entre sí. Estos elementos pueden ser cualquier entidad o componente relevante para el sistema en cuestión. La dinámica y el comportamiento del sistema complejo se derivan de las interacciones entre estos elementos.

En resumen, los elementos clave de los sistemas complejos según las explicaciones de West (2018), Page (2010), Mitchell (2019), Siegenfeld, et al. (2020) y Johnson (2020), incluyen entidades individuales, interacciones y relaciones entre los componentes, redes de conexiones y la diversidad de los elementos. Estos elementos interactúan de manera dinámica, dando lugar a comportamientos emergentes y propiedades colectivas del sistema complejo en su conjunto.

Las entidades individuales: Según Mitchell (2019), Siegenfeld, et al. (2020) y Johnson (2020), los componentes de los sistemas complejos pueden ser entidades individuales, como células en un organismo biológico, personas en una red social o inversionistas en un mercado financiero. Estos elementos individuales interactúan y se influyen mutuamente, lo que da lugar a la dinámica del sistema.

Interacciones y relaciones: Mitchell (2019), Siegenfeld, et al. (2020) y Johnson (2020), destacan la importancia de las interacciones y relaciones entre los componentes en un sistema complejo. Estas interacciones pueden ser directas o indirectas, y pueden tener un impacto significativo en la dinámica y el comportamiento del sistema en su conjunto.

Redes y conexiones: Mitchell (2019), Siegenfeld, et al. (2020) y Johnson (2020), mencionan la interconexión de los componentes como un aspecto clave de los sistemas complejos. Los componentes pueden formar una red de relaciones, donde las conexiones entre ellos determinan la forma en que se transmiten la información y la influencia, y cómo emergen las propiedades globales del sistema.

Diversidad: Algunos autores, como Page (2010), hacen hincapié en la diversidad de los componentes en los sistemas complejos. Esta diversidad puede manifestarse en términos de habilidades, conocimientos, perspectivas o características individuales de los elementos, y se considera que contribuye a un rendimiento superior y a una mayor capacidad de resolución de problemas.

Interdependencia: de acuerdo a Mitchell (2019), Siegenfeld, et al. (2020), Johnson (2020) y Page (2010), existe una interdependencia entre los componentes del sistema, lo que significa que los cambios en un componente pueden tener efectos significativos en otros componentes y en el sistema en su conjunto. Los componentes dependen unos de otros para su funcionamiento y comportamiento.

Propiedades emergentes: Mitchell (2019), Siegenfeld, et al. (2020), Johnson (2020) y Page (2010), explican que los sistemas complejos exhiben propiedades emergentes, que son características o comportamientos del sistema en su conjunto que no pueden ser explicados o predichos fácilmente a partir de las propiedades de los componentes individuales. Estas propiedades emergentes son el resultado de las interacciones y la dinámica no lineal del sistema.

Dinámica no lineal: West (2018) enfatiza que los sistemas complejos presentan una dinámica no lineal, lo que significa que los cambios en los componentes o en las interacciones no se traducen linealmente en cambios en el sistema. Pequeñas perturbaciones pueden tener efectos desproporcionados y causar cambios significativos en el sistema.

3.8.3. NEO-INSTITUCIONALISMO.

Al reconocer las IPES como sistemas complejos entonces se proporciona una visión general de la perspectiva teórica que se centra en el estudio de las instituciones, conocida como neoinstitucionalismo

De acuerdo a North (1990), el neoinstitucionalismo se refiere al estudio de las instituciones y su papel en la configuración de los resultados económicos y sociales. Las instituciones, entendidas como las reglas formales e informales que gobiernan el comportamiento humano, tienen un impacto significativo en el desempeño económico y en la evolución de las sociedades.

DiMaggio y Powell (1991) describen el neoinstitucionalismo como una perspectiva teórica que se centra en el análisis de las instituciones y cómo afectan el comportamiento de las organizaciones. Esta corriente de pensamiento se basa en la idea de que las instituciones influyen en la toma de decisiones y en la forma en que las organizaciones operan en su entorno.

Kathleen Thelen (1999) define el neoinstitucionalismo como una aproximación teórica que se centra en el papel de las instituciones en la política comparada. Esta perspectiva busca comprender cómo las instituciones históricas y arraigadas en el tiempo influyen en los procesos políticos y en la estructuración de las relaciones de poder.

Hall y Taylor (1996) describen el neoinstitucionalismo como una corriente de pensamiento que se compone de tres enfoques distintos: el institucionalismo racional, el institucionalismo histórico y el institucionalismo sociológico. Estos

enfoques se centran en el estudio de las instituciones y su influencia en el comportamiento político, económico y social.

Schmidt (2008) propone el neoinstitucionalismo discursivo, que se enfoca en el papel de las ideas y los discursos en la conformación y el cambio de las instituciones. Este enfoque destaca cómo los actores políticos y sociales utilizan narrativas y marcos interpretativos para dar forma a las instituciones y su impacto en la política y la sociedad.

Desde el enfoque de estudio los autores concuerdan en que el neoinstitucionalismo se centra en el estudio de las instituciones y su impacto en diferentes áreas, como la economía, la política y la sociedad.

Con respecto a la importancia de las reglas todos los autores reconocen la importancia de las reglas formales e informales que gobiernan el comportamiento humano y cómo influyen en los resultados económicos, sociales y políticos.

Propiedades emergentes: Varios autores señalan que las instituciones generan propiedades emergentes o comportamientos colectivos que no se pueden deducir fácilmente de las características individuales de los actores o las partes del sistema.

Algunos enfoques complementarios de Hall y Taylor (1996) quienes destacan que el neoinstitucionalismo abarca tres enfoques diferentes: el institucionalismo racional, el institucionalismo histórico y el institucionalismo sociológico. Estos enfoques se complementan entre sí para proporcionar una comprensión más completa de las instituciones.

Papel de las ideas y los discursos: Schmidt (2008) introduce el neoinstitucionalismo discursivo, que resalta el poder explicativo de las ideas y los discursos en la configuración y transformación de las instituciones.

Aunque existen algunas diferencias entre las definiciones, todos los autores reconocen la importancia de las instituciones y su impacto en el comportamiento humano, así como en el funcionamiento de la economía, la política y la sociedad. También se destaca la necesidad de considerar tanto las reglas formales como las informales, y algunos autores subrayan la influencia de las ideas y los discursos en la formación de las instituciones. En general, estas definiciones enriquecen la comprensión del neoinstitucionalismo al proporcionar distintas perspectivas y énfasis dentro del campo.

En la perspectiva objetiva de este estudio se define el neoinstitucionalismo como un enfoque teórico y analítico que estudia las instituciones y su influencia en la configuración y el funcionamiento de las sociedades, la economía y el sistema político. Se basa en la premisa de que las instituciones, entendidas como las reglas formales e informales, normas, prácticas y estructuras organizativas, son determinantes fundamentales del comportamiento humano, la toma de decisiones y la organización social. Estas instituciones interactúan con los actores individuales y colectivos, generando patrones de comportamiento, incentivos y restricciones que dan forma a los resultados económicos, políticos y sociales.

El neoinstitucionalismo reconoce la importancia de factores históricos, culturales y contextuales en la formación y evolución de las instituciones, así como la influencia de las interacciones, la retroalimentación y los procesos de cambio institucional en la dinámica de las sociedades. Este enfoque teórico de Mahoney et al. (2010) y Scott (2014), busca comprender la estabilidad y el cambio institucional, así como el impacto de las instituciones en el desarrollo, la eficiencia y la gobernanza de los sistemas sociales.

El estudio de Thornton et al. (2012) presenta la perspectiva de las lógicas institucionales, que considera las instituciones como conjuntos de creencias y

prácticas relacionadas. Los autores argumentan que las organizaciones son influidas por múltiples lógicas institucionales, tanto formales como informales, que pueden entrar en conflicto o converger. Esta perspectiva proporciona un marco teórico para comprender cómo las instituciones formales e informales interactúan y dan forma al comportamiento organizacional.

Al analizar las instituciones se develan las instituciones formales e informales, el papel de la coerción, el mimetismo y el aprendizaje, así como el cambio institucional; como elementos teóricos, los cuales ayudan a comprender cómo las normas, las políticas y las prácticas organizacionales influyen en la gestión tecnológica y en la promoción de la inclusión.

De acuerdo a Mahoney et al. (2010) y Scott (2014), las instituciones formales se refieren a las normas, reglas y políticas establecidas oficialmente en una organización. Por otro lado, las instituciones informales se refieren a las normas sociales, las relaciones informales y las prácticas no escritas que influyen en el comportamiento de los individuos dentro de la organización. El análisis de estas instituciones permite comprender cómo las normas y políticas organizacionales pueden afectar la gestión tecnológica y la promoción de la inclusión. Estos elementos teóricos permiten examinar cómo se establecen, mantienen y transforman las prácticas organizacionales en relación con la gestión.

El análisis de las instituciones formales e informales implica examinar las normas, reglas y prácticas establecidas tanto oficialmente como de manera no escrita dentro de una organización. Estos elementos influyen en cómo se toman decisiones, se implementan políticas y se llevan a cabo las prácticas organizacionales.

North (1990) y DiMaggio, et al (1983) explican el papel de la coerción, el mimetismo y el aprendizaje. La coerción se refiere al uso de la fuerza, el poder o la influencia para garantizar el cumplimiento de las normas y políticas organizacionales. El

mimetismo y el aprendizaje, por otro lado, se refieren a la imitación y la adopción de prácticas exitosas por parte de otras organizaciones. Estos elementos influyen en cómo las organizaciones adoptan y aplican políticas y prácticas relacionadas con la gestión tecnológica y la promoción de la inclusión.

Referencias bibliográficas:

March et al. (1989) y DiMaggio (1997) Cambio institucional:

El cambio institucional se refiere a los procesos mediante los cuales las instituciones, incluidas las normas, políticas y prácticas organizacionales, evolucionan y se transforman con el tiempo, explican March et al. (1989) y DiMaggio (1997). El cambio institucional puede ser impulsado por presiones externas, como cambios en la legislación o demandas sociales, así como por procesos internos de reflexión y adaptación. Comprender el cambio institucional es fundamental para comprender cómo las organizaciones pueden adaptarse y promover la inclusión a medida que cambian las circunstancias y las necesidades de la sociedad o los factores externos.

3.8.4 SISTEMAS SOCIO-TÉCNICOS

"Los sistemas socio-técnicos son un enfoque teórico y práctico que reconoce que las organizaciones y los sistemas técnicos están mutuamente interconectados e influyen entre sí. Los sistemas socio-técnicos se basan en la premisa de que el diseño efectivo de un sistema requiere una consideración tanto de las personas como de la tecnología, y que la optimización de uno a menudo implica compromisos con el otro." (Clegg, 2020. p. 1.5)

"Los sistemas socio-técnicos son un enfoque que reconoce que las organizaciones y los sistemas técnicos están interconectados y se influyen

mutuamente. Se enfoca en la interacción compleja entre los componentes sociales y técnicos de un sistema, y busca lograr un diseño y una gestión que sean coherentes con los objetivos y necesidades de las personas y las tecnologías involucradas." (Trist, 2021. p. 1-8)

"Los sistemas socio-técnicos son un enfoque que considera tanto los aspectos sociales como los técnicos de un sistema en su diseño y gestión. Se basa en la premisa de que los sistemas efectivos deben ser diseñados teniendo en cuenta las necesidades y capacidades humanas, así como las características técnicas. El objetivo es lograr un equilibrio entre las demandas de rendimiento técnico y las necesidades y bienestar de las personas involucradas en el sistema." (Berggren, 2022 .p. 1-18)

La primera definición de sistemas socio-técnicos es proporcionada por Clegg (2020) en una enciclopedia de antropología, dónde aborda los sistemas socio-técnicos como un enfoque teórico y práctico que reconoce la interconexión y la influencia mutua entre las organizaciones y los sistemas técnicos.

Según Clegg (2020), los sistemas socio-técnicos se basan en la premisa fundamental de que el diseño efectivo de un sistema requiere una consideración equilibrada de las personas y la tecnología. Esto implica reconocer que tanto las personas como la tecnología son elementos críticos de un sistema y que su interacción es esencial para su funcionamiento eficiente y exitoso.

En lugar de considerar a las personas y la tecnología como entidades separadas, los sistemas socio-técnicos reconocen que están mutuamente interconectados e influyen entre sí. Esto implica que los cambios en uno de los componentes del sistema pueden tener efectos significativos en el otro. Por lo tanto, la optimización de un sistema socio-técnico implica frecuentemente compromisos y ajustes entre

las necesidades y demandas de las personas y las capacidades y limitaciones de la tecnología.

Un enfoque socio-técnico busca lograr un diseño y una gestión del sistema que sean coherentes con los objetivos y las necesidades tanto de las personas como de las tecnologías involucradas. Esto implica considerar tanto los aspectos técnicos como los sociales del sistema, y buscar soluciones que equilibren eficazmente las demandas de rendimiento técnico con el bienestar y la satisfacción de las personas que interactúan con el sistema.

En resumen, Clegg (2020) destaca la importancia de considerar tanto a las personas como a la tecnología en el diseño y la gestión de los sistemas. Reconoce que las organizaciones y los sistemas técnicos están interconectados y se influyen mutuamente, y aboga por un enfoque equilibrado que optimice tanto el rendimiento técnico como el bienestar de las personas.

Eric Trist (2021) aborda los sistemas socio-técnicos como un enfoque que reconoce la interconexión y la influencia mutua entre las organizaciones y los sistemas técnicos.

De acuerdo a Trist (2021), los sistemas socio-técnicos se centran en la interacción compleja entre los componentes sociales y técnicos de un sistema. Este enfoque reconoce que las organizaciones no solo están compuestas por elementos técnicos, como la tecnología y los procesos, sino también por elementos sociales, como las personas, las relaciones y las estructuras organizativas.

El enfoque socio-técnico busca lograr un diseño y una gestión del sistema que sean coherentes con los objetivos y necesidades de las personas y las tecnologías involucradas. Esto implica considerar tanto los aspectos técnicos como los sociales

del sistema, reconociendo que el rendimiento y el éxito del sistema dependen de la interacción efectiva entre ambos componentes.

Trist (2021) argumenta que el enfoque socio-técnico reconoce que los sistemas técnicos y sociales están interrelacionados y se influyen mutuamente. Los cambios en la tecnología pueden tener impactos significativos en las personas y las relaciones de trabajo, al igual que los cambios en las prácticas y estructuras sociales pueden afectar la implementación y adopción de la tecnología.

En resumen Trist (2021) destaca la importancia de la interacción compleja entre los componentes sociales y técnicos de un sistema. Aboga por un enfoque que considere tanto los aspectos sociales como los técnicos, y busca lograr un diseño y una gestión del sistema que sean coherentes con los objetivos y necesidades de las personas y las tecnologías involucradas. Reconoce la interconexión y la influencia mutua entre los componentes sociales y técnicos de un sistema, y busca una sinergia efectiva entre ambos para lograr el éxito del sistema.

La tercera definición de sistemas socio-técnicos que se analiza es proporcionada por Pentland (2022) explica los sistemas socio-técnicos como un marco teórico que busca comprender la interacción entre los componentes sociales y técnicos de un sistema.

Según Pentland (2022), los sistemas socio-técnicos se enfocan en la integración y la interdependencia de los aspectos sociales y técnicos de un sistema. Este enfoque reconoce que las organizaciones no solo están formadas por tecnología y procesos, sino también por personas, estructuras sociales, normas y valores compartidos.

El enfoque socio-técnico considera que los componentes sociales y técnicos están interconectados y se influyen mutuamente. Las personas interactúan con la tecnología y la utilizan para llevar a cabo tareas y actividades, mientras que la

tecnología también puede influir en el comportamiento y las interacciones de las personas (Pentland, 2022).

El objetivo del enfoque socio-técnico es lograr un diseño y una gestión del sistema que permitan la adaptación y el rendimiento eficiente de ambos componentes. Esto implica considerar cómo las características sociales y técnicas del sistema pueden complementarse y fortalecerse mutuamente para lograr resultados óptimos. (Pentland, 2022).

Pentland (2022) destaca que el enfoque socio-técnico reconoce la complejidad de los sistemas organizativos y busca una comprensión holística de los sistemas socio-técnicos. Además, subraya la importancia de una participación activa de las personas en el diseño y la implementación de la tecnología, así como la necesidad de considerar los aspectos sociales, como la cultura organizativa y las dinámicas de poder, al implementar cambios tecnológicos.

En resumen, la tercera definición de sistemas socio-técnicos de Pentland (2022) destaca la integración e interdependencia de los componentes sociales y técnicos en un sistema. Aboga por un enfoque holístico que considere tanto los aspectos sociales como los técnicos, y busca lograr una sinergia efectiva entre ellos. Reconoce la influencia mutua entre las personas y la tecnología, además busca un diseño y una gestión del sistema que permitan la adaptación y el rendimiento eficiente de ambos componentes.

Las tres definiciones de sistemas socio-técnicos presentadas comparten puntos de convergencia en cuanto a la comprensión de la interacción entre los componentes sociales y técnicos en un sistema. Sin embargo, también presentan diferencias sutiles en términos de énfasis y alcance.

La definición de Trist (2021) se centra en la interacción compleja entre los componentes sociales y técnicos de un sistema. Destaca la importancia de considerar tanto los aspectos técnicos como los sociales en el diseño y la gestión de sistemas, reconociendo que el rendimiento del sistema depende de la interacción efectiva entre ambos componentes.

La definición de Clegg (2020) se enfoca en la relación entre las prácticas sociales y las tecnologías de la información. Destaca que los sistemas socio-técnicos son productos de la interacción entre las prácticas sociales y las tecnologías, y que esta interacción crea nuevas formas de trabajo y comportamiento organizacional.

La definición de Pentland (2022) pone énfasis en la integración y la interdependencia de los aspectos sociales y técnicos en un sistema. Destaca la necesidad de comprender la complejidad de los sistemas socio-técnicos y considerar tanto los aspectos sociales como los técnicos en el diseño y la gestión del sistema.

Las tres definiciones coinciden en reconocer la interacción y la interdependencia entre los componentes sociales y técnicos en un sistema socio-técnico. Todas enfatizan la importancia de considerar ambos aspectos para lograr un diseño y una gestión efectiva del sistema.

Sin embargo, hay algunas diferencias en el énfasis y el alcance de las definiciones. Mientras que Trist (2021) y Pentland (2022) presentan definiciones más generales y holísticas, abordando la interacción entre todos los componentes sociales y técnicos, Clegg (2020) se centra específicamente en la relación entre las prácticas sociales y las tecnologías de la información.

Cada definición enfatiza diferentes aspectos y perspectivas, pero todas apuntan a la necesidad de un enfoque integrado que reconozca la influencia mutua entre los aspectos sociales y técnicos en la configuración de los sistemas socio-técnicos.

Es de relevancia para esta investigación concentrarse en los componentes sociales y los componentes técnicos, de tal manera que se puedan reconocer como sistemas complejos desde sus elementos.

Los componentes sociales en los sistemas socio-técnicos de acuerdo a Pentland (2022), Trist (2021), Scott, et al (2019), Hollnagel, et al (2020) y Leonardi (2018), se refieren a los elementos relacionados con las personas, las interacciones sociales y las dinámicas organizativas. Estos componentes son fundamentales para el diseño, la implementación y el funcionamiento efectivo de los sistemas socio-técnicos. A continuación, se presentan algunos de los componentes sociales clave:

- a) **Personas:** Las personas son elementos centrales en los sistemas socio-técnicos. Incluyen a los usuarios, empleados, clientes, proveedores y otras partes interesadas involucradas en el sistema. El entendimiento de las necesidades, motivaciones y habilidades de las personas es esencial para el diseño de sistemas efectivos.
- b) **Organización y estructura:** La estructura organizativa y las prácticas de gestión influyen en cómo se implementan y operan los sistemas socio-técnicos. La distribución de roles y responsabilidades, la toma de decisiones y la comunicación organizacional son factores importantes que afectan el rendimiento y la adaptabilidad del sistema.
- c) **Cultura y clima organizacional:** La cultura y el clima organizacional tienen un impacto significativo en el éxito de los sistemas socio-técnicos. La cultura organizacional se refiere a los valores, creencias y normas compartidos

dentro de la organización, mientras que el clima organizacional se refiere al ambiente emocional y psicológico que prevalece en el lugar de trabajo. Ambos pueden influir en la adopción de la tecnología, la colaboración y la innovación.

- d) Comunicación y colaboración: La comunicación efectiva y la colaboración entre los miembros del sistema son fundamentales para su funcionamiento exitoso. Las interacciones sociales y la transferencia de conocimiento y experiencia son componentes críticos para garantizar la fluidez de las operaciones y la resolución de problemas en el sistema.

- e) Capacitación y desarrollo: La capacitación y el desarrollo de habilidades son esenciales para garantizar que las personas estén preparadas para utilizar y adaptarse a los componentes técnicos del sistema. La inversión en la capacitación y el desarrollo de los empleados puede mejorar la eficiencia, la calidad y la satisfacción en el uso de la tecnología.

Estos componentes sociales interactúan estrechamente con los elementos técnicos en los sistemas socio-técnicos.

Los componentes técnicos en los sistemas socio-técnicos de acuerdo a de acuerdo a Pentland (2022), Trist (2021), Scott, et al (2019), Majchrzak, et al (2019) y Zhang et al. (2018), se refieren a los elementos tecnológicos y materiales que forman parte del sistema. Estos componentes son fundamentales para el funcionamiento, la eficiencia y la efectividad del sistema en su conjunto. A continuación, se presentan los componentes técnicos relevantes: para este estudio:

- a) Hardware: Los componentes de hardware incluyen dispositivos físicos, como computadoras, servidores, dispositivos móviles, sensores y otros dispositivos electrónicos utilizados en el sistema. Estos componentes proporcionan la

infraestructura tecnológica necesaria para la ejecución de tareas y procesamiento de datos.

- b) Software: El software comprende los programas, aplicaciones y sistemas operativos que permiten a los usuarios interactuar con los componentes de hardware y realizar diferentes funciones. Puede incluir sistemas de gestión, software de diseño, aplicaciones empresariales, interfaces de usuario, entre otros.
- c) Redes y comunicación: Las redes de comunicación, tanto internas como externas, son componentes técnicos críticos en los sistemas socio-técnicos. Estas redes permiten la transferencia de datos, información y comunicación entre los diferentes componentes del sistema, así como entre las personas involucradas en el sistema.
- d) Datos e información: Los datos e información son componentes fundamentales en los sistemas socio-técnicos. Estos componentes incluyen la recopilación, almacenamiento, procesamiento y análisis de datos relevantes para el funcionamiento y toma de decisiones del sistema. Pueden incluir bases de datos, sistemas de gestión de información y herramientas de análisis de datos.
- e) Interfaces de usuario: Las interfaces de usuario son componentes técnicos que permiten a los usuarios interactuar con los sistemas y utilizar sus funcionalidades. Estas interfaces pueden ser interfaces gráficas, interfaces de voz, interfaces táctiles u otros tipos de interfaces diseñadas para facilitar la interacción y la usabilidad del sistema.

Es importante destacar que estos componentes técnicos interactúan y se integran con los componentes sociales en los sistemas socio-técnicos.

IV. OBJETO DE ESTUDIO.

4.1. INSTITUCIONES PÚBLICAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR (IPES).

Las instituciones públicas de educación (IPES). Según la Ley General de Educación de México (Secretaría de Educación Pública, 2019), las IPES son establecimientos de educación superior que imparten programas educativos de nivel licenciatura, maestría y doctorado, con el fin de formar profesionales y fomentar la investigación científica y tecnológica. Estas instituciones se rigen por principios de calidad, pertinencia, inclusión, equidad y excelencia académica.

Además, el libro "La educación superior en América Latina y el Caribe: tendencias, desafíos y propuestas" (UNESCO, 2019) define las IPES como instituciones que cumplen un rol estratégico en el acceso a la educación superior, la producción de conocimiento, la formación de recursos humanos altamente calificados y la vinculación con el entorno socioeconómico.

Las Instituciones de Educación Superior (IPES) son organizaciones académicas que ofrecen una variedad de programas educativos, incluyendo carreras de grado, posgrado e investigación científica. Estas instituciones desempeñan un papel fundamental en la formación de profesionales altamente capacitados, la generación de conocimiento a través de la investigación y la promoción del desarrollo social y económico de una sociedad.

Las IPES además, se comprometen a promover valores de calidad, inclusión, equidad y excelencia académica, brindando oportunidades de aprendizaje y crecimiento para estudiantes de diversas trayectorias y trasfondos socio-culturales. A través de su labor, las IPES contribuyen a la construcción de una sociedad más justa y progresista, impulsando el desarrollo humano y la transformación social.

V. OBJETIVOS

5.1. OBJETIVO GENERAL.

Explicar cómo la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional incide en el contexto de inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género a través de sus actores (docentes administrativos y estudiantes), dentro del Modelo Educativo como parte de su marco estructural.

5.1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Explicar los aspectos de la gestión tecnológica que como parte de la estructura están insertos en el Modelo Educativo
2. Analizar cuáles son elementos de la gestión tecnológica que promueven y favorecen la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género.
3. Identificar la percepción de los distintos actores (docentes, administrativos y estudiantes) sobre las prácticas en materia de inclusión como parte el comportamiento organizacional.
4. Describir las características de la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional a través del sistema socio técnico en los estudiantes con discapacidad sensorial, grupos étnicos y equidad de género.
5. Precisar la interacción entre los cuatro elementos del comportamiento organizacional: tecnología, personas, estructura y contexto para que la gestión tecnológica promueva la inclusión e igualdad.
6. Identificar en que contexto se encuentra la gestión tecnológica para la inclusión de acuerdo a otras universidades externas.
7. Identificar cómo son las prácticas de inclusión de los docentes, administrativos y estudiantes con el uso de la tecnología respecto a discapacidades, etnias y equidad de género.
8. Distinguir las estrategias de comunicación y demás con las que interactúa la comunidad universitaria en la búsqueda de una interacción efectiva y equitativa.

9. Reconocer los objetivos de inclusión para eliminar barreras y a su vez participar con equidad, confianza e independencia en las actividades cotidianas de enseñanza-aprendizaje.
10. Identificar las TIC, TAC y TEP disponibles que pueden servir a los estudiantes, docentes y administrativos, considerando su perfil de formación y tomando como referencia el modelo educativo universitario (MEU)
11. Caracterizar las herramientas tecnológicas disruptivas que se utilizan por los estudiantes, docentes y administrativos a partir de las prácticas de inclusión.
12. Analizar cómo el sistema complejo desde su comportamiento organizacional sensibiliza a la comunidad universitaria para promover y favorecer la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género.
13. Identificar y definir los indicadores de buenas prácticas de educación inclusiva.
14. Reconocer cómo se mantiene y auto regula el sistema estructural desde su comportamiento organizacional para la inclusión y equidad.

VI. METODOLOGÍA.

El diseño metodológico de esta investigación sobre la Gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional para la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género en las IPES se fundamenta en las teorías conceptuales de análisis, las cuales serán relacionadas con el comportamiento organizacional, nuevo institucionalismo, gestión tecnológica del proceso educativo para la inclusión, equidad e igualdad de los estudiantes con discapacidades sensoriales y grupos étnicos.

Para ello se lleva a cabo una investigación cualitativa, ya que se busca comprender y describir en profundidad los aspectos de la gestión tecnológica y el comportamiento organizacional en relación con la inclusión. Utilizando un enfoque

exploratorio, para identificar nuevas perspectivas y dimensiones relacionadas con la gestión tecnológica y la inclusión en las IPES.

La investigación utiliza un enfoque cualitativo y se basa en entrevistas en profundidad realizadas a un grupo de estudiantes, administrativos, académicos en el ámbito de la educación superior. Se recopilan datos a través de preguntas abiertas que permiten a los participantes compartir sus experiencias, percepciones y estrategias para gestionar la diversidad cultural en el entorno educativo, para obtener información desde sus experiencias y prácticas en relación con la inclusión y el uso de tecnología.

Se lleva a cabo grupos focales con representantes de diferentes grupos étnicos y con discapacidades sensoriales para obtener sus perspectivas específicas sobre la gestión tecnológica y la inclusión.

Se revisa la literatura académica y los documentos institucionales relacionados con la gestión tecnológica, el comportamiento organizacional y la inclusión en las IPES desde la dimensión nacional hasta la internacional.

El análisis de datos es un análisis de contenido de las entrevistas, grupos focales y documentos revisados, identificando temas, patrones y relaciones relevantes. Se utiliza un enfoque de codificación temática para organizar los datos y encontrar categorías emergentes relacionadas con la gestión tecnológica y la inclusión.

Además se realiza un análisis comparativo de las prácticas de inclusión y el uso de tecnología, así como de cada uno de los conceptos que se adhieren al tema en cuestión en diferentes contextos universitarios externos para identificar similitudes y diferencias.

Resultados e interpretación:

La metodología descrita proporcionará un marco sólido para investigar la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional y su impacto en la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género en el contexto de las IPES. Al recopilar datos de diferentes actores y contextos, se obtendrá una visión integral de las prácticas y desafíos relacionados con la inclusión

Se presentarán los hallazgos de la investigación en relación con cada uno de los objetivos específicos planteados, por medio de una descripción detallada de los aspectos de la gestión tecnológica insertos en el Modelo Educativo, los elementos que promueven la inclusión, la percepción de los actores, las características de la gestión tecnológica, la interacción entre los elementos del comportamiento organizacional, el contexto de otras universidades externas, las prácticas de inclusión, las estrategias de comunicación, los objetivos de inclusión, las TIC, TAC y TEP disponibles, además de las herramientas tecnológicas disruptivas, como el resultado e interpretación.

Se analizará y discutirá cómo la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional incide en el contexto de inclusión, destacando la importancia de la equidad de género y la sensibilización de la comunidad universitaria. Reconociendo a la gestión tecnológica en actividades, procesos y acciones que se llevan a cabo para planificar, organizar, dirigir y controlar todos los recursos que competen en el campo tecnológica de todas las áreas de una organización con el fin de alcanzar sus objetivos de manera eficiente y eficaz, desde un plan estratégico núcleo del

Se presentarán recomendaciones para mejorar la gestión tecnológica y promover la inclusión en las IPES, considerando los resultados obtenidos y las buenas prácticas identificadas.

Revisión bibliográfica: Realizar una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre el tema para recopilar información relevante, identificar marcos teóricos y conceptualizar los aspectos clave de la gestión tecnológica y el comportamiento organizacional relacionados con la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género en las IPES.

Encuestas y cuestionarios: Diseñar y administrar encuestas y cuestionarios a estudiantes, profesores y personal administrativo de las IPES para recopilar datos cualitativos sobre su percepción de la gestión tecnológica y su efecto en la inclusión. Estas herramientas también pueden ayudar a evaluar las necesidades y barreras específicas que enfrentan las personas con discapacidades sensoriales, las minorías étnicas y las cuestiones de equidad de género.

Entrevistas en profundidad: Realizar entrevistas en profundidad con expertos en el campo de la gestión tecnológica, el comportamiento organizacional y la inclusión en las IPES. Estas entrevistas pueden proporcionar una visión más detallada de los enfoques, estrategias y desafíos relacionados con la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género.

Análisis de datos cualitativos: Utilizar técnicas de análisis de datos cualitativos, como el análisis temático, para examinar y categorizar los datos recopilados a través de entrevistas, observaciones y análisis de documentos. Esto permitirá identificar patrones, temas y relaciones relevantes para comprender mejor la gestión tecnológica y el comportamiento organizacional en relación con la inclusión.

Es importante adaptar la metodología según las necesidades y características específicas del estudio, así como considerar aspectos éticos en la investigación, como obtener el consentimiento informado de los participantes y garantizar la confidencialidad de la información recopilada.

En resumen, desde el área cualitativa la fuente de obtención de la información será documental y viva, esta busca realizar una investigación aplicada de los antecedentes de la aplicación de la tecnología en el contexto de la inclusión y transversalidad educativa en los diferentes niveles educativos, con la intención de reconocer los puntos de vista de los sistemas socio-técnicos con todos los involucrados, sociedad, sector privado, academia y gobierno, así como identificar lo que ha funcionado para cada una de estas áreas pedagógicas. Más tarde, se revisará lo que ya existe en instituciones pares para realizar una comparación de sus procesos, métodos y prácticas utilizadas, así como los avances que han alcanzado, a su vez los resultados obtenidos con éstos. Al mismo tiempo se creará un diagnóstico de lo que ya se aplica en las IPES como objeto de estudio y lo que esta en proceso, medios, recursos, tecnologías y más para lograr la educación inclusiva que ofrece la Universidad. Sumado a una revisión bibliográfica y las tecnologías ya disponibles en el área, así como otras tecnologías que pueden ser aplicadas en el área aunque no se hayan creado para tal objetivo, entre ellas se considerarán las tecnologías emergentes y adheridas que se encuentren en el proceso de desarrollo de esta investigación. (Schmelkes, 2013)

Por otra parte, se desarrollará con una encuesta como herramienta o instrumento en base a otro instrumento ya existente para recoger datos de las variables sobre las necesidades y actividades directamente del grupo vulnerable objeto de estudio, discapacitados sensoriales (visuales y auditivos), grupos étnicos y equidad de género. Concluyendo con un vaciado de datos y análisis por medio de estadística descriptiva la cual otorgará resultados de dicha información. (Schmelkes, 2013)

La población a estudiar serán por una parte recursos humanos, que involucran docentes, administrativos, estudiantes con y sin pertenencia algún grupo vulnerable. Por otra parte las tecnologías sociales disponibles en el contexto geopolítico y cultural. Con esta medición mixta, se observan, analizan y ponderan los resultados obtenidos respecto a la gestión de las tecnologías para lograr una inclusión eficiente

y congruente con el entorno. El nivel de análisis es exploratorio y comparativo, por medio de las características de las tecnologías encontradas y de los factores del perfil del grupo objeto de estudio en el presente durante un periodo de tiempo longitudinal del semestre, considerando también lo retrospectivo y prospectivo por ser mixto como tal. (Schmelkes,2013)

El tipo de estudio es correlacional y especificará las características importantes de la administración armónica y la gestión del conocimiento a través de mediciones de los conceptos. A su vez, determinará la situación imperante de la unidad de análisis respecto de las variables a estudiar. (Schmelkes,2013)

Fase uno, primer acercamiento al objeto de estudio, con cuestionario

Fase dos, Reconocimiento de datos para realizar entrevistas de focus group.

Fase tres, entrevistas a personal de áreas de inclusión y equidad.

Fase cuatro, se aplica la triangulación y se confrontan los datos obtenidos a través de todas las fases anteriores, comprendiendo también la revisión de fundamentación teórica y estudio del arte con los resultados con el mismo objeto de estudio.

Fase cinco, interpretación y teorización, considerando el contexto (descrito cualitativamente) y las dificultades profesionales (descritas cualitativamente).

Herramientas para recopilar información:

Cuestionario (Google forms): instrumento conformado por 40 preguntas, construidas después de haber realizado subdivisiones en: Gestión tecnológica con diez preguntas, estructura con 18 preguntas, actores con 12. El objetivo del

cuestionario es identificar como los docentes administrativos y estudiantes en su práctica cotidiana derivado del MEU y la tecnología llevan a cabo prácticas inclusivas respecto a discapacidades, etnias y equidad de género además de reconocer los recursos que se encuentran disponibles, clasificándolas según la incorporación de las TIC, TAC y TEP midiendo la participación de Estudiantes, Administrativo y Docentes. A partir de estos indicadores se revisa el comportamiento de acuerdo a variables como: la percepción de soporte técnico, percepción de satisfacción, percepción de aprendizaje.

Entrevista a los participantes y/o usuarios en las siguientes administraciones y grupos focales: (ZOOM y presenciales - grabadas):

La Coordinación de Atención al Estudiante con Discapacidad (ATEDI), referente al apoyo de discapacidad auditiva y visual

La Coordinación de Derecho Indígena, referente al apoyo de los estudiantes de la FCA que pertenecen a grupos étnicos

La Unidad de Género de la UAQ, referente al apoyo en tema de equidad de género

Entrevista para docentes: (ZOOM): instrumento conformado por diez preguntas, las cuales se acortaban o incrementaban de acuerdo a las respuestas otorgadas, su función es reconocer los recursos que se encuentran disponibles, las prácticas individuales y grupales, identificar sus actividades en pro de la incorporación de las TIC, TAC y TEP, analizando su percepción del soporte técnico, su percepción de satisfacción, su percepción de enseñanza-aprendizaje.

El acceso al conocimiento vive un cambio constante, su evolución obliga a las instituciones educativas a ser vanguardistas y actuar inmediatamente para tratar de equilibrar los avances tecnológicos con la sociedad. Abrir espacios pertinentes para hacer un cambio social es una tarea que responde a las necesidades de un mundo el cual requiere que todos sus participantes sean tomados en cuenta de tal manera que el desarrollo y cambio social provengan del conocimiento, del hacer y del actuar

objetivo con responsabilidad, tolerancia, aceptación, empatía y armonía a través de la reflexión crítica del ser como ente social y consciente. Este derecho humano requiere entonces de la creación de nuevas alternativas inclusivas con conceptos y contextos pedagógicos que involucren realidades y contenidos desde una investigación con tecnologías, mismas que protejan todos los sectores y así lograr que todos tengan el acceso al conocimiento por medio de una amplia gama de opciones considerando la diversidad en una realidad social. (Schmelkes,2013)

Ergo es imperativo reconocer y utilizar tecnologías que sustenten estos conceptos de inclusión, la cual hace presencia en la responsabilidad social universitaria para otorgar el derecho universal de educación a todos incluyendo los grupos vulnerables, así como la transversalidad que se integra desde el enfoque pedagógico y la innovación educativa sustentada con la tecnología que pueda implementar este tipo de aprendizaje. Involucrar la responsabilidad social, la cultura de paz para el desarrollo social de nuestro país es responsabilidad de una educación integral.

Por ello esta investigación seguirá un proceso de búsqueda de tecnologías actuales e innovadoras que se utilicen en países de primer mundo con reconocimiento en su alta calidad educativa. Pero también considerará las aptitudes y habilidades de los recursos humanos pedagógicos en el ejercicio de su función dentro de un marco de conocimiento con canales de comunicación fundamentados.

Este trabajo será de tipo descriptivo de tal manera que el origen de la información proviene por investigación documental y viva, buscando realizar una investigación aplicada de los antecedentes de la inclusión en la educación para nivel superior, con la intención de reconocer los puntos de vista, lo que ha funcionado para cada una de estas áreas, analizando las TIC, TAC y TEP existentes que a su vez den la oportunidad de aplicar la gestión tecnológica de tal manera que la educación universitaria sea más asequibles para todos.

Revisando lo ya existente en otras IPES extranjeras y nacionales, comparando sus opciones, entre ellos procesos, métodos, herramientas, estrategias y prácticas, así como revisando los avances que han utilizado y se utilizan actualmente, más los resultados comentados que obtienen con su aplicación, de tal manera que se pueda considerar qué suma valor o qué es lo que no funciona en el caso de estudio-aprendizaje. Por otra parte, la observación se llevará a cabo en la Universidad Autónoma de Querétaro para hacer un diagnóstico de lo que existe a la fecha, la cual se observa por ser la IPE más relevante del estado, ser reconocida como universidad inclusiva desde el 2014 y estar al alcance de la que suscribe esta investigación. Dicho diagnóstico se basa en los procesos, medios, recursos, tecnologías y más. Aunado a una revisión bibliográfica, así como a una revisión de otras tecnologías disponibles que se puedan acoplar, aún, cuando estas no hayan sido creadas para solventar asuntos de inclusión y equidad, pero si aporten en estos menesteres (Schmelkes, 2010).

Más tarde, se aplicara la fase de gestión para crear propuestas tecnológicas que empaten con la intención de la inclusión con transversalidad en educación a distancia y la presencial. Posteriormente se espera que la sincretización de dichas tecnologías se aplique como herramientas tecnológicas en el aula virtual y presencial, para lograr un aprendizaje significativo desde todas las áreas involucradas, institución, personal docente y administrativo, así como todos los estudiantes y la sociedad en general buscando la eficiencia del recurso. Esperando más tarde se aplique y se haga extensivo en toda la universidad, y en un futuro trascienda fuera de la institución, para beneficio de la educación de todos los niveles educativos adecuándose a las posibilidades de los sistemas públicos o privados de este país y si es posible de los países que lo requieran o necesiten, buscando tenga la flexibilidad de mejora de acuerdo a la transformación dinámica del acceso a la información buscando una sociedad más justa en equilibrio con el medio ambiente y con la sostenibilidad.

VII. RESULTADOS

7.1. UNIVERSIDADES PARES EN EL TEMA DE INCLUSIÓN Y SUS PROPUESTAS:

Hay varias universidades reconocidas a nivel mundial que han implementado estrategias de gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional para promover la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género. A continuación, se mencionan algunas de ellas:

1. Universidad de Harvard: Harvard University cuenta con diversos programas y políticas que promueven la inclusión y equidad en su comunidad estudiantil y empleados. Han implementado tecnologías accesibles y adaptativas para garantizar la participación plena de personas con discapacidades sensoriales, además de fomentar un entorno inclusivo para diferentes grupos étnicos y de género.
2. Universidad de California, Berkeley: Esta universidad ha desarrollado iniciativas para fomentar la inclusión y diversidad en su campus. Cuentan con programas y recursos tecnológicos que facilitan el acceso a la educación para personas con discapacidades sensoriales, y promueven la equidad de género y el respeto a la diversidad étnica.
3. Universidad de Toronto: La Universidad de Toronto ha implementado políticas y programas inclusivos que abordan la diversidad étnica, la equidad de género y la inclusión de personas con discapacidades sensoriales. Han desarrollado tecnologías y servicios adaptativos para asegurar la participación de todos los estudiantes y empleados en igualdad de condiciones.
4. Universidad de Cambridge: Esta institución ha trabajado en iniciativas para promover la inclusión y la diversidad en su campus. Han implementado tecnologías accesibles y adaptativas, así como programas de apoyo para garantizar la igualdad de oportunidades y la participación plena de personas con discapacidades sensoriales, diferentes etnias y géneros.

Es importante destacar que estas son solo algunas de las universidades reconocidas a nivel mundial que han adoptado prácticas inclusivas y tecnológicas desde el comportamiento organizacional. Existen muchas otras instituciones educativas que también están comprometidas con la inclusión y la equidad en diferentes aspectos, implementando estrategias similares para promover la participación de todos los grupos en sus comunidades académicas.

Finlandia es conocida por su enfoque inclusivo y equitativo en el ámbito educativo. El sistema educativo finlandés en su conjunto ha sido reconocido internacionalmente por su enfoque inclusivo y de alta calidad.

En Finlandia, se promueve la igualdad de oportunidades en la educación y se adoptan medidas para garantizar que todos los estudiantes, independientemente de sus discapacidades sensoriales, origen étnico o género, tengan acceso a una educación de calidad. Las universidades finlandesas suelen contar con servicios de apoyo y tecnologías adaptativas para facilitar la participación de personas con discapacidades sensoriales y promover un entorno inclusivo.

El sistema educativo Finlandés fomenta una cultura organizacional que valora la diversidad y promueve la igualdad de género. Esto se refleja en las políticas y prácticas implementadas en las instituciones educativas, incluidas las universidades, para garantizar la inclusión y la equidad.

Por otra parte, en México, también se han implementado esfuerzos para promover la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género en el ámbito educativo, incluyendo en las instituciones de educación superior (IPES). Partiendo de una lista de varias instituciones educativas del país, las cuales están trabajando en esta dirección se observa que estas universidades en México han establecido políticas y programas para promover la inclusión y la equidad en su comunidad

estudiantil y en su personal docente y administrativo. Han implementado tecnologías accesibles, brindado capacitación sobre diversidad e inclusión, y promovido la sensibilización sobre la importancia de la equidad de género y la valoración de la diversidad étnica.

Además, existen organizaciones y programas a nivel nacional que se enfocan en la inclusión y diversidad en la educación superior en México. Por ejemplo, el Programa Nacional de Educación 2019-2024 establece la importancia de promover la igualdad de género, la inclusión de personas con discapacidades y la valoración de la diversidad étnica en las IPES.

Es importante destacar que el enfoque y los esfuerzos específicos pueden variar entre las diferentes universidades e instituciones educativas en México. Algunas pueden tener iniciativas más avanzadas en términos de gestión tecnológica y comportamiento organizacional para la inclusión, mientras que otras pueden estar en etapas iniciales de implementación. Sin embargo, en general, se reconoce la importancia de promover la inclusión y la equidad en el sistema educativo mexicano, y varias instituciones están trabajando en ello.

Ejemplos de universidades en México que han implementado medidas para promover la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género:

1. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM): La UNAM ha implementado políticas y programas para fomentar la inclusión y la equidad en su comunidad estudiantil y docente. Cuenta con servicios de apoyo para personas con discapacidades, promueve la diversidad étnica y ha establecido programas y espacios para la promoción de la equidad de género.
2. Instituto Politécnico Nacional (IPN): El IPN también ha desarrollado programas para promover la inclusión y la equidad en su comunidad educativa. Han implementado tecnologías accesibles, servicios de apoyo

para personas con discapacidades y programas de sensibilización sobre diversidad e inclusión.

3. Universidad Autónoma Metropolitana (UAM): La UAM cuenta con políticas y programas que promueven la inclusión y la equidad. Han establecido espacios y recursos para atender las necesidades de personas con discapacidades sensoriales, así como programas de promoción de la igualdad de género y diversidad étnica.
4. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM): El ITESM ha implementado políticas y programas para promover la inclusión y la equidad en su comunidad estudiantil y docente. Han desarrollado tecnologías y recursos accesibles, así como programas de capacitación sobre diversidad e inclusión.
5. Universidad de Guadalajara (UdeG): La UdeG ha establecido programas y servicios para promover la inclusión de personas con discapacidades sensoriales, así como la diversidad étnica y la igualdad de género. Han desarrollado proyectos tecnológicos para facilitar el acceso a la educación y fomentar la inclusión.
6. Universidad Iberoamericana (UIA): La UIA tiene iniciativas y programas para promover la inclusión y la equidad. Han implementado tecnologías accesibles, programas de sensibilización y capacitación sobre diversidad e inclusión.
7. Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL): La UANL ha establecido programas para promover la inclusión y la diversidad en su comunidad educativa. Cuenta con servicios de apoyo para personas con discapacidades y programas de promoción de la igualdad de género.
8. Universidad Veracruzana (UV): La UV ha implementado políticas y programas para fomentar la inclusión y la equidad. Han establecido espacios y servicios de apoyo para personas con discapacidades, y promueven la diversidad étnica y la igualdad de género.

9. Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH): La UACH ha desarrollado programas para promover la inclusión y la equidad en su comunidad educativa. Han establecido políticas de igualdad de género, así como programas y recursos para atender las necesidades de personas con discapacidades sensoriales.
10. Universidad Autónoma de Yucatán (UADY): La UADY ha implementado políticas y programas para promover la inclusión y la diversidad en su comunidad educativa. Cuentan con servicios de apoyo para personas con discapacidades, promueven la igualdad de género y la valoración de la diversidad étnica.
11. Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) es otra institución en México que ha implementado medidas para promover la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género.

Desde la accesibilidad de información en esta universidad: Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) se plantean las iniciativas y programas que han desarrollado respecto al tema de investigación en cuestión:

- a) Programa de Apoyo a Estudiantes con Discapacidad (PAED): La UAQ cuenta con el PAED, que brinda servicios y apoyo a estudiantes con discapacidades, incluyendo discapacidades sensoriales. El programa ofrece recursos tecnológicos, asesoría y adaptaciones para facilitar la participación y el acceso a la educación de estos estudiantes.
- b) Programa de Equidad de Género: La UAQ tiene un programa dedicado a promover la equidad de género en la universidad. Este programa incluye actividades de sensibilización, capacitación y promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las áreas académicas y administrativas.
- c) Políticas de Diversidad e Inclusión: La UAQ ha establecido políticas y lineamientos que promueven la diversidad y la inclusión en su comunidad

estudiantil y docente. Estas políticas buscan crear un ambiente inclusivo y respetuoso, donde se valoren las diferencias étnicas, culturales y de género.

Es de relevancia destacar que la Universidad Autónoma de Querétaro puede tener otras iniciativas y programas en marcha para promover la inclusión y la equidad en diferentes aspectos, esta investigación recopila esta información en junio de 2022. Sin embargo, lo más trascendente es la forma de abordar cada uno de los grupos vulnerables de manera independiente, por sus características propias. Además, de la capacitación constante para docentes, administrativos en estos ámbitos.

7.2. RELACIÓN DE CONCEPTOS DE LA TEORÍA EN EL CONTEXTO DE INCLUSIÓN DESDE LA GESTIÓN TECNOLÓGICA.

La gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional para la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género en las Instituciones de Educación Superior (IPES) se fundamenta en varias teorías y conceptos relevantes, los cuales interactúan entre sí y reconocen sus elementos integrándose en un sistema complejo como sistema socio-técnico. Por lo que se detalla punto por punto.

1. Inclusión educativa: La fundamentación teórica se basa en el enfoque de la inclusión educativa, que busca garantizar que todos los estudiantes, independientemente de sus características personales, tengan acceso a una educación de calidad. Se parte de la premisa de que la diversidad en las IPES es un valor enriquecedor y que se deben eliminar las barreras para asegurar la participación plena de todos los estudiantes.
2. Comportamiento organizacional: El comportamiento organizacional estudia cómo las personas interactúan dentro de las organizaciones, incluyendo aspectos como la comunicación, el liderazgo, la motivación y la cultura organizacional. En el contexto de la gestión tecnológica para la inclusión, se analiza cómo estos aspectos influyen en la implementación de prácticas inclusivas y en la promoción de un entorno que valore la diversidad.

3. Tecnología y accesibilidad: La gestión tecnológica se refiere a la planificación, implementación y seguimiento de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en una organización. En el contexto de la inclusión, se busca garantizar que las tecnologías utilizadas sean accesibles para personas con discapacidades sensoriales, como la implementación de lectores de pantalla para personas con discapacidad visual o subtítulos en videos para personas con discapacidad auditiva.
4. Equidad de género: El enfoque de género se basa en reconocer las diferencias y desigualdades existentes entre hombres y mujeres en la sociedad, incluyendo el ámbito educativo. La equidad de género implica eliminar las barreras y promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el acceso, la participación y los resultados educativos.
5. Multiculturalismo y diversidad étnica: El enfoque multicultural reconoce la diversidad étnica y cultural de una sociedad y busca promover la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas, independientemente de su origen étnico. En el contexto de las IPES, implica fomentar un entorno inclusivo que valore y respete la diversidad étnica y cultural, promoviendo la participación y el éxito académico de estudiantes de diferentes orígenes.

Además desde el marco teórico-conceptual se proporciona la comprensión de la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional para promover la inclusión de personas con discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género en las IPES. Estas teorías y conceptos permiten orientar las prácticas y políticas institucionales para crear entornos educativos inclusivos y equitativos, donde se valore la diversidad y se garantice la participación plena de todos los estudiantes.

La gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional para la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género en las Instituciones de Educación Superior (IPES) puede ser abordada desde la perspectiva de un sistema

complejo. Esta fundamentación teórico-conceptual se basa en los siguientes elementos:

Teoría de sistemas: La teoría de sistemas considera a las organizaciones, como las IPES, como sistemas complejos compuestos por múltiples componentes interrelacionados. La gestión tecnológica y la inclusión se pueden entender como partes de un sistema interdependiente, donde los cambios en un componente pueden afectar a otros. Esta perspectiva permite analizar cómo las decisiones y acciones en la gestión tecnológica y el comportamiento organizacional influyen en la inclusión de personas con discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género en las IPES.

El enfoque de complejidad reconoce que los sistemas sociales, como las IPES, son inherentemente complejos y están influenciados por una variedad de variables interrelacionadas. La gestión tecnológica para la inclusión debe considerar la interacción de diversos factores, como las dinámicas organizacionales, los contextos socio-culturales, las políticas institucionales y las percepciones individuales. Este enfoque permite comprender la naturaleza dinámica y adaptativa de los procesos de inclusión en las IPES.

La gestión tecnológica para la inclusión implica un proceso de cambio organizacional. La teoría del cambio organizacional proporciona herramientas y enfoques para comprender cómo las organizaciones pueden adaptarse y transformarse para promover la inclusión. Se consideran aspectos como la resistencia al cambio, la comunicación efectiva, el liderazgo y la participación de los miembros de la organización. Desde esta perspectiva, la gestión tecnológica se aborda como un proceso de cambio que implica la adopción de nuevas tecnologías y la implementación de prácticas inclusivas.

El concepto de sistemas complejos se basa en la teoría de sistemas, que estudia las interacciones entre los elementos que componen un sistema y cómo estas interacciones generan comportamientos emergentes y propiedades no lineales. Los sistemas complejos son aquellos que presentan una estructura organizada y dinámica, con múltiples componentes interconectados que interactúan entre sí y con su entorno, generando propiedades emergentes que no pueden explicarse solo por el análisis de los componentes individuales.

La teoría de la complejidad educativa destaca la importancia de considerar la diversidad y la complejidad de los entornos educativos. En el contexto de la gestión tecnológica para la inclusión, implica reconocer y valorar la diversidad de los estudiantes con discapacidades sensoriales, etnias y género, y diseñar estrategias y prácticas que se adapten a sus necesidades y características individuales. Se promueve un enfoque inclusivo que considera la heterogeneidad de los estudiantes y busca garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y la participación en los procesos educativos.

La fundamentación teórico-conceptual del tema de la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional para la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género en las IPES como sistema complejo permite comprender la interrelación de múltiples variables y dinámicas que influyen en la inclusión educativa. Esta perspectiva ayuda a identificar las complejidades y desafíos inherentes a este proceso y proporciona un marco conceptual para abordarlos de manera efectiva.

La fundamentación teórico-conceptual del tema de la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional para la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género en las Instituciones de Educación Superior (IPES) como sistema complejo también puede abordarse desde la perspectiva del neoinstitucionalismo.

El neoinstitucionalismo enfatiza la importancia de las instituciones formales, como las políticas y regulaciones, en la conformación de los comportamientos y prácticas organizacionales. En el contexto de la gestión tecnológica para la inclusión, esto implica considerar las normativas y políticas institucionales relacionadas con la promoción de la inclusión de personas con discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género. Estas instituciones formales establecen directrices y lineamientos que orientan las acciones de las IPES en términos de gestión tecnológica y prácticas inclusivas.

Además de las instituciones formales, el neoinstitucionalismo también considera las instituciones informales, como las normas sociales, las expectativas y las prácticas arraigadas en la cultura organizacional. En el caso de la gestión tecnológica para la inclusión, esto implica analizar las normas y prácticas existentes en las IPES en relación con la inclusión de personas con discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género. Se busca identificar cómo estas instituciones informales pueden influir en la implementación de tecnologías inclusivas y en la adopción de comportamientos organizacionales que promuevan la igualdad de oportunidades.

El neoinstitucionalismo propone que las organizaciones pueden adoptar prácticas y comportamientos similares debido a la coerción (presiones externas para cumplir con ciertos estándares), el mimetismo (imitación de prácticas exitosas de otras organizaciones) y el aprendizaje (adopción de prácticas a través de la experiencia y el aprendizaje organizacional). En el contexto de la gestión tecnológica para la inclusión, esto implica que las IPES pueden verse influenciadas por la presión de cumplir con requisitos legales, por la adopción de buenas prácticas observadas en otras instituciones o por la experiencia interna y el aprendizaje de cómo implementar tecnologías inclusivas y fomentar comportamientos organizacionales que promuevan la inclusión.

Además, el neoinstitucionalismo también considera el cambio institucional como resultado de tensiones y presiones externas e internas. En el contexto de la gestión tecnológica para la inclusión, esto implica que las IPES pueden experimentar cambios en sus prácticas y comportamientos organizacionales en respuesta a demandas sociales, avances tecnológicos y cambios en las políticas educativas. Estos cambios institucionales pueden facilitar la adopción de tecnologías inclusivas y la promoción de la inclusión de personas con discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género.

Estos elementos teóricos ayudan a comprender cómo las normas, las políticas y las prácticas organizacionales influyen en la gestión tecnológica y en la promoción de la inclusión.

Al considerar las instituciones formales, se reconoce la importancia de las políticas y regulaciones establecidas por las autoridades educativas en relación con la inclusión de personas con discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género. Estas instituciones formales establecen los marcos normativos que guían las acciones de las IPES en términos de gestión tecnológica inclusiva.

Además, se deben tomar en cuenta las instituciones informales, que se refieren a las normas, prácticas y valores arraigados en la cultura organizacional. Estas instituciones informales pueden influir en la adopción de tecnologías inclusivas y en la promoción de prácticas equitativas en las IPES.

Como sistema socio-técnico las IPES interactúan y se comunican en el contexto interno y externo. El neoinstitucionalismo también destaca la presión coercitiva, el mimetismo y el aprendizaje como factores que pueden influir en el comportamiento organizacional. Las IPES pueden sentir la presión externa para cumplir con estándares de inclusión y adoptar prácticas exitosas observadas en otras instituciones. Asimismo, el aprendizaje organizacional puede jugar un papel

importante en la adopción de tecnologías inclusivas y en la promoción de prácticas equitativas en las IPES.

Por último, el neoinstitucionalismo reconoce que las instituciones pueden experimentar cambios institucionales como resultado de tensiones y presiones externas e internas. Estos cambios pueden llevar a la adopción de tecnologías inclusivas y a la promoción de prácticas organizacionales que fomenten la inclusión de personas con discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género.

En conjunto, el neoinstitucionalismo proporciona un marco analítico para comprender cómo las instituciones y las dinámicas organizacionales influyen en la gestión tecnológica para la inclusión en las IPES. Al considerar las instituciones formales e informales, así como las presiones y cambios institucionales, se pueden identificar estrategias y prácticas que promuevan una mayor inclusión y equidad en el contexto de la gestión tecnológica.

Por otra parte, el marco teórico conceptual de los grupos vulnerables de esta investigación: las discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género, se basa en diferentes enfoques y teorías que buscan comprender y abordar las inequidades y barreras que enfrentan estos grupos en la sociedad.

El enfoque de derechos humanos es fundamental para comprender las discapacidades sensoriales. Este enfoque reconoce que las personas con discapacidades sensoriales tienen los mismos derechos que cualquier otra persona y que deben ser tratadas de manera justa e igualitaria. También se hace énfasis en la importancia de eliminar las barreras físicas, sociales y tecnológicas que limitan la participación plena de estas personas en la sociedad.

El enfoque intercultural reconoce y valora la diversidad étnica y cultural de las sociedades. Se basa en la idea de que todas las culturas tienen un valor intrínseco

y deben ser respetadas, promoviendo así la igualdad de derechos y oportunidades para todos los grupos étnicos. Este enfoque busca fomentar el diálogo, la comprensión mutua y la valoración de las diferencias culturales, evitando la discriminación y promoviendo la inclusión.

El enfoque de género se centra en la igualdad de derechos, oportunidades y trato para todas las personas, independientemente de su género. Se reconoce que existen desigualdades basadas en el género, y se busca eliminarlas a través de políticas y acciones que promuevan la equidad. Este enfoque también considera las construcciones sociales y culturales del género, y busca desafiar los roles y estereotipos de género que limitan las oportunidades y derechos de las personas.

Además de estos enfoques, existen teorías específicas que contribuyen a la comprensión de las discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género. Por ejemplo, en el caso de las discapacidades sensoriales, la teoría del modelo social de la discapacidad destaca que las barreras sociales y ambientales son las principales limitaciones para la participación plena de las personas con discapacidades. Esta teoría pone el énfasis en eliminar estas barreras en lugar de centrarse en las limitaciones individuales.

En el ámbito de la equidad de género, se pueden utilizar enfoques como el feminismo, que busca la igualdad de género y cuestiona las desigualdades estructurales y las normas de género dominantes. Además, se pueden aplicar teorías como la teoría de género y desarrollo, que analiza las intersecciones entre género, desarrollo y desigualdad, y la teoría queer, que desafía las normas binarias de género y sexualidad.

En resumen, la fundamentación teórico-conceptual de las discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género se basa en enfoques de derechos humanos, interculturalidad y equidad de género, así como en teorías específicas

que analizan las barreras, desigualdades y construcciones sociales asociadas a estos grupos.

Continuando con la fundamentación teórico-conceptual, es importante mencionar que existen marcos legales e instrumentos internacionales que respaldan la inclusión de las personas con discapacidades sensoriales, la promoción de la equidad de género y la valoración de la diversidad étnica. Por ejemplo, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas establece los principios de igualdad de oportunidades, accesibilidad, participación plena y no discriminación para las personas con discapacidad.

En cuanto a la equidad de género, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995 es un importante referente que insta a los países a tomar medidas para eliminar la discriminación y promover la igualdad de género en todos los ámbitos, incluida la educación. Además, otros instrumentos internacionales, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), también abogan por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

En el contexto de la diversidad étnica, en México se reconoce la pluriculturalidad y la diversidad como parte integral de su identidad nacional. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece el reconocimiento y respeto a los derechos de los pueblos y comunidades indígenas, así como la promoción de la igualdad sustantiva y la no discriminación.

En la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional, la inclusión de las discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género implica considerar estos aspectos en el diseño, desarrollo y aplicación de tecnologías en las IPES. Se requiere un enfoque inclusivo que tenga en cuenta las necesidades específicas de

cada grupo y promueva el acceso igualitario a las oportunidades educativas y a los recursos tecnológicos.

El marco teórico de la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional para la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género en las IPES se basa en enfoques de derechos humanos, interculturalidad y equidad de género, respaldados por marcos legales e instrumentos internacionales. Estos enfoques y teorías proporcionan una base sólida para abordar las inequidades y promover prácticas inclusivas en el ámbito educativo, reconociendo la importancia de valorar la diversidad y garantizar la participación plena y equitativa de todos los individuos en las IPES.

7.3. RESPUESTAS DE ENTREVISTAS DE PERSONAS INVOLUCRADAS EN LOS PROCESOS Y PROYECTOS DE INCLUSIÓN, ASÍ COMO GRUPOS FOCALES

Dentro del Modelo Educativo Universitario (MEU), la gestión tecnológica puede abarcar diferentes aspectos, como:

- a) Infraestructura tecnológica: Esto incluye la disponibilidad de recursos tecnológicos adecuados, como hardware, software y redes, que permitan el acceso y uso de tecnologías en el entorno educativo.
- b) Plataformas y herramientas digitales: El MEU puede incluir el uso de plataformas y herramientas tecnológicas para la enseñanza y el aprendizaje, como sistemas de gestión del aprendizaje, videoconferencias, recursos digitales y entornos virtuales.
- c) Capacitación y formación docente: La gestión tecnológica en el MEU puede incluir programas de capacitación y formación para docentes,

con el objetivo de desarrollar habilidades en el uso efectivo de la tecnología en el proceso educativo.

Elementos de la gestión tecnológica que promueven la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género:

- a) Accesibilidad: La tecnología puede adaptarse para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidades sensoriales, mediante el uso de herramientas de accesibilidad, como lectores de pantalla, subtítulos, intérpretes de lengua de señas y otras tecnologías de asistencia.
- b) Multiculturalidad: Las tecnologías pueden ser utilizadas para promover y celebrar la diversidad cultural y étnica, ofreciendo contenido relevante y representativo de diferentes culturas, idiomas y tradiciones.
- c) Equidad de género: La gestión tecnológica puede apoyar la equidad de género al garantizar que hombres y mujeres tengan igual acceso y oportunidades en el uso de tecnologías educativas, así como al fomentar la participación equitativa en programas y disciplinas relacionadas con la tecnología.

Características de la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional en estudiantes con discapacidad sensorial, grupos étnicos y equidad de género:

- a) Sensibilización y formación: Las instituciones educativas pueden proporcionar capacitación y sensibilización a todo el personal involucrado en la gestión tecnológica, para fomentar una comprensión adecuada de las necesidades de los estudiantes con discapacidad sensorial, grupos étnicos y equidad de género.

- b) Diseño inclusivo: La gestión tecnológica debe tener en cuenta el diseño inclusivo, considerando las diferentes capacidades y necesidades de los estudiantes, así como la diversidad étnica y de género. Esto implica garantizar que las tecnologías sean accesibles y culturalmente relevantes.
- c) Participación y empoderamiento: La gestión tecnológica puede promover la participación activa y el empoderamiento de los estudiantes con discapacidad sensorial, grupos étnicos y género, brindándoles oportunidades para participar en el proceso de toma de decisiones y la implementación de tecnologías educativas.

En el contexto de universidades externas inclusivas, la gestión tecnológica para la inclusión se encuentra influenciada por diversos factores. Algunas características relevantes son:

- a) Políticas y marcos legales: La gestión tecnológica se desarrolla en un marco normativo que promueve la inclusión y la igualdad de oportunidades. Las universidades externas inclusivas suelen contar con políticas y regulaciones específicas que respaldan la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género.
- b) Recursos y apoyo institucional: Estas universidades destinan recursos financieros, humanos y tecnológicos para promover la gestión tecnológica en favor de la inclusión. Se establecen equipos especializados, centros de apoyo y programas de formación para respaldar la implementación y uso efectivo de la tecnología inclusiva.
- c) Colaboración interdisciplinaria: Existe una colaboración estrecha entre diferentes actores dentro de la universidad, como docentes, personal de apoyo, especialistas en tecnología y expertos en inclusión. Esta colaboración

interdisciplinaria permite abordar de manera integral los aspectos relacionados con la gestión tecnológica y la inclusión.

- d) Investigación y desarrollo I+D: Las universidades externas inclusivas promueven la investigación y el desarrollo de tecnologías innovadoras que faciliten la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género. Se fomenta la participación de investigadores, estudiantes y profesionales en proyectos que buscan mejorar la accesibilidad y la igualdad en el entorno educativo.

Comportamiento Organizacional:

¿Cómo se mantiene y auto regula el sistema estructural MEU desde su comportamiento organizacional para la inclusión y equidad?

El comportamiento organizacional en el contexto del Modelo Educativo Universitario (MEU) se mantiene y autorregula a través de diversas prácticas y acciones que promueven la inclusión y la equidad. Algunos aspectos relevantes a considerar son:

Liderazgo inclusivo: El comportamiento organizacional se ve influenciado por el liderazgo ejercido dentro de la institución educativa. Los líderes juegan un papel fundamental al establecer una visión inclusiva y promover valores de equidad y respeto. Su compromiso y apoyo hacia la inclusión son clave para el desarrollo de prácticas inclusivas en el entorno universitario.

Políticas y prácticas inclusivas: El comportamiento organizacional se refleja en las políticas y prácticas adoptadas por la universidad. Esto implica la implementación de normativas y regulaciones que promuevan la inclusión y la equidad en todos los ámbitos de la institución, incluyendo la contratación de personal diverso, la adopción de enfoques pedagógicos inclusivos y la provisión de recursos y apoyos necesarios para garantizar la participación plena de todos los actores.

Comunicación y participación: El comportamiento organizacional incluye la comunicación efectiva y la participación activa de todos los actores involucrados, incluyendo docentes, personal administrativo y estudiantes. La retroalimentación y la consulta constante fomentan el diálogo y permiten identificar las necesidades y preocupaciones de los distintos grupos, lo que a su vez contribuye a generar un entorno inclusivo y equitativo.

¿Cuál es la percepción de los distintos actores (docentes, administrativos y estudiantes) sobre las prácticas en materia de inclusión como parte el comportamiento organizacional?

La percepción de los distintos actores sobre las prácticas en materia de inclusión como parte del comportamiento organizacional es optimista y reconoce el esfuerzo de la institución para el cambio organizacional sistemático. Ellos mismo sugieren realizar estudios y evaluaciones periódicas para recopilar datos y opiniones de los docentes, administrativos y estudiantes. Para identificar fortalezas y áreas de mejora en las prácticas inclusivas, así como detectar posibles barreras o desafíos que puedan estar limitando la efectividad de las acciones implementadas. La retroalimentación de los actores involucrados es esencial para ajustar y mejorar continuamente las prácticas inclusivas dentro de la organización.

¿Cuál es la interacción entre los cuatro elementos del comportamiento organizacional: tecnología, personas, estructura y contexto para que la gestión tecnológica promueva la inclusión e igualdad?

La interacción entre los cuatro elementos del comportamiento organizacional - tecnología, personas, estructura y contexto- es fundamental para que la gestión tecnológica promueva la inclusión y la igualdad en el entorno universitario. Veamos cómo se relacionan estos elementos:

Tecnología: La tecnología desempeña un papel clave en la gestión tecnológica para la inclusión y la igualdad. La implementación de tecnologías accesibles y adaptables puede permitir el acceso equitativo a la educación y la participación de personas con discapacidades sensoriales, así como facilitar la comunicación y la interacción inclusiva entre los diversos grupos étnicos y de género. La tecnología también puede ser utilizada para brindar apoyos y recursos personalizados, fomentando así la participación activa y el éxito académico de todos los estudiantes.

Personas: Las personas involucradas en el sistema organizacional, incluyendo docentes, personal administrativo y estudiantes, desempeñan un papel fundamental en la promoción de la inclusión y la igualdad. Es necesario que estén sensibilizadas y capacitadas en temas de diversidad, equidad e inclusión, para que puedan reconocer y abordar las barreras existentes y fomentar un ambiente inclusivo. Además, las personas deben estar dispuestas a utilizar y aprovechar las tecnologías disponibles de manera inclusiva y equitativa.

Estructura: La estructura organizacional debe ser flexible y adaptativa, capaz de responder a las necesidades y demandas de la diversidad presente en la comunidad universitaria. Esto implica la existencia de políticas inclusivas, la asignación de recursos adecuados, la creación de espacios físicos accesibles y la promoción de oportunidades de participación y liderazgo para todos. La estructura organizacional debe facilitar la colaboración y el trabajo en equipo, promoviendo la inclusión de diferentes perspectivas y voces.

Contexto: El contexto en el que se encuentra la institución educativa también influye en la promoción de la inclusión y la igualdad. Esto incluye factores sociales, culturales, económicos y políticos que pueden impactar en la implementación y aceptación de prácticas inclusivas. Es importante tener en cuenta el contexto externo e interno, que cultura organizacional , comportamineto organizacionall y

cambio organizacional específicos vive la institución o la universidad, ya que esto puede requerir estrategias y enfoques adaptados a las realidades locales.

¿Cómo el sistema complejo desde el comportamiento organizacional sensibiliza a la comunidad universitaria para promover y favorecer la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género?

El sistema complejo desde el comportamiento organizacional sensibiliza a la comunidad universitaria al promover la conciencia y comprensión de la importancia de la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género. A través de la educación, la capacitación y la promoción de valores inclusivos, se busca sensibilizar a los diferentes actores sobre las barreras existentes y la importancia de eliminarlas. Esto implica fomentar la empatía, el respeto mutuo y la valoración de la diversidad como activos enriquecedores. La sensibilización busca generar un cambio de mentalidad y actitud hacia la inclusión, promoviendo prácticas y comportamientos más inclusivos en todos los ámbitos de la vida universitaria.

Modelo Educativo Universitario

¿Cuáles son las prácticas de inclusión de los docentes, administrativos y estudiantes de acuerdo al MEU con el uso de la tecnología respecto a discapacidades, etnias y equidad de género?

En relación al Modelo Educativo Universitario (MEU), las cuestiones exploradas son: prácticas de inclusión con el uso de la tecnología: Dentro del MEU, las prácticas de inclusión en el ámbito educativo se refieren a cómo los docentes, administrativos y estudiantes utilizan la tecnología para promover la inclusión de personas con discapacidades sensoriales, fomentar la equidad de género y valorar la diversidad étnica. Esto puede implicar el uso de herramientas tecnológicas accesibles, adaptativas y personalizadas que permitan a los estudiantes con discapacidades participar activamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Asimismo, puede

incluir el uso de tecnología para fomentar la igualdad de oportunidades y la participación equitativa de estudiantes de diferentes etnias y géneros. Los usuarios también debden generar contenido y tomar decisiones.

¿Cuáles son los indicadores de buenas prácticas de educación inclusiva y equidad desde el MEU?

Indicadores de buenas prácticas de educación inclusiva y equidad: Dentro del MEU, existen indicadores que permiten evaluar las buenas prácticas de educación inclusiva y equidad. Estos indicadores pueden incluir aspectos como la accesibilidad física y digital de los espacios educativos, la presencia de políticas y normativas que promuevan la igualdad de oportunidades, la existencia de programas de sensibilización y capacitación en diversidad y género, el fomento de la participación activa de estudiantes con discapacidades, etnias y géneros diversos, y la valoración de la diversidad como parte integral de la comunidad universitaria. Estos indicadores permiten medir el grado de inclusión y equidad presentes en el entorno educativo y orientar las acciones para mejorar y fortalecer estas prácticas.

No se debe olvidar que las prácticas de inclusión y los indicadores de buenas prácticas pueden variar dependiendo de la institución educativa y el contexto específico. Cada universidad puede tener enfoques y estrategias particulares en relación a la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género, adaptados a sus propias necesidades y realidades.

Inclusión

¿Cuáles son las estrategias de comunicación con el que interactúa la comunidad universitaria para lograr inclusión al comunicarse efectiva y equitativamente?

Dentro del contexto de la inclusión, podemos abordar las siguientes preguntas:

Estrategias de comunicación para lograr inclusión efectiva y equitativa: Las estrategias de comunicación desempeñan un papel fundamental en la promoción de la inclusión en el ámbito universitario. Estas estrategias pueden incluir el uso de medios de comunicación accesibles, como textos adaptados, subtítulos, intérpretes de lenguaje de señas, herramientas de comunicación aumentativa y alternativa, entre otros. Además, se puede fomentar la capacitación y sensibilización de la comunidad universitaria sobre la importancia de una comunicación inclusiva, promoviendo el respeto por las diferencias y facilitando la participación equitativa de todas las personas.

¿Cuáles los objetivos de inclusión para eliminar barreras y a su vez participar con equidad, confianza e independencia en las actividades cotidianas de enseñanza-aprendizaje?

Objetivos de inclusión para eliminar barreras y promover la participación equitativa: Los objetivos de inclusión se centran en eliminar las barreras que limitan la participación plena y equitativa de las personas en las actividades cotidianas de enseñanza-aprendizaje. Estos objetivos buscan promover la igualdad de oportunidades, la confianza y la independencia de todas las personas, sin importar su discapacidad sensorial, etnia o género. Algunos de los objetivos pueden ser: garantizar el acceso a recursos y servicios inclusivos, adaptar los entornos físicos y digitales para ser accesibles, fomentar la participación activa y significativa de todos los estudiantes en las actividades académicas, y promover una cultura institucional basada en el respeto, la diversidad y la equidad.

Es importante destacar que la implementación de estrategias de comunicación efectivas y el logro de los objetivos de inclusión requieren la colaboración y el compromiso de toda la comunidad universitaria, incluyendo docentes, administrativos, estudiantes y personal de apoyo. Es un trabajo conjunto que busca

crear entornos inclusivos donde todas las personas puedan participar y desarrollarse plenamente.

¿Cuáles son los indicadores de buenas prácticas de educación inclusiva?

Indicadores de buenas prácticas de educación inclusiva: Los indicadores de buenas prácticas de educación inclusiva son medidas que permiten evaluar y monitorear el nivel de inclusión en el entorno educativo. Algunos ejemplos de indicadores mencionados son:

- a) Accesibilidad física: Medidas que garantizan que los espacios físicos de la institución sean accesibles para todas las personas, incluyendo rampas, ascensores, baños adaptados, señalización adecuada, entre otros.
- b) Accesibilidad digital: Medidas que aseguran que los recursos y plataformas digitales utilizadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje sean accesibles para personas con discapacidad sensorial, como contenido multimedia con subtítulos, descripciones de imágenes, textos alternativos, entre otros.
- c) Diseño universal para el aprendizaje: Enfoque pedagógico que busca diseñar materiales, actividades y evaluaciones que sean accesibles y significativos para todos los estudiantes, considerando sus diferentes estilos de aprendizaje, habilidades y necesidades.
- d) Participación y colaboración inclusiva: Fomento de un ambiente de aprendizaje en el que todos los estudiantes tengan la oportunidad de participar activamente, expresar sus ideas, interactuar con sus compañeros y colaborar en proyectos grupales, independientemente de su discapacidad, etnia o género.

- e) Apoyo y acompañamiento individualizado: Ofrecimiento de apoyo y recursos adicionales a los estudiantes que lo requieran, como tutores, intérpretes, adaptaciones curriculares, materiales alternativos, entre otros.

¿Cuáles son las herramientas tecnológicas disruptivas que se utilizan por los estudiantes, docentes y administrativos a partir de las prácticas de inclusión?

Existen diversas herramientas tecnológicas que pueden ser utilizadas para fomentar la inclusión en el entorno educativo. Las herramientas mencionadas son las siguientes:

- a) Software de accesibilidad: Estos programas permiten adaptar los dispositivos y las aplicaciones tecnológicas para hacerlas accesibles a personas con discapacidad sensorial. Por ejemplo, lectores de pantalla, reconocimiento de voz, teclados adaptados, software de lenguaje de señas, entre otros.
- b) Plataformas de aprendizaje en línea: Estas plataformas ofrecen oportunidades de aprendizaje a distancia, lo que permite a los estudiantes acceder a la educación sin importar su ubicación geográfica. Además, muchas de estas plataformas incorporan herramientas de accesibilidad, como subtítulos, lectores de pantalla y formatos alternativos de contenido.
- c) Aplicaciones y software de colaboración: Estas herramientas facilitan la comunicación y la colaboración entre estudiantes, docentes y administrativos, permitiendo la participación de todos en actividades grupales, discusiones y proyectos conjuntos.
- d) Dispositivos de asistencia tecnológica: Existen diversos dispositivos tecnológicos diseñados específicamente para apoyar a personas con discapacidad, como audífonos, prótesis visuales, dispositivos de comunicación aumentativa y alternativa, entre otros.

Es importante destacar que la elección y utilización de las herramientas tecnológicas adecuadas dependerá de las necesidades específicas de inclusión y de los recursos disponibles en cada contexto educativo. Es fundamental realizar un análisis exhaustivo y una evaluación continua de las herramientas utilizadas para garantizar su efectividad y adecuación a las necesidades de los estudiantes.

¿Cuáles son las estrategias en materia de gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional que inciden en el contexto de inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género a través de sus actores (docentes administrativos y estudiantes), dentro del Modelo Educativo Universitario (MEU) como parte de su marco estructural?

Las estrategias en materia de gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional que inciden en el contexto de inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género pueden variar dependiendo de cada institución y su enfoque específico. Sin embargo, las más comunes reconocidas así por los grupos focales y autoridades de la materia son:

- a) Sensibilización y capacitación: Es fundamental que todos los actores del entorno educativo, incluyendo docentes, administrativos y estudiantes, reciban capacitación y sensibilización sobre la importancia de la inclusión y la utilización de la tecnología como herramienta para promoverla. Esto puede incluir talleres, cursos, charlas y material educativo que fomente la conciencia y el conocimiento sobre las discapacidades sensoriales, las diferencias étnicas y la equidad de género.
- b) Diseño universal: Promover el enfoque de diseño universal en el desarrollo y uso de tecnología educativa. Esto implica crear productos y servicios digitales que sean accesibles y utilizables por todas las personas,

independientemente de sus habilidades o características individuales. Por ejemplo, garantizar la disponibilidad de opciones de accesibilidad, como subtítulos, audio descripciones, ajustes de contraste, tamaños de fuente ajustables, entre otros.

- c) Adaptación de recursos y materiales: Facilitar la adaptación de los recursos y materiales educativos para que sean accesibles a estudiantes con discapacidades sensoriales, representen la diversidad étnica y promuevan la equidad de género. Esto puede implicar la creación de versiones alternativas de los materiales, como textos en braille, documentos con alto contraste, contenido en diferentes idiomas, imágenes y textos inclusivos, entre otros.
- d) Infraestructura tecnológica accesible: Asegurar que las instalaciones tecnológicas de la institución sean accesibles para todos, considerando aspectos como el acceso físico, la conectividad a internet, el equipamiento adecuado y las herramientas de apoyo tecnológico. Esto incluye la disponibilidad de software y hardware accesible, así como la implementación de políticas que garanticen el mantenimiento y la actualización de la infraestructura tecnológica.
- e) Participación y colaboración inclusiva: Fomentar la participación activa y la colaboración inclusiva de todos los actores del entorno educativo en el proceso de toma de decisiones relacionado con la gestión tecnológica y la promoción de la inclusión. Esto implica crear espacios de diálogo y trabajo conjunto, donde se escuchen y valoren las diferentes perspectivas y se promueva la diversidad de ideas.
- f) Evaluación y retroalimentación continua: Realizar una evaluación constante de las prácticas de gestión tecnológica implementadas en relación con la inclusión. Esto implica recopilar datos y retroalimentación de los actores

involucrados, analizar los resultados y realizar ajustes necesarios para mejorar continuamente las estrategias y su impacto en la inclusión.

Los entrevistados consideran que esto logrará promover un entorno educativo inclusivo y equitativo, donde la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional sea un factor clave para la accesibilidad de discapacidades sensoriales, la valoración de la diversidad étnica y la búsqueda de la equidad de género.

Además de las estrategias mencionadas, es importante destacar que los entrevistados destacaron que la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional para la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género en el contexto del Modelo Educativo Universitario (MEU) como parte de su marco estructural debe ser un enfoque integral y sistémico, no olvidar la promoción de la diversidad y la igualdad, colaboración interdisciplinaria, monitoreo y evaluación continua, participación activa de los actores involucrados, por último, actualización y adaptación constante.

7.4. RESULTADOS DE ENCUESTAS A ESTUDIANTES, PERSONAL ADMINISTRATIVO Y PERSONAL DOCENTE.

Encuesta realizada en mayo de 2022 para detectar la percepción de los actores involucrados directamente en el contexto educativo. De 258 personas como se muestra en la siguiente cuadro 135 son mujeres y 123 hombres, en el caso de estudiantes y administrativos imperaron las mujeres. En el caso de docentes los hombres.

	Mujer	Hombre	TOTAL	PORCENTAJE
Estudiantes	87	79	166	64%
Administrativos	7	1	8	3%
Docentes	41	43	84	33%
TOTAL	135	123	258	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 1

1. ¿Los programas académicos en la FCA consideran la inclusión de las personas con alguna discapacidad (visual, auditiva)?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	64	57	22	13	10	166
	38.6%	34.3%	13.3%	7.8%	6.0%	100%
Administrativos	1	1	3	2	1	8
	13%	13%	38%	25%	13%	100%
Docentes	27	10	22	15	10	84
	32%	12%	26%	18%	12%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 2

2. ¿Los programas académicos en la FCA consideran la inclusión de personas pertenecientes a etnias?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	76	50	19	12	9	166
	45.8%	30.1%	11.4%	7.2%	5.4%	100%
Administrativos	2	1	4	0	1	8
	25%	13%	50%	0%	13%	100%
Docentes	40	14	13	9	8	84
	48%	17%	15%	11%	10%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 3

3. ¿Los programas académicos en la FCA consideran la inclusión de personas con distintas preferencias sexuales?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	96	43	16	5	6	166
	57.8%	25.9%	9.6%	3.0%	3.6%	100%
Administrativos	5	0	2	1	0	8
	63%	0%	25%	13%	0%	100%
Docentes	62	5	4	7	6	84
	74%	6%	5%	8%	7%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 4

4. ¿Los programas académicos en la FCA consideran la transversalidad de género (igualdad para mujeres y hombres)?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	97	42	19	6	2	166
	58.4%	25.3%	11.4%	3.6%	1.2%	100%
Administrativos	5	1	2	0	0	8
	63%	13%	25%	0%	0%	100%
Docentes	66	8	6	1	3	84
	79%	10%	7%	1%	4%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 5

5. ¿En la FCA se practican normas o reglas que permitan el respeto para todas y todos en su forma de actuar y de pensar?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	101	47	15	3	0	166
	60.8%	28.3%	9.0%	1.8%	0.0%	100%
Administrativos	4	3	1	0	0	8
	50%	38%	13%	0%	0%	100%
Docentes	66	11	4	1	2	84
	79%	13%	5%	1%	2%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 6

6. ¿La FCA es un lugar seguro para personas con discapacidades auditivas y visuales?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	75	49	35	5	2	166
	45.2%	29.5%	21.1%	3.0%	1.2%	100%
Administrativos	3	2	3	0	0	8
	38%	25%	38%	0%	0%	100%
Docentes	34	28	16	5	1	84
	40%	33%	19%	6%	1%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 7

7. ¿La FCA es un lugar seguro para personas de grupos étnicos?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	92	45	24	3	2	166
	55.4%	27.1%	14.5%	1.8%	1.2%	100%
Administrativos	4	3	0	1	0	8
	50%	38%	0%	13%	0%	100%
Docentes	50	18	13	0	3	84
	60%	21%	15%	0%	4%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 8

8. ¿La FCA es un lugar seguro en el tema de equidad de género?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	90	46	21	6	3	166
	54.2%	27.7%	12.7%	3.6%	1.8%	100%
Administrativos	5	2	1	0	0	8
	63%	25%	13%	0%	0%	100%
Docentes	56	15	11	0	2	84
	67%	18%	13%	0%	2%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 9

9. ¿La FCA es un lugar seguro a cualquier hora del día para las mujeres?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	65	63	28	8	2	166
	39.2%	38.0%	16.9%	4.8%	1.2%	100%
Administrativos	5	2	0	1	0	8
	63%	25%	0%	13%	0%	100%
Docentes	42	26	13	2	1	84
	50%	31%	15%	2%	1%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 10

10. ¿La FCA es un lugar seguro para personas con distinta preferencia sexual?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	90	47	24	5	0	166
	54.2%	28.3%	14.5%	3.0%	0.0%	100%
Administrativos	5	2	0	1	0	8
	63%	25%	0%	13%	0%	100%
Docentes	58	18	5	1	2	84
	69%	21%	6%	1%	2%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 11

11. ¿La FCA participa en actividades de inclusión y equidad de género?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	71	54	28	10	3	166
	42.8%	32.5%	16.9%	6.0%	1.8%	100%
Administrativos	3	3	2	0	0	8
	38%	38%	25%	0%	0%	100%
Docentes	43	24	12	3	2	84
	51%	29%	14%	4%	2%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 12

12. ¿La FCA cuenta con los recursos humanos suficientes para apoyo en comunicación con discapacitados visuales, auditivos?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	64	54	34	10	4	166
	38.6%	32.5%	20.5%	6.0%	2.4%	100%
Administrativos	3	1	3	0	1	8
	38%	13%	38%	0%	13%	100%
Docentes	18	21	19	19	7	84
	21%	25%	23%	23%	8%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 13

13. ¿La FCA cuenta con los recursos humanos suficientes para apoyo en comunicación con etnias que hablan otra lengua?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	53	52	43	13	5	166
	31.9%	31.3%	25.9%	7.8%	3.0%	100%
Administrativos	3	1	1	2	1	8
	38%	13%	13%	25%	13%	100%
Docentes	12	22	20	16	14	84
	14%	26%	24%	19%	17%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 14

14. ¿La FCA cuenta con los recursos humanos suficientes para la equidad y género?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	76	56	22	11	1	166
	45.8%	33.7%	13.3%	6.6%	0.6%	100%
Administrativos	3	2	3	0	0	8
	38%	25%	38%	0%	0%	100%
Docentes	42	24	14	3	1	84
	50%	29%	17%	4%	1%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 15

15. ¿El ambiente educativo en la FCA favorece en la inclusión (derecho fundamental de no ser excluido en ningún ámbito de la vida)?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	73	58	30	4	1	166
	44.0%	34.9%	18.1%	2.4%	0.6%	100%
Administrativos	3	4	1	0	0	8
	38%	50%	13%	0%	0%	100%
Docentes	53	19	10	1	1	84
	63%	23%	12%	1%	1%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 16

16. ¿La Coordinación de Atención al Estudiante con Discapacidad (ATEDI), brinda el apoyo necesario a los estudiantes de la FCA con discapacidad auditiva y visual?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	67	66	25	7	1	166
	40.4%	39.8%	15.1%	4.2%	0.6%	100%
Administrativos	2	1	5	0	0	8
	25%	13%	63%	0%	0%	100%
Docentes	28	26	22	6	2	84
	33%	31%	26%	7%	2%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 17

17. ¿La Coordinación de Derecho Indígena, brinda apoyo necesario a los estudiantes de la FCA que pertenecen a grupos étnicos?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	69	57	35	4	1	166
	41.6%	34.3%	21.1%	2.4%	0.6%	100%
Administrativos	1	3	4	0	0	8
	13%	38%	50%	0%	0%	100%
Docentes	27	25	18	9	5	84
	32%	30%	21%	11%	6%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 18

18. ¿La Unidad de Género de la UAQ, brinda apoyo necesario a la FCA en tema de equidad de género?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	73	60	25	6	2	166
	44.0%	36.1%	15.1%	3.6%	1.2%	100%
Administrativos	6	1	1	0	0	8
	75%	13%	13%	0%	0%	100%
Docentes	38	24	16	5	1	84
	45%	29%	19%	6%	1%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 19

19. ¿La tecnología y redes sociales empleadas en la FCA son utilizadas para promover la inclusión de las personas con alguna discapacidad (visual, auditiva)?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	58	59	29	16	4	166
	34.9%	35.5%	17.5%	9.6%	2.4%	100%
Administrativos	3	1	3	0	1	8
	38%	13%	38%	0%	13%	100%
Docentes	26	21	23	10	4	84
	31%	25%	27%	12%	5%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 20

20. ¿Las tecnologías y redes sociales empleadas en la FCA son utilizadas para promover la inclusión de las personas pertenecientes a etnias?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	63	56	31	10	6	166
	38.0%	33.7%	18.7%	6.0%	3.6%	100%
Administrativos	3	1	3	0	1	8
	38%	13%	38%	0%	13%	100%
Docentes	24	27	20	9	4	84
	29%	32%	24%	11%	5%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 21

21. ¿Las tecnologías y redes sociales empleadas en la FCA son utilizadas para promover la inclusión de personas con distintas preferencias sexuales?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	63	53	36	6	8	166
	38.0%	31.9%	21.7%	3.6%	4.8%	100%
Administrativos	4	2	1	0	1	8
	50%	25%	13%	0%	13%	100%
Docentes	34	24	16	7	3	84
	40%	29%	19%	8%	4%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 22

22. ¿Las tecnologías y redes sociales empleadas en la FCA son utilizadas para promover la igualdad entre hombres y mujeres?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	72	53	31	5	5	166
	43.4%	31.9%	18.7%	3.0%	3.0%	100%
Administrativos	4	3	1	0	0	8
	50%	38%	13%	0%	0%	100%
Docentes	39	25	14	4	2	84
	46%	30%	17%	5%	2%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 23

23. ¿En la FCA se utilizan las redes sociales para una educación inclusiva?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	72	50	31	7	6	166
	43.4%	30.1%	18.7%	4.2%	3.6%	100%
Administrativos	3	4	0	1	0	8
	38%	50%	0%	13%	0%	100%
Docentes	38	25	11	7	3	84
	45%	30%	13%	8%	4%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 24

24. ¿En la FCA los recursos tecnológicos permiten dar autonomía a la comunidad?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	70	59	26	9	2	166
	42.2%	35.5%	15.7%	5.4%	1.2%	100%
Administrativos	5	3	0	0	0	8
	63%	38%	0%	0%	0%	100%
Docentes	40	28	12	2	2	84
	48%	33%	14%	2%	2%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 25

25. ¿En la FCA las tecnologías tienen un impacto favorable social e individual?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	67	70	24	4	1	166
	40.4%	42.2%	14.5%	2.4%	0.6%	100%
Administrativos	2	5	1	0	0	8
	25%	63%	13%	0%	0%	100%
Docentes	41	25	15	1	2	84
	49%	30%	18%	1%	2%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 26

26. ¿La FCA cuenta con las herramientas tecnológicas necesarias para desarrollar el entorno universitario de sus carreras?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	72	58	31	4	1	166
	43.4%	34.9%	18.7%	2.4%	0.6%	100%
Administrativos	5	3	0	0	0	8
	63%	38%	0%	0%	0%	100%
Docentes	31	30	17	3	3	84
	37%	36%	20%	4%	4%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 27

27. Mencione al menos cinco tecnologías digitales que se utilicen en la FCA de la UAQ

	Equipos	Web y Plataformas	Redes sociales	APPS	Software	Otros	S/R	SUMA
Estudiantes	71	68	40	41	8	3	34	265
	26.8%	25.7%	15.1%	15.5%	3.0%	1.1%	12.8%	100%
Administrativos	3	6	0	4	0	0	0	13
	23%	46%	0%	31%	0%	0%	0%	100%
Docentes	37	41	22	34	4	1	6	145
	26%	28%	15%	23%	3%	1%	4%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 28

28. ¿La formación académica en la FCA promueve el respeto y la inclusión por las personas con alguna discapacidad (visual, auditiva)?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	67	65	26	5	3	166
	40.4%	39.2%	15.7%	3.0%	1.8%	100%
Administrativos	4	1	2	0	1	8
	50%	13%	25%	0%	13%	100%
Docentes	50	20	7	5	2	84
	60%	24%	8%	6%	2%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 29

29. ¿La formación académica en la FCA promueve el respeto y la inclusión por personas pertenecientes a etnias?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	76	60	22	5	3	166
	45.8%	36.1%	13.3%	3.0%	1.8%	100%
Administrativos	4	1	2	0	1	8
	50%	13%	25%	0%	13%	100%
Docentes	47	20	9	7	1	84
	56%	24%	11%	8%	1%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 30

30. ¿La formación académica en la FCA promueve el respeto y la inclusión por personas con distinta preferencia sexual?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	74	63	21	4	4	166
	44.6%	38.0%	12.7%	2.4%	2.4%	100%
Administrativos	5	1	1	0	1	8
	63%	13%	13%	0%	13%	100%
Docentes	56	18	6	2	2	84
	67%	21%	7%	2%	2%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 31

31. ¿La formación académica en la FCA promueve el respeto y la inclusión a la mujer?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	77	54	25	6	4	166
	46.4%	32.5%	15.1%	3.6%	2.4%	100%
Administrativos	7	0	1	0	0	8
	88%	0%	13%	0%	0%	100%
Docentes	54	21	7	1	1	84
	64%	25%	8%	1%	1%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 32

32. ¿Existe en la FCA igualdad de trato para hombres y mujeres entre estudiantes?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	73	64	21	5	3	166
	44.0%	38.6%	12.7%	3.0%	1.8%	100%
Administrativos	5	2	1	0	0	8
	63%	25%	13%	0%	0%	100%
Docentes	57	23	3	0	1	84
	68%	27%	4%	0%	1%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 33

33. ¿Existe en la FCA igualdad de trato para hombres y mujeres entre docentes?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	76	54	27	7	2	166
	45.8%	32.5%	16.3%	4.2%	1.2%	100%
Administrativos	5	2	1	0	0	8
	63%	25%	13%	0%	0%	100%
Docentes	53	23	5	1	2	84
	63%	27%	6%	1%	2%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 34

34. ¿Existe en la FCA igualdad de trato para hombres y mujeres entre el personal administrativo?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	71	65	24	4	2	166
	42.8%	39.2%	14.5%	2.4%	1.2%	100%
Administrativos	5	2	1	0	0	8
	63%	25%	13%	0%	0%	100%
Docentes	56	21	5	1	1	84
	67%	25%	6%	1%	1%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 35

35. ¿Existe en la FCA igualdad de trato para hombres y mujeres entre docentes, personal administrativo y estudiantes?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	75	56	27	7	1	166
	45.2%	33.7%	16.3%	4.2%	0.6%	100%
Administrativos	5	2	1	0	0	8
	63%	25%	13%	0%	0%	100%
Docentes	56	21	4	1	2	84
	67%	25%	5%	1%	2%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 36

36. ¿En la FCA existe comunicación y colaboración entre los departamentos para la inclusión de discapacitados visuales, auditivos?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	67	56	33	7	3	166
	40.4%	33.7%	19.9%	4.2%	1.8%	100%
Administrativos	4	1	2	0	1	8
	50%	13%	25%	0%	13%	100%
Docentes	35	21	12	14	2	84
	42%	25%	14%	17%	2%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 37

37. ¿En la FCA existe comunicación y colaboración entre los departamentos para la inclusión de grupos étnicos?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	71	53	29	9	4	166
	42.8%	31.9%	17.5%	5.4%	2.4%	100%
Administrativos	3	1	3	0	1	8
	38%	13%	38%	0%	13%	100%
Docentes	37	18	13	13	3	84
	44%	21%	15%	15%	4%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 38

38. ¿En la FCA existe comunicación y colaboración entre los departamentos para la inclusión de personas con distinta preferencia sexual?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	72	53	29	8	4	166
	43.4%	31.9%	17.5%	4.8%	2.4%	100%
Administrativos	3	2	2	0	1	8
	38%	25%	25%	0%	13%	100%
Docentes	43	20	11	7	3	84
	51%	24%	13%	8%	4%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 39

39. ¿En la FCA existe comunicación y colaboración entre los departamentos para promover la equidad de género entre mujeres y hombres?

	Siempre	Frecuente mente	Algunas veces	Rara vez	Nunca	SUMA
Estudiantes	72	52	31	10	1	166
	43.4%	31.3%	18.7%	6.0%	0.6%	100%
Administrativos	4	2	2	0	0	8
	50%	25%	25%	0%	0%	100%
Docentes	46	17	13	6	2	84
	55%	20%	15%	7%	2%	100%

CUADRO DE RESULTADOS DE ENTREVISTA 40

VIII. DISCUSIÓN

8.1. GENERALES

La gestión tecnológica es el proceso mediante el cual las IPES identifican, desarrollan, implementan y controlan tecnologías para mejorar su competitividad y lograr sus objetivos. Según diferentes autores, las características de la gestión tecnológica incluyen:

- Identificación y selección de tecnologías: Es importante para las organizaciones estar al tanto de las tecnologías disponibles y seleccionar las que mejor se adapten a sus necesidades y objetivos.
- Desarrollo y aplicación de tecnologías: Una vez seleccionadas, las organizaciones deben desarrollar e implementar las tecnologías seleccionadas en su operación diaria.
- Control y monitoreo: La gestión tecnológica incluye la medición y el monitoreo del impacto de las tecnologías implementadas y el ajuste de estrategias si es necesario.
- Innovación: La gestión tecnológica esta estrechamente relacionada con la innovación, ya que busca identificar oportunidades para mejorar los procesos y productos de una organización mediante el uso de tecnologías nuevas y avanzadas. En cuanto al proceso, la gestión tecnológica generalmente implica los siguientes pasos:

- Identificación de las necesidades tecnológicas: La organización evalúa sus necesidades y objetivos para determinar qué tecnologías son necesarias para mejorar su competitividad.
- Búsqueda de tecnologías: Una vez identificadas las necesidades, la organización busca y selecciona las tecnologías adecuadas para satisfacerlas.
- Implementación de tecnologías: La organización implementa las tecnologías seleccionadas en su operación diaria.
- Monitoreo y control: La organización monitorea y mide el impacto de las tecnologías implementadas y hace ajustes si es necesario.

Así la gestión tecnológica es un proceso continuo que implica identificar, desarrollar y aplicar tecnologías para mejorar la competitividad y lograr los objetivos de una organización, y esta estrechamente relacionada con la innovación. Ésta se refiere al conjunto de actividades, procesos y acciones que se llevan a cabo para planificar, organizar, dirigir y controlar todos los recursos que competen en el campo tecnológica de todas las áreas de una organización con el fin de alcanzar sus objetivos de manera eficiente y eficaz. En cada área, se aplican diferentes técnicas, herramientas y enfoques para lograr una gestión efectiva. La gestión implica tomar decisiones, asignar responsabilidades, coordinar actividades, administrar recursos y evaluar los resultados.

Además la gestión tecnológica también se ocupa de la dirección, que implica liderar, motivar y guiar a los empleados en la realización de sus tareas y en el logro de los objetivos organizacionales. Aunado a esto, lleva a cabo el control, que implica monitorear el desempeño, evaluar los resultados y realizar ajustes necesarios para asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos. Por ello es una disciplina fundamental para el éxito y el buen funcionamiento de cualquier tipo de organización, ya sea una empresa, una institución educativa, una entidad gubernamental u otra entidad.

La gestión tecnológica es cómo se utilizan las tecnologías para apoyar el acceso a la educación y el aprendizaje para estudiantes con necesidades especiales o desventajas socioeconómicas.

Una de las principales áreas de investigación en gestión tecnológica para la inclusión educativa es el uso de tecnologías accesibles para permitir que los estudiantes con discapacidades físicas, cognitivas o de aprendizaje tengan acceso al contenido educativo y las herramientas de aprendizaje. Esto puede incluir el uso de software de lectura de pantalla, teclados adaptativos y herramientas de reconocimiento de voz para facilitar la interacción con el contenido.

Otra área de investigación importante es el uso de tecnologías móviles y en línea para mejorar el acceso a la educación en áreas remotas o desfavorecidas. Esto puede incluir el uso de programas de educación a distancia, plataformas de aprendizaje en línea y aplicaciones móviles para permitir que los estudiantes tengan acceso a contenido y herramientas de aprendizaje desde cualquier lugar con una conexión a Internet.

La inteligencia artificial y el aprendizaje automático también están siendo investigados para mejorar la personalización del aprendizaje y adaptarse a las necesidades individuales de los estudiantes. Los sistemas de recomendación y las herramientas de evaluación automática pueden ayudar a los docentes a identificar el rendimiento de los estudiantes y proporcionar feedback y recursos personalizados para mejorar el aprendizaje.

En cuanto a las prácticas, la gestión tecnológica para la inclusión educativa puede incluir el uso de tecnologías accesibles en el aula para permitir que los estudiantes con discapacidades tengan acceso al contenido educativo, así como la creación de programas de educación a distancia o en línea para mejorar el acceso a la educación en áreas remotas o desfavorecidas. También se está utilizando la

inteligencia artificial y el aprendizaje automático para personalizar la educación y adaptarse a las necesidades individuales de los estudiantes.

En los últimos años, se ha dado un gran impulso a la inclusión educativa a través del uso de las TIC. Los avances tecnológicos han permitido el desarrollo de herramientas y recursos digitales que pueden adaptarse a las necesidades individuales de los estudiantes con discapacidades, como los software de lectura en voz alta, programas de reconocimiento de voz y herramientas de apoyo a la escritura.

Aunado a lo anterior, las TIC también han permitido la creación de entornos educativos virtuales inclusivos que pueden ofrecer un mayor acceso a la educación para estudiantes con discapacidades. Los entornos virtuales, como las aulas en línea, pueden proporcionar a los estudiantes con discapacidades acceso a la misma educación que a sus compañeros, y también ofrecer adaptaciones y personalizaciones para satisfacer sus necesidades específicas.

Sin embargo, el uso de las tecnologías requiere personas prepradas, por ello es importante que los profesores y otros profesionales educativos reciban la formación necesaria para poder utilizar eficazmente todas las tecnologías TIC, TAC y TEP, y utilizarlas en el aula y brindar un apoyo adecuado a los estudiantes que lo requieran. Los componentes sociales y técnicos son elementos fundamentales de los sistemas socio-técnicos en el contexto de la inclusión de grupos vulnerables en las Instituciones de Educación Superior (IPES).

Los componentes Sociales en las IPES de acuerdo a Etzkowitz (2021) y Sørensen (2019) se refieren a los aspectos relacionados con las personas, las interacciones sociales y las estructuras organizativas en un sistema socio-técnico.

Personas: Los actores humanos involucrados en el sistema, como estudiantes, profesores, personal administrativo y líderes institucionales. Estas personas desempeñan roles y tienen experiencias, conocimientos y perspectivas únicas que influyen en el funcionamiento del sistema.

Interacciones Sociales: Las relaciones y dinámicas sociales que ocurren entre las personas en el sistema. Esto puede incluir la comunicación, la colaboración, la toma de decisiones y la negociación de significados.

Estructuras Organizativas: Las normas, políticas, reglamentos y prácticas institucionales que dan forma a la forma en que se toman decisiones, se asignan recursos y se gestionan los procesos dentro de la institución. Estas estructuras organizativas pueden facilitar o dificultar la inclusión de grupos vulnerables.

Dillenbourg & Jermann, (2018). Siemens & Long (2017) explican los componentes técnicos en las IPES, los cuales se refieren a las herramientas, tecnologías y sistemas utilizados en un sistema socio-técnico para facilitar las actividades y procesos.

Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC): Incluye hardware, software y sistemas de comunicación utilizados para almacenar, procesar, transmitir y acceder a la información. Estas tecnologías pueden abarcar desde computadoras y redes hasta plataformas en línea y aplicaciones móviles.

Tecnologías de Aprendizaje y Conocimiento (TAC): Se refiere a las herramientas y enfoques utilizados para facilitar el aprendizaje y el intercambio de conocimientos. Esto puede incluir sistemas de gestión del aprendizaje, recursos educativos digitales, simulaciones y entornos virtuales de aprendizaje.

Tecnologías de Empoderamiento y Participación (TEP): Son herramientas y enfoques que permiten a los estudiantes y otros actores participar activamente en el diseño, la toma de decisiones y la creación de contenido. Esto puede incluir plataformas de colaboración en línea, herramientas de crowdsourcing y tecnologías de participación ciudadana.

Al analizar estas definiciones y componentes desde una perspectiva comparativa, se puede observar que los sistemas socio-técnicos en las IPES para la inclusión de grupos vulnerables se caracterizan por la interacción y la integración de elementos sociales y técnicos. Los componentes sociales se centran en las personas, las interacciones sociales y las estructuras organizativas, destacando la importancia de las relaciones humanas, las dinámicas sociales y las normas institucionales en el proceso de inclusión. Por otro lado, los componentes técnicos hacen referencia a las herramientas y tecnologías utilizadas para apoyar y potenciar los procesos educativos, el aprendizaje y la participación.

En este contexto, las tecnologías de la información y comunicación (TIC) juegan un papel fundamental al proporcionar canales de comunicación, acceso a la información y recursos digitales para mejorar la accesibilidad y la interacción. Las tecnologías de aprendizaje y conocimiento (TAC) brindan oportunidades para el aprendizaje personalizado, la colaboración y el intercambio de conocimientos. Por su parte, las tecnologías de empoderamiento y participación (TEP) permiten la participación activa de los estudiantes y otros actores en la toma de decisiones y la creación de contenido.

Los sistemas socio-técnicos en las IPES para la inclusión de grupos vulnerables integran elementos sociales y técnicos en un entorno complejo y dinámico. La interacción y sinergia entre estos componentes permiten el diseño de estrategias inclusivas, el acceso equitativo a la educación y la participación activa de todos los actores involucrados.

No se debe olvidar que la gestión también implica desarrollar métodos más eficientes para aprovechar los recursos y dar accesibilidad a todos. De ahí se han desarrollado diferentes metodologías pedagógicas que utilizan la tecnología para mejorar la inclusión educativa, como el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje personalizado y el aprendizaje colaborativo. Estas metodologías buscan proporcionar un entorno de aprendizaje flexible y adaptativo que se ajuste a las necesidades individuales de los estudiantes.

En el ámbito internacional se está promoviendo el acceso a la tecnología y a los recursos educativos digitales para todos los estudiantes, independientemente de sus habilidades o discapacidades. Esto se está logrando a través de políticas gubernamentales y programas educativos específicos que promueven la utilización de tecnologías educativas inclusivas.

La gestión tecnológica para la inclusión educativa se está convirtiendo en un tema cada vez más importante, ya que se está reconociendo cada vez más la importancia de proporcionar un acceso igualitario a la educación para todos los estudiantes, independientemente de sus habilidades o discapacidades.

Por otra parte, La educación inclusiva se refiere a un sistema educativo en el que todos los estudiantes, independientemente de sus habilidades, necesidades o características, son valorados y tienen derecho a acceder a la misma educación de calidad. El objetivo de la educación inclusiva es proporcionar un ambiente de aprendizaje equitativo y no discriminatorio para todos los estudiantes.

En este sentido, se podría argumentar que la educación inclusiva es un sistema complejo debido a las siguientes características:

- Interconexiones: La educación inclusiva implica una interconexión entre diferentes elementos, como las políticas educativas, las prácticas pedagógicas, los

recursos y el personal. Estas interconexiones son necesarias para crear un ambiente educativo inclusivo.

- Comportamientos emergentes: La educación inclusiva puede generar comportamientos emergentes como la mejora del rendimiento académico de todos los estudiantes y una mayor satisfacción con la educación.
- Adaptabilidad: La educación inclusiva requiere una constante adaptación y mejora para responder a las necesidades cambiantes de los estudiantes y al contexto social y cultural.
- Dificultad en la predicción: Es difícil predecir cómo un sistema educativo inclusivo funcionará en un entorno específico debido a la variedad de factores que influyen en su implementación y funcionamiento.
- Variabilidad: La educación inclusiva abarca una gran variedad de estudiantes con necesidades y características diferentes, y requiere estrategias y enfoques personalizados para abordar estas diferencias.

Las IPES se consideran sistemas complejos debido a su estructura organizativa, la interacción de múltiples actores (como docentes, estudiantes, administrativos), las relaciones de poder, las normas y valores institucionales, y las dinámicas sociales, culturales y políticas en las que operan. Como sistemas complejos, las IPES se caracterizan por tener múltiples variables e interconexiones entre ellas, lo que da lugar a comportamientos emergentes y dinámicas no lineales.

Desde esta perspectiva, las IPES permiten comprender la interrelación de múltiples variables y dinámicas que influyen en la inclusión educativa. La inclusión educativa implica proporcionar igualdad de oportunidades y acceso a la educación para todos los individuos, independientemente de sus características personales, como discapacidades sensoriales, etnias o género. Comprender las IPES como sistemas complejos ayuda a identificar las complejidades y desafíos inherentes a este proceso.

La perspectiva de los sistemas complejos proporciona un marco conceptual para abordar estos desafíos de manera efectiva. Permite comprender que los problemas de inclusión educativa no pueden ser abordados de manera aislada o lineal, sino que requieren un enfoque holístico que considere las interacciones y retroalimentaciones entre diferentes variables. Esto implica considerar las políticas institucionales, las prácticas pedagógicas, los recursos tecnológicos, la formación docente y otros factores relevantes en un enfoque integrado.

Las instituciones formales se refieren a las normas, reglas y políticas establecidas oficialmente en una organización. Por otro lado, las instituciones informales se refieren a las normas sociales, las relaciones informales y las prácticas no escritas que influyen en el comportamiento de los individuos dentro de la organización. El análisis de estas instituciones permite comprender cómo las normas y políticas organizacionales pueden afectar la gestión tecnológica y la promoción de la inclusión. Por ejemplo, las normas y políticas pueden establecer requisitos de accesibilidad tecnológica o fomentar la diversidad e inclusión en el entorno organizacional.

La coerción se refiere al uso de la fuerza, el poder o la influencia para garantizar el cumplimiento de las normas y políticas establecidas. En el contexto de la gestión tecnológica y la inclusión, la coerción puede manifestarse a través de la aplicación de políticas de cumplimiento obligatorio o la imposición de sanciones por incumplimiento. La coerción puede jugar un papel importante en la promoción de la inclusión al garantizar que las políticas y prácticas de gestión tecnológica se implementen de manera efectiva.

El mimetismo y el aprendizaje se refieren a la imitación y la adopción de prácticas exitosas por parte de otras organizaciones o actores. En el contexto de la gestión tecnológica y la inclusión, el mimetismo y el aprendizaje pueden facilitar la difusión de buenas prácticas y la adopción de enfoques exitosos por parte de otras

instituciones. Por ejemplo, una institución puede aprender de las experiencias de otras en la implementación de tecnologías accesibles o en la promoción de la igualdad de género.

El cambio institucional se refiere a los procesos a través de los cuales las instituciones, incluidas las normas, políticas y prácticas organizacionales, evolucionan y se transforman con el tiempo. El cambio institucional puede ser impulsado por presiones externas, como cambios en la legislación o en las demandas sociales, así como por procesos internos de reflexión y adaptación. Comprender el cambio institucional es fundamental para comprender cómo las organizaciones pueden adaptarse y promover la inclusión a medida que cambian las circunstancias y las necesidades de la sociedad.

Desde una visión analítica de las instituciones formales e informales en el contexto de las IPES como un sistema complejo, autores como Meyer & Rowan (1977) argumentan que las instituciones formales, como las políticas y los reglamentos, pueden ser solo "mito y ceremonia", mientras que las prácticas informales y las normas no escritas son las que realmente determinan el funcionamiento de la organización.

Powell (1991) amplía el alcance del análisis institucional para incluir tanto las instituciones formales como las informales. Argumenta que las instituciones informales, como las normas culturales y las redes sociales, desempeñan un papel crucial en la estructuración de las organizaciones y en la comprensión de sus comportamientos y prácticas.

Thornton, et al. (2012) con una perspectiva de las lógicas institucionales, considera las instituciones como conjuntos de creencias y prácticas relacionadas. Los autores argumentan que las organizaciones son influidas por múltiples lógicas institucionales, tanto formales como informales, que pueden entrar en conflicto o

converger. Esta perspectiva proporciona un marco teórico para comprender cómo las instituciones formales e informales interactúan y dan forma al comportamiento organizacional.

Robbins, et al. (2017) proporcionan una perspectiva relevante sobre el comportamiento organizacional, explican que está estrechamente relacionado con la cultura organizacional, que abarca los valores, las normas y las prácticas compartidas dentro de una organización. La cultura inclusiva se refiere a los valores y prácticas que promueven la igualdad, la diversidad y la equidad en todos los niveles de la organización. Algunos aspectos importantes a considerar en el análisis del comportamiento organizacional y su relación con la cultura inclusiva en las IPES incluyen:

Los valores organizacionales son las creencias y principios fundamentales que guían el comportamiento de los miembros de una organización. En el contexto de la inclusión, es importante que las IPES establezcan valores que promuevan la diversidad, la equidad y la participación de todas las personas, independientemente de su origen étnico, género o discapacidad.

Las normas organizacionales son las reglas y expectativas de comportamiento que se establecen dentro de una organización. En el caso de la inclusión, las IPES deben establecer normas que fomenten la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la valoración de la diversidad. Estas normas deben aplicarse tanto a los docentes y administrativos como a los estudiantes, creando un ambiente inclusivo para todos.

Las prácticas organizacionales se refieren a las acciones y procedimientos que se llevan a cabo en una organización. En el contexto de la inclusión, las IPES deben implementar prácticas que apoyen la accesibilidad, la adaptación curricular, el diseño universal y la sensibilización hacia las necesidades de las personas con

discapacidades sensoriales, de diferentes etnias y géneros. Estas prácticas deben estar respaldadas por políticas claras y recursos adecuados.

La gestión tecnológica se refiere al proceso de planificación, implementación y control de las tecnologías en una organización con el objetivo de mejorar su eficiencia y competitividad. En el ámbito educativo, la gestión tecnológica desempeña un papel crucial, ya que el uso adecuado de la tecnología puede potenciar el aprendizaje, mejorar la calidad de la enseñanza y facilitar la inclusión de personas con discapacidades sensoriales, diversidad étnica y equidad de género.

García Peñalvo y Alier (2020) abordan la importancia de la gestión tecnológica en la promoción de la inclusión educativa. Destaca que las tecnologías de la información y comunicación (TIC) pueden ser herramientas poderosas para superar las barreras que enfrentan las personas con discapacidades sensoriales, así como para promover la diversidad étnica y la equidad de género.

La gestión tecnológica en el ámbito educativo informan García y Alier (2020), implica identificar las necesidades y desafíos específicos de los estudiantes con discapacidades sensoriales, etnias diversas y desigualdades de género, y buscar soluciones tecnológicas adecuadas. Esto puede incluir el desarrollo de software y aplicaciones accesibles, la adaptación de materiales educativos, la implementación de dispositivos de asistencia y la capacitación de docentes en el uso de tecnologías inclusivas.

El informe "Students, Computers and Learning: Making the Connection" de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD, 2015) también destaca la importancia de la gestión tecnológica en el contexto educativo. El informe resalta que el uso efectivo de la tecnología puede mejorar el acceso a la

educación y reducir las brechas de aprendizaje entre diversos grupos de estudiantes.

En el caso de las personas con discapacidades sensoriales, la gestión tecnológica puede involucrar la implementación de tecnologías de asistencia, como lectores de pantalla y dispositivos de comunicación alternativa, que les permitan acceder a los materiales educativos y participar activamente en el proceso de aprendizaje (OECD, 2015).

Asimismo, la gestión tecnológica puede facilitar la inclusión de estudiantes de diversas etnias y promover la equidad de género al proporcionar recursos y herramientas que reflejen su diversidad cultural y aborden sus necesidades específicas. Esto puede incluir el acceso a materiales educativos multiculturales, programas de capacitación en diversidad cultural y género, y el fomento de la participación equitativa de todos los estudiantes en el uso de la tecnología (OECD, 2015).

La implementación adecuada de tecnologías inclusivas, se puede superar barreras y facilitar la participación de personas con discapacidades sensoriales, diversidad étnica y equidad de género en el ámbito educativo. Esto implica la identificación de necesidades específicas, la adaptación de recursos tecnológicos, la capacitación del personal docente y la creación de entornos educativos inclusivos.

Schrum y Levin (2019) examinan cómo las instituciones educativas pueden gestionar la tecnología de manera efectiva para promover la inclusión. Destacan la importancia de desarrollar políticas y prácticas organizacionales que fomenten la equidad y la diversidad, y que estén alineadas con los valores y metas de inclusión. El libro proporciona ejemplos de escuelas y distritos educativos que han implementado con éxito tecnologías inclusivas y promovido entornos educativos inclusivos.

El informe "Inclusion in Education: A Biennial Review" de la UNESCO (2017) aborda la importancia de la gestión tecnológica en la promoción de la inclusión educativa. Destaca cómo las tecnologías de la información y comunicación pueden apoyar el acceso y la participación de personas con discapacidades, así como promover la diversidad cultural y la equidad de género en el ámbito educativo. El informe enfatiza la necesidad de políticas y prácticas educativas inclusivas que integren la tecnología de manera efectiva, desde aquí también se sustenta el uso de las tecnologías de aprendizaje y conocimiento (TAC) y las de emprendimiento y participación (TEP).

Para poder establecer estrategias desde la gestión tecnológica es necesario hacer un análisis de la situación actual que viven las IPES e inclusive las IES, por ello se plantean tres análisis estratégicos generales. El análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas), el análisis PESTEL (Político, económico, sociocultural, tecnológico, ambiental y legal) y el análisis Ansoff (nombre del autor), las cuales de acuerdo a su exposición se explican brevemente.

8.2. ANÁLISIS DE ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA: FODA, PESTEL Y ANSOFF DE LAS IPES E IES.

El análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) es una herramienta útil para evaluar la situación actual y potencial de una organización. En el caso de las Instituciones de Educación Superior (IPES) en México, con enfoque en la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional para la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género, el análisis FODA podría considerar los siguientes aspectos:

Fortalezas:

1. Programas de inclusión existentes: Varias de las IPES en México han desarrollado programas de inclusión que promueven la participación de personas con discapacidades sensoriales, étnicas y de género, ofreciendo servicios y apoyo específicos.
2. Infraestructura tecnológica: Las IPES suelen contar con recursos tecnológicos avanzados, que pueden ser aprovechados para implementar soluciones y herramientas que faciliten la inclusión y participación de personas con discapacidades sensoriales.
3. Investigación en inclusión: Existen investigaciones y estudios realizados en el ámbito de la inclusión, lo que permite a las IPES tener una base sólida para desarrollar estrategias y políticas efectivas.

Oportunidades:

1. Demandas sociales y legales: Existe una creciente conciencia y demanda social en México para promover la inclusión de personas con discapacidades sensoriales, étnicas y de género. Además, existen leyes y regulaciones que respaldan la igualdad de oportunidades.
2. Alianzas y colaboraciones: Las IPES pueden establecer alianzas y colaboraciones con organizaciones y expertos en el campo de la inclusión, lo que podría fortalecer sus capacidades y conocimientos en el área.

Debilidades:

1. Falta de conciencia y sensibilización: A pesar de los avances, aún existe una falta de conciencia y sensibilización en algunos sectores de la sociedad,

incluyendo las IPES, en cuanto a la importancia de la inclusión y los beneficios que puede traer.

2. Limitaciones presupuestarias: Las IPES pueden enfrentar limitaciones presupuestarias que dificultan la implementación de tecnologías y programas de inclusión, así como la capacitación del personal.

Amenazas:

1. Resistencia al cambio: Algunas personas y grupos dentro de las IPES pueden mostrar resistencia al cambio y no estar dispuestos a adoptar nuevas prácticas o tecnologías que promuevan la inclusión.
2. Competencia: Otras instituciones educativas y organizaciones también están trabajando en el campo de la inclusión, lo que crea una competencia por recursos y talento.

Este análisis FODA proporciona una visión general de la situación actual y potencial de las IPES en México en relación con la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional para la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género. Las fortalezas y debilidades muestran la perspectiva interna de las instituciones, mientras que las oportunidades y amenazas, son el lado externo o contexto exterior de la institución, son factores que no dependen de la misma institución. Con base en este análisis, las IPES pueden desarrollar estrategias y acciones específicas para fortalecer sus fortalezas, aprovechar las oportunidades, abordar las debilidades y mitigar las amenazas, con el objetivo de promover una mayor inclusión y equidad en su entorno educativo.

FODA en el mundo de las IES en el mundo de la Gestión tecnológica desde comportamiento organizacional para inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género.

Fortalezas:

1. Expertise y conocimientos especializados: Varias IES cuentan con académicos y profesionales altamente capacitados en el campo de la gestión tecnológica y la inclusión, lo que les permite desarrollar estrategias efectivas y soluciones innovadoras.
2. Acceso a recursos tecnológicos avanzados: Las IES suelen tener acceso a infraestructuras y recursos tecnológicos de vanguardia, lo que les proporciona una base sólida para implementar tecnologías y soluciones que promuevan la inclusión.
3. Colaboraciones y alianzas internacionales: Las IES pueden establecer colaboraciones y alianzas con otras instituciones y organizaciones internacionales, lo que facilita el intercambio de conocimientos, recursos y mejores prácticas para impulsar la inclusión.

Oportunidades:

1. Avances tecnológicos: La rápida evolución de la tecnología brinda nuevas oportunidades para desarrollar herramientas y soluciones más accesibles e inclusivas para personas con discapacidades sensoriales, etnias y género.
2. Conciencia global sobre inclusión: Existe un creciente reconocimiento a nivel mundial sobre la importancia de la inclusión y la equidad, lo que genera

oportunidades para que las IES lideren iniciativas y proyectos que promuevan estos valores.

Debilidades:

1. Resistencia al cambio y falta de conciencia: Algunas IES pueden enfrentar resistencia al cambio y una falta de conciencia sobre la importancia de la inclusión y la equidad, lo que dificulta la implementación de políticas y programas efectivos.
2. Brecha de recursos: Algunas IES pueden enfrentar limitaciones en términos de presupuesto, infraestructura y personal especializado, lo que puede obstaculizar la implementación de estrategias de gestión tecnológica para la inclusión.

Amenazas:

1. Competencia internacional: Las IES se enfrentan a una competencia global en la atracción de estudiantes, investigadores y profesionales talentosos, por lo que la falta de un enfoque sólido en la gestión tecnológica para la inclusión puede afectar su reputación y capacidad para atraer talento diverso.
2. Marco normativo y político: Los cambios en las políticas gubernamentales y las regulaciones pueden tener un impacto en las iniciativas de inclusión en las IES, lo que puede suponer desafíos o restricciones adicionales.

Este análisis FODA proporciona una visión general de la situación actual y potencial de las IES a nivel mundial en relación con la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional para la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género. Con base en este análisis, las IES pueden identificar

las áreas en las que pueden capitalizar sus fortalezas y oportunidades, así como abordar las debilidades y amenazas, para promover la inclusión y la equidad en sus entornos educativos.

El análisis PESTEL (Político, Económico, Sociocultural, Tecnológico, Ambiental y Legal) es una herramienta útil para evaluar el entorno externo en el que operan las Instituciones de Educación Superior (IPES) en el mundo de la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional para la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género. Al considerar el sistema socio-técnico complejo, podemos analizar cómo estos factores influyen en el entorno y las interacciones entre los componentes sociales y tecnológicos. A continuación, se presenta una descripción de cada dimensión del análisis PESTEL aplicado a este contexto:

Político:

1. Marco legal y regulaciones relacionadas con la inclusión, diversidad y equidad en la educación y la tecnología.
2. Políticas gubernamentales que promueven la investigación, la innovación y la inversión en tecnología accesible y equitativa.
3. Políticas públicas que fomentan la diversidad étnica y la igualdad de género en el ámbito educativo.

Económico:

1. Disponibilidad de financiamiento y recursos económicos para la implementación de tecnologías inclusivas y programas de formación.
2. Impacto de las condiciones económicas en la inversión en infraestructura tecnológica y en la demanda de educación inclusiva.
3. Tendencias y cambios en los modelos de financiamiento y financiamiento gubernamental para la educación superior.

Sociocultural:

1. Cambios demográficos y diversidad cultural que influyen en las necesidades de inclusión y equidad en la educación.
2. Percepciones sociales y actitudes hacia la inclusión de personas con discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género.
3. Valores sociales y culturales que promueven la diversidad, la igualdad de género y la inclusión en el entorno educativo.

Tecnológico:

1. Avances tecnológicos en accesibilidad y adaptación de tecnologías para personas con discapacidades sensoriales.
2. Innovaciones en tecnología educativa y herramientas de aprendizaje en línea para promover la inclusión y la equidad.
3. Cambios en las tendencias tecnológicas que pueden influir en la gestión tecnológica y en las estrategias de inclusión de las IPES.

Ambiental:

1. Consideraciones ambientales relacionadas con la adopción de tecnología y la sostenibilidad en el ámbito educativo.
2. Impacto ambiental de los dispositivos y equipos tecnológicos utilizados en la educación inclusiva.
3. Conciencia y responsabilidad ambiental en las políticas y prácticas de gestión tecnológica.

Legal:

1. Legislación relacionada con la accesibilidad de la tecnología para personas con discapacidades sensoriales.
2. Leyes y regulaciones sobre igualdad de género y discriminación en la educación.

3. Protección de datos y privacidad en el uso de tecnologías educativas.

Al realizar un análisis PESTEL en el contexto de las IPES en el mundo de la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional para la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género, se pueden identificar las oportunidades y desafíos que enfrentan estas instituciones. Por ejemplo, oportunidades pueden incluir el apoyo gubernamental a través de políticas y financiamiento para la inclusión y la tecnología accesible, así como el creciente interés social en la equidad y la diversidad. Por otro lado, los desafíos pueden estar relacionados con la falta de recursos financieros, barreras regulatorias y culturales, así como la necesidad de mantenerse actualizado con los avances tecnológicos en constante evolución.

El análisis PESTEL proporciona una visión integral del entorno externo, permitiendo a las IPES comprender las fuerzas y tendencias que pueden afectar su gestión tecnológica y estrategias de inclusión. Con esta información, se pueden tomar decisiones informadas, identificar oportunidades para mejorar su posición competitiva y abordar los desafíos que se presentan en este sistema socio-técnico complejo.

Por último la Matriz Ansoff de las IES en Mexico de la Gestión tecnológica desde comportamiento organizacional para inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género.

La matriz Ansoff o de crecimiento y participación, es una herramienta estratégica que ayuda a identificar las posibles estrategias de crecimiento para una organización. En el caso de las Instituciones de Educación Superior (IES) en México, con enfoque en la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional para la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de

género, la matriz Ansoff puede aplicarse de la siguiente manera explicada por sectores

Penetración de mercado:

1. Fortalecer los programas y políticas de inclusión existentes para personas con discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género, promoviendo una mayor conciencia y participación dentro de la comunidad estudiantil y académica.
2. Mejorar y expandir los servicios y recursos tecnológicos para facilitar la accesibilidad y la participación inclusiva en el entorno educativo.

Desarrollo de productos:

1. Investigar y desarrollar soluciones tecnológicas innovadoras que promuevan la inclusión de personas con discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género, como aplicaciones móviles, herramientas de aprendizaje en línea o sistemas de asistencia personalizada.
2. Crear programas académicos especializados en la gestión tecnológica para la inclusión, ofreciendo cursos y certificaciones que preparen a los profesionales para abordar los desafíos de la diversidad y la equidad.

Desarrollo de mercado:

1. Expandir las alianzas y colaboraciones con organizaciones y expertos en inclusión, tanto a nivel nacional como internacional, para compartir conocimientos y mejores prácticas en la gestión tecnológica para la inclusión.
2. Establecer programas de intercambio y movilidad estudiantil que promuevan la diversidad cultural y étnica en los campus y fomenten la colaboración entre estudiantes de diferentes trasfondos.

Diversificación:

1. Explorar oportunidades para ofrecer servicios y programas de capacitación en inclusión y gestión tecnológica a otras instituciones educativas, organizaciones gubernamentales y empresas interesadas en promover la diversidad y la equidad.
2. Integrar la perspectiva de inclusión y equidad en la investigación y desarrollo de tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial y la realidad virtual, para garantizar que sean accesibles y no discriminatorias.

La matriz Ansoff proporciona una guía estratégica para que las IES en México puedan identificar y evaluar diferentes enfoques de crecimiento en la gestión tecnológica para la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género. La elección de las estrategias dependerá de los recursos disponibles, las capacidades institucionales y las oportunidades identificadas en el entorno educativo.

Para fortalecer la posición competitiva de las Instituciones de Educación Superior (IPES) en México en términos de gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional para la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género, y ejecutar la estrategia, se pueden considerar las siguientes acciones:

Desarrollo de capacidades internas:

- a) Identificar las fortalezas y debilidades de la institución en relación con la gestión tecnológica y la inclusión.
- b) Establecer un equipo multidisciplinario encargado de diseñar, implementar y evaluar las iniciativas de inclusión tecnológica.
- c) Proporcionar capacitación y desarrollo profesional al personal en temas de inclusión, diversidad y tecnologías accesibles.

Establecimiento de alianzas estratégicas:

- a) Colaborar con organizaciones especializadas en inclusión, como asociaciones de personas con discapacidad, comunidades étnicas y grupos de equidad de género.
- b) Establecer alianzas con empresas tecnológicas para desarrollar soluciones y herramientas inclusivas.
- c) Participar en redes y colaboraciones internacionales para compartir conocimientos y buenas prácticas.

Investigación y desarrollo:

- a) Fomentar la investigación en el campo de la inclusión y la gestión tecnológica, con énfasis en la generación de conocimientos y soluciones innovadoras.
- b) Establecer programas de investigación y desarrollo específicos para abordar los desafíos de inclusión en discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género.
- c) Promover la transferencia de tecnología y la incubación de proyectos que apoyen la inclusión y la equidad.

Promoción y marketing:

- a) Desarrollar una estrategia de comunicación efectiva para difundir los logros y las iniciativas de inclusión tecnológica de la institución.
- b) Promover programas y servicios inclusivos a través de campañas de sensibilización dirigidas a estudiantes, profesores y la comunidad en general.
- c) Participar en eventos, conferencias y ferias relacionadas con la inclusión, la tecnología y la equidad para fortalecer la visibilidad de la institución.

Evaluación y mejora continua:

- a) Establecer indicadores y métricas para evaluar el impacto de las iniciativas de inclusión y gestión tecnológica.

- b) Realizar evaluaciones periódicas de las estrategias implementadas y ajustarlas según los resultados obtenidos.
- c) Fomentar la retroalimentación y la participación de los estudiantes, profesores y grupos de interés para mejorar continuamente las prácticas inclusivas.

8.3. TIPOS DE ESTRATEGIAS Y SU APLICACIÓN.

La ejecución exitosa de la estrategia requerirá un compromiso institucional sólido, asignación adecuada de recursos y una cultura organizacional orientada hacia la inclusión y la equidad. Se debe tener en cuenta las particularidades de cada institución y adaptar las acciones a su contexto específico para lograr un impacto significativo y fortalecer su posición competitiva en la gestión tecnológica para la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género.

Para fortalecer la posición competitiva de una empresa, se pueden implementar diferentes estrategias. Aquí se presentan algunas estrategias ofensivas, defensivas, horizontales, de integración vertical, de subcontratación, así como alianzas estratégicas y asociaciones:

Estrategias ofensivas:

1. Diversificación: Expandir el portafolio de productos o servicios para ingresar a nuevos mercados o atender diferentes segmentos de clientes.
2. Desarrollo de nuevos productos: Innovar y lanzar nuevos productos o servicios que satisfagan las necesidades no cubiertas de los clientes.
3. Expansión geográfica: Ingresar a nuevos mercados regionales, nacionales o internacionales para aumentar la base de clientes y generar crecimiento.

Estrategias defensivas:

1. Protección de la cuota de mercado: Implementar estrategias de fidelización de clientes, ofrec

Estrategias ofensivas de las IPES en México en la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional para la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género:

1. Desarrollo de programas innovadores: Diseñar programas académicos y de capacitación que aborden de manera integral la gestión tecnológica y la inclusión, proporcionando a los estudiantes las habilidades necesarias para abordar los desafíos actuales y futuros en estas áreas.
2. Promoción de soluciones tecnológicas inclusivas: Desarrollar y promover soluciones tecnológicas accesibles y adaptadas a las necesidades de personas con discapacidades sensoriales, promoviendo su adopción en el entorno educativo y más allá.
3. Investigación y desarrollo: Realizar investigaciones en el ámbito de la gestión tecnológica para la inclusión, identificando nuevas tendencias, enfoques y mejores prácticas, y aplicar estos conocimientos en el diseño y desarrollo de programas y políticas inclusivas.

Estrategias defensivas de las IPES en México en la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional para la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género:

1. Protección de la reputación y la calidad: Mantener altos estándares de calidad académica y reputación institucional, demostrando el compromiso de la institución con la inclusión y la equidad en la gestión tecnológica.

2. Monitoreo del entorno competitivo: Estar atentos a las tendencias y avances en el ámbito de la inclusión y la gestión tecnológica, y adaptarse de manera proactiva para evitar quedarse rezagados respecto a otras instituciones competidoras.
3. Protección de la propiedad intelectual: Salvaguardar las innovaciones tecnológicas y las soluciones desarrolladas por la institución a través de patentes, derechos de autor u otras formas de protección legal para evitar el uso no autorizado por parte de terceros.

Estrategias horizontales de las IPES en México en la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional para la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género:

1. Colaboración interinstitucional: Establecer alianzas y acuerdos de colaboración con otras instituciones educativas y organizaciones relevantes para compartir conocimientos, recursos y mejores prácticas en la gestión tecnológica para la inclusión.
2. Creación de redes de investigación y aprendizaje: Participar en redes de investigación y aprendizaje que reúnan a académicos, profesionales y expertos en el campo de la inclusión y la gestión tecnológica, fomentando el intercambio de conocimientos y experiencias.

Estrategias de integración vertical de las IPES en México en la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional para la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género:

1. Desarrollo de capacidades internas: Fortalecer los recursos internos de la institución, como los departamentos de tecnología de la información, desarrollo curricular y servicios de apoyo a estudiantes, para garantizar la integración vertical de las iniciativas de inclusión y gestión tecnológica.
2. Creación de centros de excelencia: Establecer centros de excelencia o laboratorios especializados en la gestión tecnológica y la inclusión, donde se realice investigación, desarrollo y pruebas de nuevas soluciones tecnológicas, así como capacitación y asesoramiento a la comunidad educativa.
3. Integración de proveedores de tecnología: Establecer alianzas estratégicas con proveedores de tecnología para asegurar el acceso a las últimas herramientas y soluciones tecnológicas que promuevan la inclusión y la equidad.

Estrategias de subcontratación de las IPES en México en la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional para la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género:

1. Externalización de servicios especializados: Subcontratar servicios especializados en tecnología y accesibilidad, como el desarrollo de aplicaciones móviles accesibles, el diseño de plataformas de aprendizaje en línea inclusivas o la consultoría en inclusión y equidad.
2. Colaboración con empresas de tecnología: Establecer acuerdos de colaboración con empresas de tecnología que se especialicen en soluciones inclusivas y trabajar de manera conjunta en el desarrollo de proyectos y servicios relacionados con la gestión tecnológica y la inclusión.

Alianzas estratégicas y asociaciones de las IPES en México en la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional para la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género:

1. Asociaciones con organizaciones de la sociedad civil: Establecer alianzas estratégicas con organizaciones dedicadas a la inclusión de personas con discapacidades sensoriales, grupos étnicos y promoción de la equidad de género para desarrollar proyectos conjuntos, intercambiar conocimientos y recursos, y ampliar el impacto de las iniciativas.
2. Participación en redes académicas y colaborativas: Ser parte de redes académicas nacionales e internacionales que se enfoquen en la gestión tecnológica y la inclusión, donde se puedan compartir experiencias, colaborar en proyectos conjuntos y promover la difusión de conocimientos.

Estas estrategias ofensivas, defensivas, horizontales, de integración vertical, de subcontratación y alianzas estratégicas pueden ayudar a las IES en México a fortalecer su posición competitiva en la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional para la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género. Cada institución deberá evaluar cuáles son las estrategias más adecuadas y viables de acuerdo con sus recursos, capacidades y objetivos.

IX. CONCLUSIÓN GENERAL

9.1. GENERAL

Las estrategias en materia de gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional que inciden en el contexto de inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género, a través de sus actores (docentes,

administrativos y estudiantes), dentro del Modelo Educativo como parte de su marco estructural incluyen:

Sensibilización y concientización: La gestión tecnológica promueve la sensibilización y concientización sobre la importancia de la inclusión de las personas con discapacidades sensoriales, la valoración de la diversidad étnica y la equidad de género. Esto implica generar una cultura organizacional que reconozca y valore la diversidad, y que promueva prácticas inclusivas en todos los aspectos de la vida universitaria.

Capacitación y formación: La gestión tecnológica se encarga de brindar capacitación y formación en el uso de tecnologías inclusivas y en la adopción de prácticas inclusivas en el contexto educativo. Esto implica proporcionar capacitación a los docentes y administrativos sobre el uso de herramientas y recursos tecnológicos accesibles, así como promover la sensibilización y el conocimiento sobre las necesidades específicas de las personas con discapacidades sensoriales, las particularidades culturales de las distintas etnias y la importancia de la equidad de género.

Diseño y desarrollo de tecnologías accesibles: La gestión tecnológica se enfoca en el diseño y desarrollo de tecnologías inclusivas que sean accesibles para personas con discapacidades sensoriales, que promuevan la diversidad étnica y que garanticen la equidad de género. Esto implica colaborar con expertos en accesibilidad y diseño universal para garantizar que las tecnologías utilizadas en el contexto educativo sean accesibles y satisfagan las necesidades de todos los usuarios. De tal manera que las personas podrán acceder a la información y participar plenamente en los procesos educativos. Esto incluye la adaptación de plataformas y herramientas tecnológicas para garantizar su accesibilidad, como el uso de lectores de pantalla, subtítulos en videos y otras ayudas tecnológicas que faciliten la participación de las personas con discapacidades sensoriales.

Uso de tecnologías de comunicación, plataformas y herramientas colaborativas: La gestión tecnológica fomenta el uso de tecnologías de comunicación que permitan la interacción, intercambio y colaboración entre los diferentes actores universitarios. Esto incluye el uso de plataformas de aprendizaje en línea, sistemas de gestión del aprendizaje, redes sociales y herramientas de videoconferencia, que facilitan la comunicación y el intercambio de información entre docentes, administrativos y estudiantes, promoviendo la inclusión y la participación equitativa, brindando oportunidades para que se involucren activamente en el aprendizaje y la toma de decisiones.

Políticas, procedimientos y normativas inclusivas: La gestión tecnológica promueve la implementación de políticas, procedimientos y normativas inclusivas que respalden la inclusión de las personas con discapacidades sensoriales, la valoración de la diversidad étnica y la equidad de género. Esto implica establecer lineamientos y directrices que aseguren la accesibilidad de los recursos tecnológicos, la no discriminación, promover la diversidad y la equidad en la selección y contratación de personal, y establecer mecanismos de denuncia y apoyo para abordar cualquier forma de discriminación, así como la igualdad de oportunidades para todos los miembros de la comunidad universitaria.

Evaluación y retroalimentación continua: la gestión tecnológica realiza evaluaciones periódicas y recopila retroalimentación de los actores involucrados para identificar áreas de mejora y así poder realizar ajustes en las estrategias de gestión tecnológica. La retroalimentación de los estudiantes, docentes y administrativos es fundamental para comprender sus necesidades y experiencias, y tomar decisiones informadas para mejorar la inclusión y la equidad en el uso de la tecnología.

Estas estrategias y enfoques pueden adaptarse y aplicarse de acuerdo con las necesidades y características específicas de cada institución de educación superior, con el objetivo de promover una cultura inclusiva que valore y celebre la diversidad.

En conclusión, las estrategias en materia de gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional para la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género se centran en la sensibilización, capacitación, diseño de tecnologías inclusivas, uso de plataformas colaborativas, políticas inclusivas y evaluación continua. Estas estrategias buscan promover la participación equitativa y garantizar el acceso igualitario a las oportunidades educativas a través del uso de la tecnología, dentro del marco estructural del Modelo Educativo para grupos vulnerables tales personas con discapacidades sensoriales, la valoración de la diversidad étnica y la equidad de género.

9.1.1 ESPECÍFICOS:

1. Los aspectos de la gestión tecnológica que como parte de la estructura están insertos en el Modelo Educativo y son parte a su vez de la estructura del Modelo Educativo, son:

Infraestructura tecnológica: La implementación y mantenimiento de una infraestructura tecnológica adecuada, que incluya equipos, redes, servidores, software y sistemas de información necesarios para el funcionamiento de las actividades educativas.

Recursos digitales: La selección, adquisición y gestión de recursos digitales, como aplicaciones, plataformas, contenidos educativos en línea, bibliotecas virtuales, entre otros, que apoyen los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Integración de tecnología en el currículo: La planificación e integración de la tecnología de manera transversal en el currículo, considerando su uso como una herramienta pedagógica que potencie las habilidades y competencias de los estudiantes.

Formación docente en tecnología educativa: La capacitación y actualización del personal docente en el uso efectivo de la tecnología en el aula, promoviendo el desarrollo de competencias digitales y metodologías de enseñanza innovadoras.

Gestión de datos y sistemas de información: La recopilación, análisis y uso de datos e información para la toma de decisiones, seguimiento de indicadores educativos y mejora continua de los procesos académicos y administrativos.

Seguridad y protección de datos: La implementación de medidas de seguridad y protección de datos, garantizando la privacidad y confidencialidad de la información de los estudiantes, docentes y administrativos.

Estos aspectos de gestión tecnológica se integran en la estructura del Modelo Educativo para promover el uso estratégico de la tecnología y maximizar su impacto en los procesos educativos.

2. Los elementos de la gestión tecnológica que promueven y favorecen la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género. Los cuales desempeñan un papel fundamental en la promoción y favorecimiento de la inclusión, son:

Accesibilidad tecnológica: La implementación de tecnologías accesibles que permitan a las personas con discapacidades sensoriales, como la audición o la visión, acceder y participar plenamente en los recursos digitales y herramientas

tecnológicas utilizadas en el ámbito educativo. Esto puede incluir el uso de software de reconocimiento de voz, lectores de pantalla, subtítulos en videos, entre otros.

Contenidos inclusivos: La creación y adaptación de contenidos digitales que reflejen la diversidad étnica y promuevan la equidad de género. Esto implica asegurarse de que los recursos educativos digitales sean culturalmente relevantes, representen una variedad de perspectivas y eviten estereotipos de género, promoviendo así la inclusión y el respeto por la diversidad.

Formación en competencias digitales inclusivas: La capacitación y formación del personal docente y administrativo en el uso de tecnologías que fomenten la inclusión y la equidad. Esto implica brindarles las herramientas y habilidades necesarias para utilizar la tecnología de manera inclusiva y promover la igualdad de oportunidades para todos los estudiantes, independientemente de sus capacidades o identidades étnicas.

Participación y colaboración: El uso de herramientas tecnológicas que fomenten la participación activa y la colaboración entre todos los actores involucrados en el proceso educativo, incluyendo a personas con discapacidades sensoriales y de diversas etnias. Esto puede implicar el uso de plataformas de aprendizaje en línea, foros de discusión, espacios virtuales de colaboración, entre otros, que permitan una participación equitativa y una interacción inclusiva.

Monitoreo y evaluación inclusiva: El uso de tecnologías y herramientas digitales para monitorear y evaluar los avances en la inclusión de personas con discapacidades sensoriales, diversidad étnica y equidad de género. Esto puede incluir la recopilación de datos desagregados por características demográficas, el seguimiento del progreso en la implementación de prácticas inclusivas y la identificación de áreas de mejora.

Estos elementos de la gestión tecnológica contribuyen a crear un entorno educativo inclusivo, donde se reconozca y valore la diversidad, se promueva la igualdad de oportunidades y se garanticen los derechos de todas las personas, independientemente de sus capacidades sensoriales, etnias o género.

3. La percepción que se identifica de los distintos actores (docentes, administrativos y estudiantes) sobre las prácticas en materia de inclusión como parte del comportamiento organizacional puede variar dependiendo de diversos factores. Entre las percepciones encontradas están:

Docentes:

Algunos docentes tienen una percepción positiva de las prácticas de inclusión y considerarlas como una parte esencial de su labor educativa. Pueden valorar la diversidad de los estudiantes y esforzarse por adaptar sus métodos de enseñanza y evaluación para satisfacer las necesidades de todos los estudiantes.

Otros docentes pueden sentirse abrumados o desafiados por la diversidad de los estudiantes y pueden percibir las prácticas de inclusión como una carga adicional en su trabajo. Por lo que pueden requerir apoyo y capacitación adicional para implementar eficazmente estrategias inclusivas en el aula.

Administrativos:

Los administrativos tienen una percepción positiva de las prácticas de inclusión y reconocer su importancia para promover la igualdad de oportunidades y la diversidad en la institución. Están dispuestos a dedicar recursos y esfuerzos para apoyar la implementación de políticas y programas inclusivos.

Otros administrativos tienen una percepción más limitada de la importancia de la inclusión y pueden centrarse más en aspectos administrativos y de gestión. Pueden requerir una mayor sensibilización y comprensión de las necesidades y desafíos de los distintos grupos para promover prácticas inclusivas en todos los niveles de la organización.

Estudiantes:

Algunos estudiantes tienen una percepción positiva de las prácticas de inclusión y sentirse valorados y respetados en el entorno educativo. Pueden experimentar un mayor sentido de pertenencia y participación en las actividades académicas y sociales.

Otros estudiantes tienen una percepción negativa si sienten que no se les brinda el apoyo necesario o si experimentan discriminación o exclusiones. Pueden tener expectativas de una mayor atención y adaptación a sus necesidades individuales.

Es importante tener en cuenta que estas percepciones pueden variar ampliamente entre diferentes individuos y contextos. Para promover una cultura inclusiva, es fundamental fomentar la comunicación abierta, el diálogo y la colaboración entre los distintos actores, y trabajar en conjunto para abordar las preocupaciones y desafíos que puedan surgir en relación con la inclusión y el comportamiento organizacional, como tal un sistema socio-técnico.

4. Las características de la gestión tecnológica desde el comportamiento organizacional a través del sistema socio-técnico pueden variar en relación a los estudiantes con discapacidad sensorial, grupos étnicos y equidad de género. Algunas características relevantes pueden ser:

Accesibilidad tecnológica:

La gestión tecnológica debe asegurar que los estudiantes con discapacidad sensorial, grupos étnicos y géneros diversos tengan acceso igualitario a las herramientas y recursos tecnológicos. Esto implica garantizar la disponibilidad de tecnologías accesibles, como lectores de pantalla, subtítulos, software de reconocimiento de voz, entre otros, que permitan a estos estudiantes participar plenamente en los procesos educativos.

Adaptabilidad y personalización:

La gestión tecnológica debe considerar la diversidad de los estudiantes y brindar opciones para adaptar y personalizar las tecnologías según las necesidades individuales. Esto implica ofrecer configuraciones ajustables, ajustes de accesibilidad, opciones de idioma y otros ajustes para garantizar que los estudiantes con discapacidad sensorial, grupos étnicos y géneros diversos puedan utilizar las tecnologías de manera efectiva y adecuada a sus características específicas.

Sensibilización y capacitación:

Es fundamental que la gestión tecnológica promueva la sensibilización y capacitación del personal docente y administrativo en relación a la inclusión de estudiantes con discapacidad sensorial, grupos étnicos y equidad de género. Esto implica proporcionar información sobre las necesidades y desafíos específicos de estos grupos, así como las mejores prácticas para utilizar la tecnología de manera inclusiva. La capacitación puede abarcar temas como diseño universal, adaptaciones tecnológicas, uso de herramientas de accesibilidad, entre otros.

Participación y empoderamiento:

La gestión tecnológica debe fomentar la participación activa y el empoderamiento de los estudiantes con discapacidad sensorial, grupos étnicos y equidad de género. Esto implica involucrar a estos estudiantes en el proceso de toma de decisiones sobre el uso de la tecnología, brindarles oportunidades para expresar sus necesidades y preferencias, y promover su capacidad de utilizar la tecnología de manera efectiva para alcanzar sus metas educativas.

Es importante destacar que estas características deben integrarse de manera coherente en el sistema socio técnico, considerando los aspectos organizacionales, tecnológicos y socio-culturales de las instituciones educativas. La colaboración entre el comportamiento organizacional y la gestión tecnológica permitirá desarrollar un entorno inclusivo que atienda las necesidades de los estudiantes con discapacidad sensorial, grupos étnicos y equidad de género, promoviendo su participación plena y equitativa en el contexto educativo.

5. La interacción entre los cuatro elementos del comportamiento organizacional (tecnología, personas, estructura y contexto) es fundamental para que la gestión tecnológica promueva la inclusión e igualdad en el ámbito educativo. A continuación, se describen cómo se relacionan estos elementos:

Tecnología:

La tecnología juega un papel clave en la gestión tecnológica para promover la inclusión e igualdad. Se deben seleccionar y utilizar tecnologías accesibles y adaptadas a las necesidades de los estudiantes con discapacidad sensorial, grupos étnicos y equidad de género. Además, la tecnología debe ser compatible con el entorno organizacional y su estructura, permitiendo la integración y utilización efectiva por parte de las personas involucradas.

Personas:

Las personas, incluyendo docentes, administrativos y estudiantes, son actores fundamentales en la gestión tecnológica y la promoción de la inclusión e igualdad. Se requiere una sensibilización y capacitación adecuada para que puedan comprender las necesidades y desafíos de los estudiantes con discapacidad sensorial, grupos étnicos y equidad de género, así como para utilizar la tecnología de manera inclusiva. Además, es importante promover la participación activa y el empoderamiento de las personas en la implementación de estrategias y prácticas inclusivas.

Estructura:

La estructura organizacional debe respaldar y facilitar la gestión tecnológica para la inclusión e igualdad. Esto implica establecer políticas y procedimientos claros que promuevan el uso inclusivo de la tecnología, asignar recursos adecuados para su implementación, y fomentar la colaboración y coordinación entre los diferentes actores involucrados. Además, la estructura organizacional debe ser flexible y adaptable para abordar las necesidades cambiantes de los estudiantes y garantizar una respuesta efectiva a los desafíos de inclusión.

Contexto:

El contexto en el que se desarrolla la gestión tecnológica es crucial para promover la inclusión e igualdad. Se deben considerar los factores socio-culturales, económicos, políticos y legales que pueden influir en la implementación de estrategias y prácticas inclusivas. Además, es importante tener en cuenta las particularidades del entorno educativo, las características de los estudiantes y las demandas del mercado laboral, para adaptar la gestión tecnológica y garantizar resultados efectivos y sostenibles en términos de inclusión e igualdad.

En resumen, la interacción entre los elementos del comportamiento organizacional (tecnología, personas, estructura y contexto) en la gestión tecnológica es esencial para promover la inclusión e igualdad en el ámbito educativo. Estos elementos deben trabajar en conjunto, considerando las necesidades específicas de los estudiantes con discapacidad sensorial, grupos étnicos y equidad de género, para asegurar que la tecnología se utilice de manera efectiva y equitativa, y contribuya a la creación de entornos educativos inclusivos y accesibles.

6. El contexto de la gestión tecnológica para la inclusión puede variar según las universidades externas y su enfoque particular hacia la inclusión y el uso de la tecnología. Sin embargo, en general, muchas universidades externas están reconociendo la importancia de la inclusión, implementando estrategias y prácticas para promoverla a través de la gestión tecnológica. Entre los aspectos comunes y más relevantes en el contexto de la gestión tecnológica para la inclusión en universidades externas incluyen:

Políticas y marcos normativos: Las universidades suelen establecer políticas y marcos normativos que enfatizan la importancia de la inclusión y el uso de la tecnología como herramienta para lograrla. Estos marcos proporcionan orientación sobre cómo utilizar la tecnología de manera inclusiva y establecen estándares para garantizar la accesibilidad y la igualdad de oportunidades.

Políticas de inclusión y accesibilidad: Muchas universidades han implementado políticas y marcos normativos que promueven la inclusión y accesibilidad en la educación. Estas políticas abarcan aspectos como la igualdad de oportunidades, la eliminación de barreras físicas y tecnológicas, y la adaptación de materiales y recursos educativos para personas con discapacidades sensoriales, grupos étnicos y equidad de género.

Tecnologías de apoyo: Las universidades han adoptado tecnologías de apoyo que facilitan el acceso y la participación de estudiantes con discapacidades sensoriales y promueven la igualdad de género y la diversidad étnica. Estas tecnologías incluyen lectores de pantalla, software de reconocimiento de voz, dispositivos de asistencia auditiva, herramientas de traducción y subtítulos, entre otros. Estas herramientas ayudan a superar las barreras tecnológicas y mejorar la experiencia de aprendizaje para todos los estudiantes.

Programas de capacitación: Las universidades han implementado programas de capacitación para docentes, administrativos y estudiantes con el objetivo de promover la inclusión y el uso efectivo de la tecnología. Estos programas brindan conocimientos y habilidades para adaptar los materiales educativos, utilizar herramientas tecnológicas accesibles y fomentar un entorno inclusivo en el aula. También se enfocan en la sensibilización sobre la diversidad, la igualdad de género y la importancia de la equidad étnica en el entorno educativo.

Colaboración y participación: Las universidades promueven la colaboración y la participación de diferentes actores para la gestión tecnológica inclusiva. Esto implica involucrar a los estudiantes con discapacidades sensoriales, grupos étnicos y equidad de género en la toma de decisiones y en el diseño de políticas y estrategias. También se fomenta la colaboración con organizaciones externas, expertos en accesibilidad y tecnología, y otros sectores de la sociedad para enriquecer las iniciativas de inclusión tecnológica.

Infraestructura tecnológica: Las universidades invierten en infraestructura tecnológica que permite la implementación de prácticas inclusivas. Esto incluye la disponibilidad de hardware y software accesibles, redes de alta velocidad, plataformas educativas en línea y recursos digitales que puedan adaptarse a las

necesidades de los estudiantes con discapacidades sensoriales, de grupos étnicos diversos y promoviendo la equidad de género.

Formación y desarrollo profesional: Las universidades ofrecen programas de formación y desarrollo profesional para docentes y personal administrativo, con el objetivo de capacitarlos en el uso de tecnologías inclusivas y en la implementación de prácticas inclusivas en el aula y en otros entornos educativos. Esto les permite adquirir habilidades y conocimientos necesarios para promover la inclusión a través de la tecnología.

Investigación y colaboración: Las universidades promueven la investigación y la colaboración en el ámbito de la gestión tecnológica para la inclusión. Esto implica la realización de estudios y proyectos que exploran nuevas tecnologías y enfoques para mejorar la inclusión, así como la colaboración con otras instituciones y organizaciones para intercambiar buenas prácticas y experiencias en este campo.

Evaluación y retroalimentación: Las universidades implementan mecanismos de evaluación y retroalimentación para monitorear y mejorar continuamente la gestión tecnológica para la inclusión. Esto implica recopilar datos sobre el impacto de las tecnologías utilizadas, realizar encuestas y obtener comentarios de los actores involucrados (docentes, administrativos y estudiantes) para identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias en consecuencia.

Estos son contextos en los que se encuentra la gestión tecnológica para la inclusión según otras universidades externas. Cada institución puede adaptar y desarrollar estrategias específicas según sus propias necesidades y características, pero la tendencia general es reconocer la importancia de la inclusión y el uso de tecnología accesible como herramientas clave para garantizar la igualdad de oportunidades y la participación plena de todos los estudiantes en el proceso educativo. Cabe

mencionar que el contexto puede variar dependiendo de la ubicación geográfica, la cultura y las políticas educativas de cada universidad externa.

Sin embargo, la tendencia general es reconocer la importancia de la inclusión y el papel clave de la tecnología en la promoción de una educación equitativa y accesible para todos los estudiantes.

7. Las prácticas de inclusión de los docentes, administrativos y estudiantes con el uso de la tecnología pueden variar dependiendo del contexto y las características de cada institución educativa. Sin embargo, se pueden identificar algunas prácticas comunes que promueven la inclusión en relación a discapacidades, etnias y equidad de género. A continuación, se presentan ejemplos de prácticas inclusivas:

Adaptación de materiales educativos: Los docentes pueden utilizar la tecnología para adaptar los materiales educativos y hacerlos accesibles a estudiantes con discapacidades sensoriales, como proporcionar versiones electrónicas de los textos con opciones de lectura en voz alta o con subtítulos. Además, pueden utilizar herramientas de traducción y multilingüismo para estudiantes de diversas etnias. Asimismo, se pueden emplear recursos multimedia que representen la diversidad de género y eviten estereotipos.

Uso de herramientas de accesibilidad: Los docentes, administrativos y estudiantes pueden utilizar herramientas tecnológicas que faciliten la accesibilidad, como lectores de pantalla, programas de reconocimiento de voz, dispositivos de asistencia auditiva y software de subtitulación en tiempo real. Estas herramientas ayudan a las personas con discapacidades sensoriales a participar activamente en el proceso de aprendizaje y comunicación.

Promoción de la colaboración y el diálogo inclusivo: Los docentes y administrativos pueden fomentar la participación activa de todos los estudiantes, sin importar su origen étnico o género, utilizando tecnologías que faciliten la colaboración en línea, como plataformas de aprendizaje colaborativo, foros de discusión y herramientas de videoconferencia. Estas herramientas permiten a los estudiantes compartir sus ideas, perspectivas y experiencias de manera equitativa.

Colaboración interdisciplinaria: Fomentar la colaboración entre diferentes disciplinas y departamentos dentro de la institución para abordar de manera integral los desafíos de la inclusión y promover soluciones innovadoras.

Apoyo y asesoramiento individualizado: Brindar apoyo individualizado y asesoramiento a los estudiantes con discapacidades y a aquellos provenientes de grupos étnicos minoritarios, reconociendo sus necesidades particulares y proporcionando recursos y servicios adecuados.

Creación de entornos seguros e inclusivos: Fomentar la creación de entornos seguros y acogedores, donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas, y donde puedan expresar su identidad y perspectivas sin temor a discriminación o exclusión.

Sensibilización y capacitación: Tanto docentes como administrativos pueden participar en programas de capacitación sobre inclusión, diversidad y equidad de género, así como en el uso adecuado de las tecnologías para promover estos valores. Esto ayuda a generar conciencia sobre las barreras que enfrentan las personas con discapacidades, grupos étnicos y diferencias de género, y proporciona las habilidades necesarias para fomentar un entorno inclusivo.

Co-creación de contenidos: Los estudiantes pueden participar activamente en la creación de contenido educativo, utilizando herramientas tecnológicas para

desarrollar proyectos colaborativos que aborden temas relacionados con la inclusión, discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género. Esto les permite expresar sus perspectivas y experiencias, promoviendo la diversidad y el respeto hacia los demás.

Estas son solo algunas prácticas de inclusión que pueden ser adoptadas por docentes, administrativos y estudiantes con el uso de la tecnología. Es importante destacar que cada institución educativa puede adaptar y desarrollar estrategias específicas según sus propias necesidades y recursos, siempre con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades y la participación plena de todos los miembros de la comunidad educativa.

8. Las estrategias de comunicación y otras formas de interacción que promueven una comunicación efectiva y equitativa en las comunidades universitarias pueden incluir:

Comunicación abierta y transparente: Fomentar un entorno en el que todas las voces sean escuchadas y valoradas. Esto implica establecer canales de comunicación claros y accesibles, como reuniones regulares, foros de discusión, correos electrónicos y plataformas en línea, donde todos los miembros de la comunidad puedan expresar sus ideas y preocupaciones.

Promoción de la diversidad de medios de comunicación: Reconocer y utilizar una variedad de medios de comunicación para llegar a diferentes personas y grupos en la comunidad universitaria. Esto puede incluir el uso de medios tradicionales como boletines informativos, anuncios en tablones de anuncios y comunicados de prensa, así como medios digitales como redes sociales, blogs y podcasts.

Sensibilización y capacitación en comunicación inclusiva: Brindar capacitación y talleres sobre comunicación inclusiva, que aborden temas como la escucha activa,

el lenguaje inclusivo y la gestión de conflictos. Estas actividades ayudan a promover la comprensión mutua, la empatía y la comunicación respetuosa entre los miembros de la comunidad universitaria.

Uso de tecnologías accesibles: Garantizar que las tecnologías utilizadas para la comunicación sean accesibles para todas las personas, teniendo en cuenta las necesidades de aquellos con discapacidades sensoriales y otras limitaciones. Esto puede implicar el uso de subtítulos en videos, descripciones de imágenes para personas con discapacidad visual y la disponibilidad de herramientas de asistencia tecnológica.

Fomento de la participación y la colaboración: Promover la participación activa y la colaboración entre los miembros de la comunidad universitaria, facilitando espacios y oportunidades para trabajar juntos en proyectos, iniciativas y decisiones. Esto puede incluir la formación de grupos de trabajo, comités y equipos multidisciplinarios que representen la diversidad de la comunidad.

Evaluación y retroalimentación continua: Establecer mecanismos de evaluación y retroalimentación que permitan a los miembros de la comunidad universitaria expresar sus opiniones y proporcionar información sobre la eficacia de las estrategias de comunicación y otras formas de interacción. Esto ayuda a identificar áreas de mejora y a ajustar las estrategias según sea necesario.

Estas estrategias de comunicación y otras formas de interacción son fundamentales para lograr una comunicación efectiva y equitativa en las comunidades universitarias, permitiendo una mayor participación, colaboración y comprensión mutua entre sus miembros.

9. Los objetivos de inclusión para eliminar barreras y promover la participación equitativa, confianza e independencia en las actividades cotidianas de enseñanza-aprendizaje, son:

Acceso igualitario: Garantizar que todos los estudiantes, independientemente de sus discapacidades, etnias o género, tengan acceso igualitario a los recursos, servicios y oportunidades educativas. Esto implica eliminar barreras físicas, tecnológicas y sociales que puedan dificultar su participación plena.

Diseño universal: Implementar un enfoque de diseño universal en la planificación y desarrollo de actividades de enseñanza-aprendizaje, de manera que se puedan adaptar y personalizar para satisfacer las necesidades individuales de los estudiantes. Esto implica considerar la diversidad de habilidades, estilos de aprendizaje, culturas y géneros al diseñar las actividades y los materiales educativos.

Apoyo y acompañamiento: Brindar apoyo y acompañamiento personalizado a los estudiantes con discapacidades sensoriales, pertenecientes a diferentes etnias y en relación a la equidad de género, para que puedan participar de manera activa y autónoma en las actividades educativas. Esto puede incluir el uso de tecnologías de asistencia, la asignación de personal de apoyo y la capacitación del personal docente en estrategias inclusivas.

Sensibilización y formación: Promover la sensibilización y la formación del personal docente y administrativo en temas de inclusión, diversidad y equidad de género. Esto ayuda a crear conciencia sobre las barreras existentes y proporciona las herramientas y conocimientos necesarios para implementar prácticas inclusivas en el aula y en el entorno educativo.

Colaboración y participación: Fomentar la colaboración y la participación activa de los estudiantes, docentes, administrativos y otros actores relevantes en la identificación de barreras, la formulación de estrategias y la toma de decisiones relacionadas con la inclusión. Esto implica escuchar y valorar las voces de todos los miembros de la comunidad educativa y trabajar juntos para superar las barreras y promover la igualdad de oportunidades.

Evaluación y seguimiento: Realizar evaluaciones periódicas y seguimiento de las prácticas de inclusión, con el fin de identificar áreas de mejora y realizar ajustes necesarios. Esto implica recopilar datos, realizar análisis cualitativos y cuantitativos y utilizar la retroalimentación de los estudiantes y otros actores para mejorar continuamente las prácticas de inclusión.

Estos objetivos de inclusión buscan eliminar las barreras y promover la participación equitativa, confianza e independencia de todos los estudiantes en las actividades cotidianas de enseñanza-aprendizaje, fomentando un entorno educativo inclusivo y respetuoso de la diversidad.

10.Las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación), TAC (Tecnologías del Aprendizaje y el Conocimiento) y TEP (Tecnologías para la Educación y la Participación) son herramientas valiosas para promover la inclusión y apoyar a los estudiantes, docentes y administrativos en el contexto de los grupos vulnerables. Generales de las TIC, TAC y TEP disponibles que pueden ser útiles son:

Software y aplicaciones de accesibilidad: Existen programas y aplicaciones diseñados específicamente para brindar apoyo a estudiantes con discapacidades sensoriales, como lectores de pantalla para personas con discapacidad visual o sistemas de comunicación aumentativa y alternativa para personas con dificultades

en el habla. Estos recursos tecnológicos pueden facilitar el acceso a la información y la comunicación para estos estudiantes.

Plataformas y entornos virtuales de aprendizaje: Las plataformas y entornos virtuales de aprendizaje, como Moodle, Canvas o Google Classroom, pueden ser utilizados para crear espacios de aprendizaje inclusivos. Estas herramientas permiten a los docentes compartir materiales educativos, interactuar con los estudiantes, proporcionar retroalimentación y adaptar las actividades de acuerdo a las necesidades individuales de los estudiantes.

Recursos multimedia y contenido en línea: El acceso a recursos multimedia, como videos, presentaciones interactivas o simulaciones, puede enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estos recursos pueden ser utilizados para presentar información de manera visual y auditiva, lo que facilita la comprensión y la participación de estudiantes con discapacidades sensoriales. Además, el contenido en línea puede proporcionar acceso a información diversa y multicultural, promoviendo así la inclusión de diferentes etnias.

Herramientas de comunicación y colaboración: Las herramientas de comunicación en línea, como videoconferencias, chats o foros de discusión, permiten a los estudiantes, docentes y administrativos interactuar y colaborar de manera efectiva, sin importar su ubicación geográfica. Estas herramientas pueden ser especialmente útiles para fomentar la participación activa de estudiantes de diferentes etnias y promover la igualdad de género al facilitar la comunicación y el intercambio de ideas.

Recursos educativos abiertos: Los recursos educativos abiertos (REA) son materiales educativos que se comparten de forma gratuita y pueden ser adaptados y reutilizados por docentes y estudiantes. Estos recursos pueden ser utilizados para diversificar el contenido educativo, incorporando perspectivas y experiencias de diferentes etnias y géneros.

Es importante destacar que la selección y uso de estas tecnologías debe estar en línea con el perfil de formación de los estudiantes, docentes y administrativos, y considerar las necesidades específicas de los grupos vulnerables. Además, es fundamental proporcionar capacitación y apoyo técnico para garantizar un uso efectivo de estas herramientas en beneficio de la inclusión y la igualdad en el ámbito educativo.

A continuación se enlistan ejemplos reales y actuales de las TIC, TAC y TEP, junto con sus nombres y páginas web correspondientes:

TECNOLOGÍA	EJEMPLO	NOMBRE	PÁGINA WEB
TIC	APLICACIÓN MÓVIL DE APRENDIZAJE	DUOLINGO	WWW.DUOLINGO.COM
TAC	PLATAFORMA DE EDUCACIÓN EN LÍNEA	COURSERA	WWW.COURSERA.ORG
TEP	PLATAFORMA DE PARTICIPACIÓN	CHANGE.ORG	WWW.CHANGE.ORG
TIC	HERRAMIENTAS DE VIDEOCONFERENCIA	ZOOM	WWW.ZOOM.US
TAC	PLATAFORMA DE COLABORACIÓN	GOOGLE DRIVE	DRIVE.GOOGLE.COM
TEP	RED SOCIAL DE ACTIVISMO	AVAAZ	WWW.AVAAZ.ORG
TIC	SOFTWARE DE TRADUCCIÓN	GOOGLE TRANSLATE	TRANSLATE.GOOGLE.COM
TAC	APLICACIÓN DE LECTURA ASISTIDA	VOICE DREAM READER	WWW.VOICEDREAM.COM
TEP	PLATAFORMA DE MAPEO COMUNITARIO	USHAHIDI	WWW.USHAHIDI.COM
TIC	APLICACIÓN DE TELEMEDICINA	AMWELL	WWW.AMWELL.COM
TAC	PLATAFORMA DE APRENDIZAJE ADAPTATIVO	KHAN ACADEMY	WWW.KHANACADEMY.ORG
TEP	PLATAFORMA DE CROWDFUNDING	KICKSTARTER	WWW.KICKSTARTER.COM
TIC	RED SOCIAL PROFESIONAL	LINKEDIN	WWW.LINKEDIN.COM
TAC	SOFTWARE DE DISEÑO ASISTIDO	AUTOCAD	WWW.AUTODESK.COM/PRODUCTS/AUTOCAD
TEP	PLATAFORMA DE DONACIONES EN LÍNEA	GoFundMe	WWW.GOFUNDME.COM
TIC	APLICACIÓN DE TRANSPORTE COMPARTIDO	UBER	WWW.UBER.COM
TAC	PLATAFORMA DE TUTORÍAS EN LÍNEA	TUTOR.COM	WWW.TUTOR.COM
TEP	PLATAFORMA DE PETICIÓN DE FIRMAS	IPETITIONS	WWW.IPETITIONS.COM

TECNOLOGÍA	EJEMPLO	NOMBRE	PÁGINA WEB
TIC	APLICACIÓN DE GESTIÓN FINANCIERA PERSONAL	MINT	WWW.MINT.COM
TAC	PLATAFORMA DE SIMULACIÓN MÉDICA	SIMBIONIX	WWW.SIMBIONIX.COM
TEP	PLATAFORMA DE CROWDFUNDING EDUCATIVO	DONORSCHOOSE	WWW.DONORSCHOOSE.ORG
TIC	APLICACIÓN DE SEGUIMIENTO DE SALUD	MYFITNESSPAL	WWW.MYFITNESSPAL.COM
TAC	PLATAFORMA DE REALIDAD VIRTUAL PARA EDUCACIÓN	NEARPOD	WWW.NEARPOD.COM
TEP	PLATAFORMA DE VOLUNTARIADO EN LÍNEA	VOLUNTEERMATCH	WWW.VOLUNTEERMATCH.ORG
TIC	APLICACIÓN DE GESTIÓN DE PROYECTOS	TRELLO	WWW.TRELLO.COM
TAC	SOFTWARE DE TRADUCCIÓN SIMULTÁNEA	INTERPRETERNOW	WWW.INTERPRETERNOW.CO.UK
TEP	PLATAFORMA DE FINANCIAMIENTO COLECTIVO	PATREON	WWW.PATREON.COM
TIC	APLICACIÓN DE COMPRA Y VENTA DE PRODUCTOS	AMAZON	WWW.AMAZON.COM
TAC	PLATAFORMA DE APRENDIZAJE DE IDIOMAS	ROSETTA STONE	WWW.ROSETTASTONE.COM
TEP	PLATAFORMA DE FINANCIAMIENTO PARA PROYECTOS	INDIEGOGO	WWW.INDIEGOGO.COM
TIC	APLICACIÓN DE NAVEGACIÓN GPS	GOOGLE MAPS	WWW.GOOGLE.COM/MAPS
TAC	PLATAFORMA DE GESTIÓN DE AULAS VIRTUALES	MOODLE	MOODLE.ORG
TEP	PLATAFORMA DE COLABORACIÓN CIENTÍFICA	RESEARCHGATE	WWW.RESEARCHGATE.NET
TIC	APLICACIÓN DE MÚSICA EN STREAMING	SPOTIFY	WWW.SPOTIFY.COM
TAC	PLATAFORMA DE SIMULACIÓN DE VUELO	FLIGHT SIMULATOR	WWW.FLIGHTSIMULATOR.COM
TEP	PLATAFORMA DE VOTACIÓN EN LÍNEA	DEMOCRACYOS	WWW.DEMOCRACYOS.ORG
TIC	APLICACIÓN DE MENSAJERÍA INSTANTÁNEA	WHATSAPP	WWW.WHATSAPP.COM
TAC	PLATAFORMA DE APRENDIZAJE DE PROGRAMACIÓN	CODECADEMY	WWW.CODECADEMY.COM
TEP	PLATAFORMA DE CROWDSOURCING CIENTÍFICO	ZOONIVERSE	WWW.ZOONIVERSE.ORG

TABLA 1 LISTA DE TECNOLOGÍAS TIC, TAC, TEP ACTUALES EN LA WEB Y SU LINK. ELABORACIÓN PROPIA (2023)

11. Las herramientas tecnológicas disruptivas pueden desempeñar un papel importante en las prácticas de inclusión y equidad en el ámbito

educativo. Entiendase por tecnología disruptiva de acuerdo a Christensen et al. (2015) como una innovación tecnológica que rompe con los modelos tradicionales de funcionamiento, generando cambios significativos en los mercados, las organizaciones y la sociedad en general, pueden evolucionar con el tiempo para desplazar completamente a las tecnologías establecidas otorgando espacio a segmentos diferentes. Estas tecnologías tienen el potencial de transformar industrias enteras, creando nuevos productos, servicios y formas de interacción. Entre estas herramientas están:

Realidad virtual y aumentada: La realidad virtual y aumentada pueden brindar experiencias inmersivas y enriquecedoras que permiten a los estudiantes explorar entornos y situaciones de manera virtual. Estas tecnologías pueden ser utilizadas para simular escenarios inclusivos y promover la empatía hacia las personas con discapacidades sensoriales o de diferentes etnias, ayudando a sensibilizar y crear conciencia sobre las barreras que enfrentan.

Inteligencia artificial: La inteligencia artificial (IA) puede ser utilizada para desarrollar sistemas de aprendizaje adaptativo, que se ajustan a las necesidades individuales de los estudiantes. Estos sistemas pueden proporcionar retroalimentación personalizada, sugerir recursos adicionales y adaptar el ritmo y el nivel de dificultad de las actividades. Esto favorece la inclusión al permitir que cada estudiante progrese de acuerdo a sus capacidades y estilos de aprendizaje.

Dispositivos móviles: Los dispositivos móviles, como teléfonos inteligentes y tabletas, ofrecen una amplia gama de aplicaciones y herramientas que pueden ser utilizadas para apoyar la inclusión y la equidad. Estas herramientas van desde aplicaciones de comunicación aumentativa y alternativa para personas con dificultades en el habla, hasta aplicaciones de traducción y recursos educativos accesibles. Los dispositivos móviles también permiten el acceso a información y

recursos en cualquier momento y lugar, lo que beneficia a estudiantes de diferentes orígenes étnicos y géneros.

Internet de las cosas (IoT): El Internet de las cosas se refiere a la interconexión de objetos cotidianos con la tecnología, permitiendo la recopilación y el intercambio de datos. Estos dispositivos pueden ser utilizados para crear entornos inteligentes y accesibles, por ejemplo, sensores que detecten la presencia de personas con discapacidades sensoriales y ajusten el entorno de acuerdo a sus necesidades. También pueden proporcionar acceso a información y servicios en tiempo real, promoviendo la inclusión y equidad.

Plataformas de colaboración en línea: Las plataformas de colaboración en línea, como Google Docs o Microsoft Teams, facilitan la comunicación y el trabajo colaborativo entre estudiantes, docentes y administrativos. Estas herramientas permiten a los diferentes actores compartir y editar documentos de manera simultánea, realizar videoconferencias y colaborar en proyectos, fomentando así la inclusión y la igualdad de participación.

Es importante destacar que estas herramientas tecnológicas disruptivas deben ser utilizadas de manera adecuada y ética, teniendo en cuenta las necesidades y contextos específicos de los estudiantes, docentes y administrativos. Además, se requiere capacitación y apoyo continuo para aprovechar al máximo el potencial de estas herramientas en beneficio de la inclusión y la equidad.

12. Las IPES como sistema complejo desde el comportamiento organizacional puede sensibilizar a la comunidad universitaria para promover y favorecer la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género de varias maneras:

Sensibilización y capacitación: La institución puede organizar programas de sensibilización y capacitación dirigidos a docentes, administrativos y estudiantes, con el fin de aumentar la conciencia sobre la importancia de la inclusión y la equidad. Estos programas pueden abordar temas como la diversidad, los estereotipos y prejuicios, y las barreras que enfrentan los diferentes grupos. A través de la capacitación, se fomenta una mayor comprensión y empatía hacia las personas con discapacidades sensoriales, diferentes etnias y se promueve una cultura de equidad de género.

Políticas y prácticas inclusivas: El comportamiento organizacional debe reflejar políticas y prácticas inclusivas que promuevan la participación equitativa de todos los miembros de la comunidad universitaria. Esto implica garantizar el acceso a recursos y servicios tecnológicos adecuados, adaptaciones y ajustes razonables para personas con discapacidades sensoriales, el reconocimiento y valoración de la diversidad étnica, y la promoción de la igualdad de género en todas las actividades académicas y administrativas.

Participación y representación: Es importante fomentar la participación activa y la representación de personas con discapacidades sensoriales, diferentes etnias y géneros en los procesos de toma de decisiones y la formulación de políticas. Esto puede lograrse a través de la creación de comités o grupos de trabajo que incluyan a representantes de estos grupos, para que puedan expresar sus necesidades y perspectivas de manera efectiva.

Monitoreo y evaluación: El sistema complejo debe establecer mecanismos de monitoreo y evaluación para medir el progreso en materia de inclusión y equidad. Esto implica recopilar datos relevantes, como la participación y logros de estudiantes con discapacidades sensoriales, la representación de diferentes etnias en la comunidad universitaria, y la equidad de género en cargos administrativos y

académicos. Estos datos ayudarán a identificar áreas de mejora y a establecer metas y objetivos claros en términos de inclusión.

En resumen, el sistema complejo desde su comportamiento organizacional sensibiliza a la comunidad universitaria mediante la promoción de programas de sensibilización y capacitación, el establecimiento de políticas y prácticas inclusivas, la facilitación de la participación y representación de diversos grupos, y el monitoreo y evaluación de los avances en materia de inclusión y equidad. Estas acciones contribuyen a crear un entorno universitario más inclusivo y equitativo para todas las personas.

13. Los indicadores de buenas prácticas de educación inclusiva son herramientas que permiten evaluar y medir el grado de inclusión en un entorno educativo. Estos indicadores ayudan a identificar áreas de mejora y a garantizar que se estén implementando prácticas inclusivas efectivas. A continuación, se presentan indicadores comunes de buenas prácticas de educación inclusiva:

Accesibilidad física: Existencia de instalaciones y espacios accesibles para personas con discapacidades físicas o movilidad reducida. Disponibilidad de rampas, ascensores, pasillos amplios y baños accesibles.

Recursos y materiales inclusivos: Uso de materiales didácticos adaptados para diferentes estilos de aprendizaje y necesidades. Disponibilidad de tecnología de asistencia, como lectores de pantalla o dispositivos de comunicación para personas con discapacidades.

Participación y colaboración: Fomento de la participación activa de todos los estudiantes en actividades académicas y extracurriculares. Promoción de la colaboración entre estudiantes de diferentes capacidades y antecedentes.

Formación y capacitación: Capacitación continua para docentes y personal en estrategias de enseñanza inclusiva. Desarrollo de habilidades para la identificación y el apoyo a estudiantes con necesidades especiales.

Apoyo personalizado: Existencia de servicios de apoyo, como tutores o consejeros académicos, para estudiantes con dificultades específicas. Adaptación de planes de estudio y evaluaciones según las necesidades individuales de los estudiantes.

Comunicación y sensibilización: Comunicación efectiva con estudiantes, familias y personal sobre políticas y prácticas inclusivas. Sensibilización y formación en diversidad e inclusión para toda la comunidad educativa.

Evaluación y seguimiento: Monitoreo continuo de los resultados académicos y la participación de estudiantes con discapacidades u otras necesidades. Revisión y ajuste de políticas y prácticas basadas en datos concretos.

Clima escolar inclusivo: Fomento de un ambiente escolar seguro, respetuoso y libre de discriminación. Implementación de medidas para prevenir el acoso y la exclusión.

Participación de la comunidad: Involucramiento de padres, tutores y la comunidad en general en el proceso educativo. Colaboración con organizaciones y servicios externos de apoyo. Participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones relacionadas con la tecnología educativa inclusiva. Canales de retroalimentación y comunicación abierta para recibir comentarios sobre la tecnología.

Inclusión de la diversidad cultural: Reflejo de la diversidad cultural en el currículo y en las actividades escolares. Promoción de la interculturalidad y el respeto hacia las diferentes culturas representadas en la comunidad escolar.

Capacitación en tecnología inclusiva: Existencia de programas de formación para docentes y personal administrativo en el uso de tecnologías inclusivas. Evaluación periódica de la competencia tecnológica de los docentes.

Adaptación de contenidos digitales: Uso de formatos digitales accesibles, como lectores de pantalla, subtítulos y descripciones de imágenes en recursos educativos en línea. Implementación de estándares de diseño universal para garantizar la accesibilidad para crear y adaptar contenidos digitales. Implementación de tecnologías que permiten la adaptación de contenido según las necesidades individuales de los estudiantes.

Formación en Tecnología Inclusiva: Oferta de programas de formación y capacitación para docentes y personal administrativo en el uso de tecnologías inclusivas. Medición de la competencia tecnológica del personal y su capacidad para implementar prácticas inclusivas.

Plataformas y sistemas de gestión del aprendizaje: Disponibilidad de sistemas de gestión del aprendizaje (LMS) que sean accesibles y adaptables. Facilidad de navegación y uso para todos los estudiantes, independientemente de sus habilidades tecnológicas.

Comunicación electrónica inclusiva: Uso de tecnologías de comunicación, como correos electrónicos y plataformas de mensajería, que sean accesibles para personas con discapacidades. Garantía de que la comunicación electrónica sea efectiva para todos los estudiantes.

Seguridad y privacidad de datos: Políticas y medidas de seguridad para proteger la privacidad de los datos de los estudiantes, especialmente aquellos con

discapacidades o necesidades especiales. Cumplimiento con regulaciones y estándares de seguridad de datos.

Evaluación y seguimiento tecnológico: Monitoreo del uso de la tecnología en el entorno educativo para evaluar su impacto en la inclusión. Recopilación de datos sobre el acceso y la participación de estudiantes de grupos diversos en entornos tecnológicos.

Desarrollo de políticas y procedimientos: Establecimiento de políticas y procedimientos claros que promuevan la inclusión a través de la tecnología. Revisión y actualización periódica de estas políticas para mantenerse al día con las mejores prácticas.

Indicadores de Comportamiento Organizacional:

Cultura de Inclusión Tecnológica: Promoción de una cultura organizacional que valore la inclusión y la equidad a través de la tecnología. Fomento de la colaboración y el trabajo en equipo entre docentes, administrativos y estudiantes para abordar las necesidades de inclusión.

Políticas y Procedimientos Inclusivos: Desarrollo y cumplimiento de políticas y procedimientos que respalden la inclusión tecnológica, incluyendo la adaptación de currículos y evaluaciones según las necesidades de los estudiantes.

Indicadores de Sistemas Sociotécnicos:

Evaluación Continua de Tecnología Inclusiva: Monitoreo y evaluación periódica del impacto de la tecnología en la inclusión educativa, considerando indicadores como el acceso, el rendimiento y la participación de los estudiantes.

Participación de la Comunidad Educativa: Involucramiento activo de docentes, estudiantes, familias y personal administrativo en la toma de decisiones

relacionadas con la tecnología educativa inclusiva. Establecimiento de canales de comunicación abiertos para recibir retroalimentación y sugerencias.

Indicadores de Neo Institucionalismo:

Alineación con Normativas y Estándares: Cumplimiento con regulaciones y estándares nacionales e internacionales relacionados con la inclusión tecnológica en la educación. Alineación de políticas institucionales con estos estándares.

Compromiso con la Inclusión a Nivel Institucional: Establecimiento de comités o grupos de trabajo que se centren en la inclusión tecnológica y la revisión continua de prácticas y políticas para garantizar la igualdad de oportunidades.

Desarrollo de Políticas y Procedimientos: Desarrollo y actualización constante de políticas y procedimientos que promuevan la inclusión a través de la tecnología y que se integren en la estructura institucional.

Estos indicadores permiten medir el impacto de las prácticas tecnológicas en la inclusión y la igualdad de oportunidades en un entorno educativo. Además, es importante mencionar que estos indicadores pueden variar según el contexto y los objetivos específicos de cada institución educativa, pero proporcionan una base sólida para evaluar y mejorar la educación inclusiva. El monitoreo constante y la adaptación de prácticas son esenciales para garantizar que se cumplan los principios de inclusión en el entorno educativo.

14.El sistema estructural se mantiene y autorregula desde su comportamiento organizacional para la inclusión y equidad a través de los siguientes mecanismos:

Políticas y marco normativo: La institución establece políticas y marcos normativos que respaldan la inclusión y la equidad, estableciendo directrices claras y

expectativas para todos los miembros de la comunidad universitaria. Estas políticas abarcan aspectos como la no discriminación, la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad, y proporcionan el marco en el cual se deben desarrollar las prácticas inclusivas.

Liderazgo y compromiso: El liderazgo dentro de la institución desempeña un papel fundamental en la promoción de la inclusión y la equidad. Los líderes deben mostrar un compromiso claro hacia estos valores y actuar como modelos a seguir. Esto implica promover una cultura organizacional inclusiva, establecer metas y objetivos concretos relacionados con la inclusión y la equidad, y asignar los recursos necesarios para su implementación.

Comunicación y participación: La comunicación efectiva es clave para mantener y autorregular el sistema estructural hacia la inclusión y equidad. Se deben establecer canales de comunicación abiertos y transparentes para que los miembros de la comunidad universitaria puedan expresar sus preocupaciones, sugerencias y necesidades relacionadas con la inclusión y la equidad. Además, se debe fomentar la participación activa de todos los actores en los procesos de toma de decisiones y en la implementación de acciones inclusivas.

Evaluación y retroalimentación: Es necesario contar con mecanismos de evaluación y retroalimentación para monitorear el cumplimiento de los objetivos de inclusión y equidad. Esto implica recopilar datos relevantes, realizar análisis periódicos y realizar ajustes en las prácticas y políticas si es necesario. La retroalimentación de los miembros de la comunidad universitaria y de los grupos involucrados en la inclusión y equidad es fundamental para identificar áreas de mejora y fortalecer el sistema estructural.

En resumen, el sistema estructural se mantiene y autorregula a través de la implementación de políticas y marcos normativos, el liderazgo comprometido, la

comunicación efectiva, la participación activa de los actores involucrados y la evaluación continua. Estos mecanismos aseguran que la inclusión y la equidad sean valores arraigados en la estructura organizacional y se mantengan como una prioridad en todas las actividades y decisiones de la institución.

9.2. IPES COMO SISTEMAS SOCIO-TÉCNICOS COMPLEJOS Y DIAGRAMA.

Las IPES son sistemas complejos como sistemas socio-técnicos que integran elementos sociales y técnicos en una interacción dinámica y mutuamente influyente. En estos sistemas, los componentes sociales y técnicos se entrelazan para lograr objetivos comunes y satisfacer las necesidades de las personas involucradas, vease Figura 1.

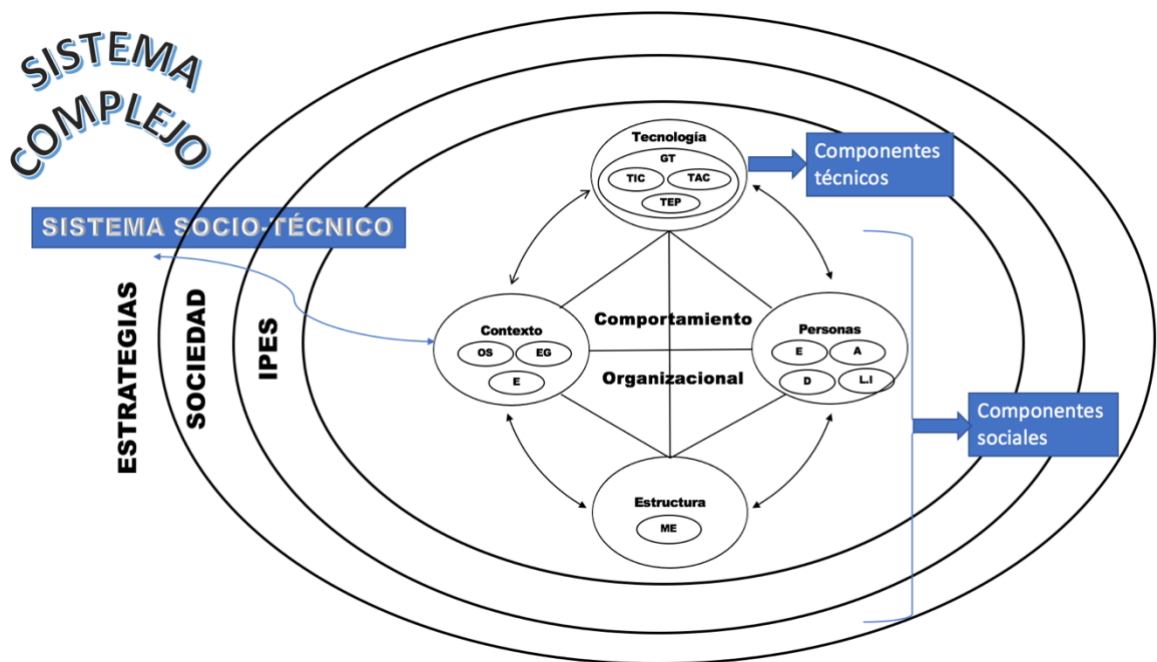


ILUSTRACIÓN 1 DIAGRAMA DE SÍSTEMA SOCIO-TÉCNICO EN LAS IPES.
ELABORACIÓN PROPIA (OCTUBRE 2022)

En este diagrama, los componentes sociales y técnicos se presentan como dos bloques distintos, pero interconectados. Los componentes sociales representan las personas, las relaciones, las estructuras organizativas y las normas sociales. Los

componentes técnicos representan las herramientas, tecnologías y sistemas utilizados para facilitar las actividades y procesos.

La interacción y retroalimentación entre los componentes sociales y técnicos es lo que impulsa el funcionamiento del sistema sociotécnico. Estos componentes se influyen mutuamente, y las decisiones y acciones de las personas interactúan con las capacidades y limitaciones de las tecnologías utilizadas.

El objetivo del sistema sociotécnico es lograr resultados específicos, como mejorar la eficiencia, la productividad, la calidad o la satisfacción de los usuarios. Estos resultados son el producto de la interacción y sinergia entre los componentes sociales y técnicos, así como de la adaptación y evolución del sistema a lo largo del tiempo.

Es importante destacar que este diagrama es una representación simplificada a la cual se creó para integrar todos los elementos de manera gráfica que interactúan en el proceso de inclusión en el marco de la gestión tecnológica, los sistemas sociotécnicos pueden ser mucho más complejos en la realidad, con múltiples componentes sociales y técnicos interconectados y una interacción dinámica y en constante cambio.

9.3. MATRIZ PROPUESTA DE SISTEMA SOCIO-TÉCNICO COMPLEJO PARA LA INCLUSIÓN EN LAS IPES DESDE DISCAPACIDADES SENSORIALES, ETNIAS Y EQUIDAD DE GÉNERO.

Greenberg y Baron (2017) como se mencionó en la fundamentación teórica conceptual se enfocan en la justicia organizacional y compromiso organizacional a su vez Luthans y Youssef-Morgan (2017) se centran en las variables psicológicas positivas de las personas y el impacto de su hacer.

Los elementos del comportamiento organizacional reconocidos son los individuos, los grupos, la cultura organizacional, la estructura organizacional, el ambiente externo y la tecnología (Tabla 2).

Las variables del comportamiento organizacional se suman en estos conceptos: justicia organizacional, justicia distributiva, justicia procedimental, justicia interpersonal, justicia informativa y justicia de intercambio. Así como el compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo. Así como, el capital psicológico positivo que integra la autoeficacia, esperanza, optimismo, resiliencia, confianza, virtudes, fortalezas e inteligencia emocional, todas estas se sincretizan en sinergia óptima para el desarrollo y logro del bienestar de todos.

Considerando las variables expuestas, de justicia, compromiso y psicológicas positivas, se plantea una matriz, la cual se resume en actores, tecnología, estructura y contexto.

Los actores concentran a las personas y los grupos. Las personas como entes únicos, con sus características, habilidades y necesidades diversas. Los grupos de estudiantes, administrativos, docentes, y todos los involucrados en este contexto educativo, sin olvidar que las autoridades son eje sistemático de un proceso evolutivo en la educación. También está la diversidad de grupos vulnerables como discapacidades sensoriales, grupos étnicos y de género.

La tecnología es la aplicación del conocimiento científico y técnico para crear soluciones prácticas y mejorar la calidad de vida de las personas, facilitar tareas, optimizar procesos y promover el avance en diferentes áreas de la sociedad, incluye tanto objetos físicos, como dispositivos electrónicos, máquinas y herramientas, como también procesos y sistemas más abstractos, como software, algoritmos y metodologías.

La estructura es el marco que define cómo se organizan y relacionan los elementos dentro de una organización. Se refiere a la organización, disposición y relaciones

de las partes o elementos que componen el sistema complejo reconocido como socio-técnico. La estructura comprende diferentes niveles jerárquicos, departamentos funcionales, equipos de trabajo y canales de comunicación. Una estructura organizacional efectiva permite una distribución clara de las tareas y responsabilidades, facilita la coordinación y colaboración entre los miembros de la organización, y define la autoridad y el flujo de información. Además influye en la toma de decisiones, la comunicación interna, la agilidad organizativa y la adaptabilidad al cambio. Desempeña un papel importante en la implementación y adopción de tecnologías, ya que puede afectar la forma en que se toman decisiones, se asignan recursos, se coordina el trabajo y se fomenta la colaboración entre los diferentes actores.

El contexto se refiere al entorno en el que se desenvuelve una situación, evento o proceso. En el ámbito de la gestión tecnológica y el comportamiento organizacional, el contexto engloba los factores externos e internos que influyen en la implementación y desarrollo de iniciativas tecnológicas y en la promoción de la inclusión de discapacidades sensoriales, etnias y equidad de género. Comprender y analizar el contexto es fundamental para adaptar las estrategias de gestión tecnológica y promover la inclusión de manera efectiva. Permite identificar los desafíos y oportunidades presentes en el entorno, así como diseñar e implementar intervenciones que sean adecuadas y relevantes para el contexto particular de la organización y los grupos involucrados.

De acuerdo a todo lo anterior se plantea una matriz de gestión tecnológica que otorga un resumen de los procesos dinámicos y continuos a seguir para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos y así tomar decisiones para alcanzar sus objetivos y metas de manera eficiente y efectiva.

Esta matriz abarca diversas áreas, como la adquisición de tecnología, la planificación de su implementación, la administración de los recursos tecnológicos, el soporte técnico, la seguridad de la información y la evaluación de los resultados

obtenidos. También implica la toma de decisiones relacionadas con la selección de tecnologías, la inversión en infraestructura, el desarrollo de sistemas y aplicaciones, y la gestión del cambio tecnológico. Busca optimizar su uso y minimizar los riesgos y costos asociados.

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL				
	ACTORES	TECNOLOGÍA	ESTRUCTURA DE LAS IPES	CONTEXTO
DISCAPACIDAD SENSORIAL	- SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL PARA BRINDAR APOYO A ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD SENSORIAL.	- DESARROLLO DE TECNOLOGÍAS ACCESIBLES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD SENSORIAL.	- ADAPTACIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA FÍSICA PARA GARANTIZAR LA ACCESIBILIDAD DE ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD SENSORIAL.	- MARCO LEGAL Y NORMATIVO QUE PROMUEVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SENSORIAL.
	-CREACIÓN DE PROGRAMAS DE ASESORAMIENTO Y APOYO PARA ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD SENSORIAL.	- USO DE HERRAMIENTAS Y RECURSOS TECNOLÓGICOS ADAPTADOS PARA FACILITAR EL APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD SENSORIAL.	- DISEÑO DE POLÍTICAS Y NORMATIVAS INCLUSIVAS PARA LA PARTICIPACIÓN PLENA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SENSORIAL.	-SENSIBILIZACIÓN Y CONCIENCIA EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LAS NECESIDADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SENSORIAL.
	- IMPLEMENTACIÓN DE TECNOLOGÍAS DE ASISTENCIA Y ACCESIBILIDAD PARA ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD SENSORIAL.	-INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE TECNOLOGÍAS INNOVADORAS PARA ABORDAR LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SENSORIAL.	-ASIGNACIÓN DE RECURSOS Y PRESUPUESTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE SERVICIOS Y APOYOS A ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD SENSORIAL.	-COLABORACIÓN CON ORGANIZACIONES Y EXPERTOS EN EL CAMPO DE LA DISCAPACIDAD SENSORIAL.
ETNIAS	- PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD ÉTNICA EN EL CUERPO ESTUDIANTIL Y EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO.	- USO DE TECNOLOGÍAS PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN DE DIFERENTES CULTURAS Y LENGUAJES.	- DISEÑO DE ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS QUE FOMENTEN LA DIVERSIDAD ÉTNICA Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.	- RECONOCIMIENTO Y RESPETO DE LA DIVERSIDAD ÉTNICA EN EL ENTORNO SOCIOCULTURAL Y EDUCATIVO.
	-IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS DE INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN BASADAS EN LA DIVERSIDAD ÉTNICA	- INCORPORACIÓN DE CONTENIDO EDUCATIVO Y RECURSOS TECNOLÓGICOS QUE REFLEJEN LA DIVERSIDAD ÉTNICA.	- IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN SOBRE DIVERSIDAD ÉTNICA PARA EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO.	- MARCO LEGAL Y POLÍTICO QUE PROMUEVA LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN ÉTNICA.
	-FOMENTO DE LA PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE DIFERENTES GRUPOS ÉTNICOS EN LA TOMA DE DECISIONES.	- USO DE TECNOLOGÍAS DE COMUNICACIÓN MULTILINGÜE Y TRADUCCIÓN PARA UNA MEJOR INTERACCIÓN ENTRE DIFERENTES GRUPOS ÉTNICOS.	- ASIGNACIÓN DE RECURSOS PARA LA PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN ÉTNICA.	- COLABORACIÓN CON COMUNIDADES ÉTNICAS Y ORGANIZACIONES QUE TRABAJEN EN LA PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD CULTURAL.

EQUIDAD DE GÉNERO	- CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN TEMAS DE EQUIDAD DE GÉNERO Y ELIMINACIÓN DE ESTEREOTIPOS.	- USO DE TECNOLOGÍAS PARA FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN Y VOZ DE MUJERES EN EL ÁMBITO EDUCATIVO.	- DISEÑO DE ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS QUE GARANTICEN LA IGUALDAD DE GÉNERO Y PROMUEVAN LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE MUJERES EN ROLES DE LIDERAZGO.	MARCO LEGAL Y POLÍTICO QUE RESPALDE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN.
	-PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA SELECCIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO.	- INCORPORACIÓN DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS QUE PROMUEVAN LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EVITEN LA DISCRIMINACIÓN.	- IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS Y NORMATIVAS QUE PROMUEVAN LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN.	CONCIENCIA Y CAMBIO CULTURAL HACIA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA SOCIEDAD Y EN EL ENTORNO EDUCATIVO.
	-IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS DE EQUIDAD SALARIAL Y OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PARA MUJERES EN EL ÁMBITO ACADÉMICO.	- UTILIZACIÓN DE PLATAFORMAS DIGITALES PARA DIFUNDIR INFORMACIÓN Y RECURSOS SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO.	- CREACIÓN DE PROGRAMAS DE MENTORÍA Y APOYO PARA MUJERES EN EL ÁMBITO ACADÉMICO.	COLABORACIÓN CON ORGANIZACIONES Y GRUPOS DE DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES.

TABLA 2 MATRIZ DE SISTEMA SOCIO-TÉCNICO COMPLEJO EN CONTEXTO DE LAS IPES PARA INCLUSIÓN DE DISCAPACIDADES SENSORIALES, ETNIAS Y EQUIDAD DE GÉNERO.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abberley Paul, (2020). *The Concept of Oppression and the Development of a Social Theory of Disability*, 2 *Disability & Society*, 1, 5-19 (2020).
- Abdul Jabbar & Mohammed Mirz, (2017). *Managing diversity: academic's perspective on culture and teaching*, Published online: <https://doi.org/10.1080/13613324.2017.1395325>
- Aguinis, H., & Pierce, C. A., (2008). *Enhancing the relevance of organizational behavior by embracing performance management research*, *Journal of Organizational Behavior*, 29(1), 139-145.
- Allan Afuah and Christopher L. Tucci, (2012). Crowdsourcing As a Solution to Distant Search, *Academy of Management Review* VOL. 37, NO. 3, Published Online: 1 Jul 2012. Recuperado de <https://doi.org/10.5465/amr.2010.0146>
- Ally, M. (2019). *Foundations of Educational Technology: Integrative Approaches and Interdisciplinary Perspectives*, Athabasca University Press.
- Almakhtari, Maha (2018). *Managing Technological Change for Inclusion in Higher Education Institutions*, Edition Brought to you by EDUCAUSE.
- Alquraini, Turki; Gut, Dianne, (2012). Critical Components of Successful Inclusion of Students with Severe Disabilities: *Literature Review*, *International Journal of Special Education*, v27 n1 p42-59, 2012.
- Amartya Sen, (2004). *Discapacidad y justicia, ponencia presentada en la Segunda Conferencia Internacional sobre Discapacidad y Desarrollo Inclusivo*, Banco Mundial, diciembre de 2004.

Anke de Boer, Sip Jan Pijl & Alexander Minnaert (2010). Attitudes of parents towards inclusive education: a review of the literature. *European Journal of Special Needs Education*, 25:2, 165-181. DOI: 10.1080/08856251003658694.

Anke de Boer, Sip Jan Pijl & Alexander Minnaert, (2011). Regular primary schoolteachers' attitudes towards inclusive education: a review of the literature, *International Journal of Inclusive Education*, 15:3, 331-353, DOI: 10.1080/13603110903030089.

APQC, (1999). "Knowledge Management: Executive Summary", Consortium Benchmarking Study Best Practice Report, American, Productivity and Quality Center, available at www.apac.org, (accessed 10 October 2003).

Argyris, C., (1976). *Theory of Action: Design and Change in Organizations*, Wiley.

Arthur, L., Brooks, R., & Maclean, R., (2020). Conceptualising the capabilities of universities as knowledge-intensive institutions, *Journal of Education and Work*, 33(5), 405-420.

Banco mundial (2022) Informe anual "Ayudar a los países a adaptarse a un mundo cambiante" Revisado: <https://www.bancomundial.org/es/about/annual-report>

Bar-Yam, Y., (2019). *Dynamics of complex systems*, Westview Press.

Barth, F., (1969). *Los grupos étnicos y sus fronteras*, Fondo de Cultura Económica.

Bason, C., (2017). *Leading Public Sector Innovation: Co-creating for a Better Society*, Policy Press.

Bawane, J., & Salleh, R., (2019). Employee motivation in higher education institutions: A systematic review, *Education and Training*, 61(7/8), 964-982.

- Benavides, L. M. C., Tamayo Arias, J. A., Arango Serna, M. D., Branch Bedoya, J. W., & Burgos, D. (2020). Digital transformation in higher education institutions: A systematic literature review. *Sensors*, 20(11), 3291.
- Berggren, C., (2022). *Socio-Technical Systems Design*. En *The SAGE Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology: Organizational Psychology* (pp. 1-18), Sage Publications.
- Bernardo, M., (2014). Modelos de innovación de las instituciones de educación superior: una revisión bibliográfica, *Revista de Educación Superior*, 43(171), 7-34.
- Bernstein, R. S., Bulger, M., Salipante, P., & Weisinger, J. Y. (2020). From diversity to inclusion to equity: A theory of generative interactions. *Journal of Business Ethics*, 167, 395-410.
- Booth, T., & Ainscow, M., (2022). From special education to inclusive education: Reflections on a journey, *European Journal of Special Needs Education*, 37(1), 1-11.
- Borrego, Á., Muñoz, J. P., & Fernández-Muñoz, J., (2021). A systematic literature review on technology maintenance management, *Journal of Manufacturing Systems*, 59, 314-325.
- Bozóki, A., (2020). La definición de "etnia" y sus implicaciones políticas en Europa central y del este, *Polis, Revista Latinoamericana*, 19(56), 157-177.
- Brown, R., & Maier, D., (2022). Inclusion and diversity in the workplace: A conceptual framework, *Journal of Business Ethics*, 183(3), 399-412.
- Brubaker, R., (2004). Etnicidad sin grupos étnicos, Gedisa. Recuperado de <https://www.gedisa.com/etnicidad-sin-grupos-etnicos/>

- Bui, H. and Baruch, Y., (2010). "Creating learning organizations in higher education: applying a systems perspective", *The Learning Organization*, Vol. 17 No. 3, pp. 228-242. Recuperado de <https://doi.org/10.1108/09696471011034928>
- Burns, T., & Stalker, G. M., (1961). *The Management of Innovation*, Tavistock Publications.
- Bussey, K., & Bandura, A., (1999). Social cognitive theory of gender development and differentiation, *Psychological Review*, 106(4), 676-713.
- Cameron, K. y Quinn, R.E., (2011). *Diagnóstico y cambio organizacional*, Pearson Educación.
- Cárdenas-Reyes, Luis Alejandro, (2008). "*Historia de la psiquiatría, en Psiquiatría clínica. Diagnóstico y tratamiento en niños, adolescentes y adultos*", 3-6 (Carlos Gómez-Restrepo, Guillermo Hernández-Bayona, Alejandro Rojas-Urrego, Hernán Santacruz-Oleas & Miguel Uribe-Restrepo, eds., Editorial Médica Panamericana, Bogotá, 2008).
- Carneiro, R., Toscano, J. C., & Tamara, D. (2009). Los desafíos de las TIC para el cambio educativo.
- Castañón, (2016). *Gestión de la tecnología e innovación. Un modelo de Redes Bayesianas*.
- Cedeño-Ramos, A., (2019). La gestión tecnológica en el mantenimiento industrial. *Revista Conrado*, 15(67), 69-75.
- Cepeda, G., Gómez, J., & Franco, W., (2020). *La gestión tecnológica en la empresa*, Editorial Universidad del Norte.
- Chapleo, C., & Simms, C., (2017). *Understanding students 'choice of university: Measuring the importance of the attribute'*.

- Chen, J., & Su, C., (2021). A technology management model for improving firm innovation capability: Case study of a leading Taiwanese semiconductor company, *Journal of Business Research*, 122, 370-378.
- Chen, X., He, F., & Zhang, Y., (2021). A review of the life cycle management of smart products, *Journal of Cleaner Production*, 306, 127555.
- Chesbrough, H., (2010). *Business model generation: a handbook for visionaries, game changers, and challengers*, John Wiley & Sons.
- Chesbrough, H., (2015). *Innovación abierta. Innovar con éxito en el siglo XXI. En F. González (Ed.), Reinventar la empresa en la era digital* (pp. 395-410), México: Open Mind.
- Christensen, C. M., Raynor, M. E., & McDonald, R., (2015). What is disruptive innovation?, *Harvard Business Review*, 93(12), 44-53.
- Clavijo Castillo, R. G., & Bautista-Cerro, M. J. (2020). La educación inclusiva. Análisis y reflexiones en la educación superior ecuatoriana. *Alteridad. Revista de Educación*, 15(1), 113-124.
- Clegg, C. W., (2020). *Sociotechnical Systems. The International Encyclopedia of Anthropology* (pp. 1-5). John Wiley & Sons, Ltd.
- Cobo Romani, J. C. (2009). El concepto de tecnologías de la información. Benchmarking sobre las definiciones de las TIC en la sociedad del conocimiento.
- Coelho, Fabián, (2019). "*Inclusión*". Recuperado de Significados.com. Disponible en: <https://www.significados.com/inclusion/> Consultado: 16 de junio de 2021.

- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J., (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*, New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Consejo Nacional para prevenir la discriminación (CONAPRED) “Encuesta nacional sobre discriminación, principales resultados”. Revisado: https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/PtcionENADIS2017_08.pdf
- Conole, G., (2018). *The Handbook of Information and Communication Technologies for Education and Training* (5th ed.), Springer.
- Contreras, S. R., & Cedillo, I. G. (2013). Educación especial en México. Desafíos de la educación inclusiva. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 7(2), 77-91.
- Correia, E., Carvalho, H., & Marques, J. P., (2021). *Project management for technology implementation*, *Procedia Computer Science*, 181, 270-277.
- COPRED (2022) Revisado: <https://www.copred.cdmx.gob.mx/>
- Cox, T. y Blake, S., (2019). *Diversity in the workplace: How to manage and leverage differences for maximum success*, John Wiley & Sons.
- Cox, T., (1994). *Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research, and Practice*, Berrett-Koehler.
- Crenshaw, K., (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics, *University of Chicago Legal Forum*, 139-167.
- Cuban, L., (2017). The Flight of the Butterfly: The Impact of the Internet on Educational Systems, *Educational Policy*, 31(2), 125-141.

- Cummings, T. G., & Worley, C. G., (2018). *Organization Development and Change*. Cengage Learning.
- Champoux, J. E. (2015). *Take five: Organizational behavior alive*. Archway Publishing.
- Daft, R. L., & Marcic, D., (2017). *Understanding Management*, Cengage Learning.
- Dillenbourg, P., & Jermann, P. (Eds.), (2018). *Design for Teaching and Learning in a Networked World: 10th European Conference on Technology Enhanced Learning, EC-TEL 2015, Toledo, Spain, September 15-18, 2015, Proceedings (Vol. 9307)*. Springer.
- DiMaggio, P. J., (1997). Culture and Cognition, *Annual Review of Sociology*, 23, 263-287.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W., (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields, *American Sociological Review*, 48(2), 147-160.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W., (1991). *The new institutionalism in organizational analysis*, University of Chicago Press.
- DOF Revisado: www.dof.gob.mx y www.diariooficial.gob.mx
- Drucker, P. F., (2001). *The Essential Drucker*, HarperCollins.
- Dupuis, Bonnie; Barclay, Joyce W.; Holmes, Sherwin D.; Platt, Morgan; Shaha, Steven H.; Lewis, Valerie K., (2006). *Does Inclusion Help Students: Perspectives from Regular Education and Students with Disabilities*, *Journal of the American Academy of Special Education Professionals*, p74-91 Sum 2006.

- Duret, C., & Llewellyn, G., (2008). *The Lighthouse Handbook on Vision Impairment and Vision Rehabilitation*, Oxford: Oxford University Press.
- Dyer, J. H., Gregersen, H. B., & Christensen, C. M., (2020). *The Innovator's DNA*, Harvard Business Review Press.
- Echeverri, J. A., (2020). *Impacto de la tecnología en el comportamiento organizacional de las universidades*, *Enfoque UTE*, 11(4), 92-106.
- Eficacia de las soluciones de aprendizaje digital para mejorar los resultados educativos. Una revisión de la evidencia. *UNICEF - documento de trabajo*, 2021.
- Enríquez, S. (2012). La formación básica para docentes y las TAC. *Educación y TIC. Blog de la Dirección de Educación a Distancia de la Universidad Nacional de La Plata*. Recuperado de <http://www.ead.unlp.edu.ar/blog>.
- Etzkowitz, H., Webster, A., Gebhardt, C., & Terra, B. R. C. (Eds.), (2021). *The Future of Universities: Institutional Design and Leadership in the Era of Artificial Intelligence and Blockchain*. Springer.
- Fernández I., J. L., (2008), Historia, discapacidad y valía (en línea), en La imagen social de las personas con discapacidad, 177-210 (Juan Antonio Ledesma, ed., Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, CERMI, Ediciones Cinca, Madrid, 2008). <https://www.incluyeme.com/que-es-la-inclusion-2/>
- Fontela, E., García, M., & Gómez, J., (2020). *Gestión tecnológica y competitividad empresarial*. Editorial Síntesis.
- Foucault, M. (2006). *El orden de las cosas: Una arqueología de las ciencias humana*. México, Siglo XXI.

- Freedman, Estelle, (2002). *No Turning Back: The History of Feminism and the Future of Women*, Ed. Ballantine Books, New York, N.Y.
- Freeman, Jo (1984). *A feminist perspective*, 3ª Ed, Palo Alto, Calif.
- Fu, W. (2022). *Inclusive Education in China: Ideas, Practices, and Challenges*. Routledge.
- García Peñalvo, F.J., & Alier, M., (2020). La inclusión educativa y las tecnologías de la información y comunicación. *Revista Interuniversitaria de Investigación en Tecnología Educativa*, 43-54.
- García-Peñalvo, F. J., & Conde-González, M. Á., (2019). Análisis del impacto de la tecnología en el comportamiento organizacional de las universidades. *Revista de Educación a Distancia*, (61), 1-19.
- Gartner. (2020). IT Glossary: Technology Management. Recuperado de <https://www.gartner.com/it-glossary/technology-management/>
- Gassman, O., Frankenberger, K. y Csik, M. (2014). El navegador de modelos de negocio: 55 modelos que revolucionarán tu negocio. Pearson, Reino Unido.
- Gell-Mann, M., (2019). *The quark and the jaguar: Adventures in the simple and the complex*. Little, Brown and Company.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2018). *Understanding and managing organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Global Foundation for Women (GFFW) (2022). #Metoo. Revisado: <https://www.globalfundforwomen.org/movements/me-too/>
- Goh, C. F., Ryan, S. D., & Kowalski, P. (2020). Exploring technology maintenance strategies to enable value creation. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 31(7), 1509-1532.

- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A., (2013). *Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Harvard Business Press.
- Gómez, A. L. A., & Hernández, S. A. R., (2021). La tecnología en la educación superior: Impacto en el comportamiento organizacional de la comunidad universitaria. *Revista de Investigación Académica*, 31, 1-12.
- González, M. G. G., Chimborazo, M. C. O., & Coronel, P. C. P. (2020). Desafío del Siglo XXI en la educación: dando saltos del TIC-TAC al TEP. *Revista Scientific*, 5(18), 323-344.
- González, M., González, L., & García, J., (2021). *Gestión tecnológica y ventaja competitiva en la empresa*. Editorial Pearson.
- González, R., López, J., Sánchez, M., & Vega, E., (2023). Inclusión en la universidad: Una propuesta desde la perspectiva de los estudiantes. *Revista de Investigación en Educación Superior*, 12(1), 1-15.
- Greenberg, J., & Baron, R. A., (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2021). *Comportamiento organizacional*. Cengage Learning.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G., (2019). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. Boston, MA: Cengage Learning.
- Gutiérrez-Martínez, O., & Juárez-Ramos, V., (2020). Psychological Well-Being and Quality of Life in People with Sensory Disabilities: A Systematic Review. *Frontiers in Psychology*, 11, 1231.
- Hackman, J. R. (2002). *Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances*. Harvard Business Press.

- Hale, C. R., (2020). Cultural essentialism in theories of ethnicity: Origins, evolution, and critiques. *Ethnic and Racial Studies*, 43(1), 22-39. doi: 10.1080/01419870.2019.1612662
- Hall, P. A., & Taylor, R. C., (1996). Political science and the three new institutionalisms. *Political Studies*, 44(5), 936-957.
- Herzberg, F., (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.
- Hintermair, M., (2013). *Hearing Impairment, Social Identity, and Theoretical Models: The Experience of Parents of Children With Hearing Loss*. *Deafness & Education International*, 15(3), 146-163.
- Hitt, M. A., Miller, C. C., & Colella, A., (2017). *Organizational behavior: A strategic approach*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Holland, J. H., (2019). *Complexity: A very short introduction*. Oxford University Press.
- Hollnagel, E., Paries, J., & Woods, D. D. (Eds.), (2020). *Resilience Engineering Perspectives: Remaining Sensitive to the Possibility of Failure*. CRC Press.
- Hutchinson, J. (2019). Nationalism and War: A Review of the Literature. *Studies on National Movements*, 4(1).
- Jabbar, A., & Mirza, M. (2019). Managing diversity: academic's perspective on culture and teaching. *Race Ethnicity and Education*, 22(5), 569-588.
- Jeanne W. Ross, Peter Weill, David C. Robertson, (2006). *Enterprise architecture as strategy: Creating a foundation for business execution*. Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts 2006.

- Johnson, K. A., Warr, D. J., Hegarty, K., & Guillemin, M. (2015). Small wins: an initiative to promote gender equity in higher education. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 37(6), 689-701.
- Johnson, N. F., (2020). *Simply complexity: A clear guide to complexity theory*. Oneworld Publications.
- Jones, S., (1997). *The archaeology of ethnicity: Constructing identities in the past and present*. Londres/Nueva York: Routledge.
- Juárez Núñez, José Manuel, Comboni Salinas, Sonia, & Garnique Castro, Fely. (2010). De la educación especial a la educación inclusiva. *Argumentos (México, D.F.)*, 23(62), 41-83. Recuperado en 31 de julio de 2022, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-57952010000100003&lng=es&tlng=es.
- Kang, K. H., & Kim, Y., (2021). Technology evaluation and selection: A review of the literature. *Technological Forecasting and Social Change*, 168, 120778.
- Katharina Heyer, A Disability Lens on Sociolegal Research, (2007). Readings from DisabilityStudies Perspective, 32 *Law & Social Inquiry*, 1, 261-293 (2007).
- Kauffman, S. A., (2019). *A world beyond physics: The emergence and evolution of life*. Oxford University Press.
- Kekelis, L., & Prinz, P. M., (2019). *Sensory Disabilities: Theoretical and Practical Perspectives*. In H. Pashler (Ed.), *Encyclopedia of the Mind* (2nd ed., pp. 1639-1641). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Kessler, S. J., & McKenna, W., (1978). *Gender: An ethnomethodological approach*. University of Chicago Press.

- Kessler, S. M., et al., (2019). Gender Equity: A Framework for Health Policy and Systems Research. *Health Policy and Planning*, 34(9), 679-690.
- Kinicki, A., & Fugate, M., (2018). *Organizational behavior: A practical, problem-solving approach*. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2009). *Organizational behavior: Key concepts, skills & best practices* (p. 528). McGraw-Hill Irwin.
- Kisanga, S. E. (2022). Coping with educational barriers in Tanzanian inclusive education settings: evidence from students with sensory impairment. *Current Psychology*, 41(7), 4750-4759.
- Kisanga, S. E., & Kisanga, D. H. (2022). The role of assistive technology devices in fostering the participation and learning of students with visual impairment in higher education institutions in Tanzania. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 17(7), 791-800.
- Köhler, H.-D., & González Begega, S., (2014). Elementos para un concepto sociológico de innovación. *Empiria. Revista De metodología De Ciencias Sociales*, (29), 67–88. <https://doi.org/10.5944/empiria.29.2014.12942>
- Kotter, J. P., (1982). *The General Managers*. Free Press.
- Kotter, J. P., & Cohen, D. S., (2012). *The Heart of Change Field Guide: Tools and Tactics*. Harvard Business Review Press.
- Koyuncu, D., & DEMİRHAN, G. (2021). Quality of Work Life, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior of Teaching Staff in Higher Education Institutions. *Higher Education Governance and Policy*, 2(2), 98-109.
- Kozlowski, S. W. J. (Ed.), (2018). *The Oxford Handbook of Organizational Behavior*. Oxford University Press.

- Kozma, R. (2008). Comparative analyses of policies for ICT in education. En J. Voogt & G. Knezek (Eds.). *International handbook of information technology in primary and secondary education* (pp. 1083-1096). Berlín: Springer. doi: <http://doi.org/10.1007/978-0-387-73315-9>
- Kramer H. y Sprenger J., (2005). *Malleus maleficarum. El martillo de los brujos* (Plaza, Barcelona, 2005).
- Kreitner, R., & Kinicki, A., (2019). *Comportamiento Organizacional*. McGraw-Hill.
- Lawton, W., Rajwani, T., & O'Kane, C., (2019). *Entrepreneurship and Technology: Insights and Perspectives*. Routledge.
- Ledesma J.A., (2008). *La imagen social de las personas con discapacidad (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, CERMI, Ediciones Cinca, Madrid, 2008..*
- Leonardi, P. M., (2018). When does technology use enable network change in organizations? A comparative study of feature use and shared affordances. *Organization Science*, 29(6), 1052-1075.
- Li, J., Zhu, C., Xie, X., & Zou, X., (2022). Promoting inclusive education in China: Challenges and strategies. *Frontiers in Education*, 7, 1-7.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2013). "New Developments in Goal Setting and Task Performance." New York: Routledge.
- López, M., (2008). "Cultura de la diversidad, cultura de la inclusión: educar para construir una escuela sin exclusiones", Actas de las XVI Jornadas Municipales de Psicopedagogía "L'Escola que inclou". Ajuntament de Torrent, Col·lecció Hort de Trenor 18, 11-52

- Lord, J. E., & Stein, M. A. (2022). Advancing Disability-Inclusive Development. *Untapped Power: Leveraging Diversity and Inclusion for Conflict and Development*, 179.
- Lozano, R. (2011). De las TIC a las TAC: tecnologías del aprendizaje y el conocimiento. *Anuario ThinkEPI*, 5, 45-47.
- Lubienski, S. T., Miller, E. K., & Saclarides, E. S. (2018). Sex differences in doctoral student publication rates. *Educational Researcher*, 47(1), 76-81
- Luthans y Youssef-Morgan, (2017). *Autoeficacia, esperanza, optimismo, resiliencia, confianza, virtudes y fortalezas, inteligencia emocional, capital psicológico positivo*. Mcgraw-Hill Interamericana.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M., (2017). *Comportamiento organizacional: Una perspectiva psicológica*. Mcgraw-Hill Interamericana.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M., (2017). *Psychological capital and beyond*. New York, NY: Oxford University Press.
- Mahoney, J., & Thelen, K., (2010). *Explaining Institutional Change: Ambiguity, Agency, and Power*. Cambridge University Press.
- Majchrzak, A., & Markus, M. L., (2019). *Technology affordances and constraints as enablers and disablers of collaborative work: An empirical study of technology use*. *MIS Quarterly*, 43(4), 1161-1187.
- March, J. G., & Olsen, J. P., (1989). *Rediscovering Institutions: The Organizational Basis of Politics*. Free Press.
- Martínez-Usarralde, M.J., (2021). Inclusión educativa comparada en UNESCO y OCDE desde la cartografía social. *Educación XX1*, 24(1), 93-115. Recuperado de <http://doi.org/10.5944/educXX1.26444>

- Maslow, A. H., (1954). *Motivation and Personality*. Harper.
- McGregor, D., (1960). *The Human Side of Enterprise*. McGraw-Hill.
- McShane y Von Glinow, (2018): *Valores y actitudes, motivación, comunicación, liderazgo, grupos y equipos, conflicto y negociación, poder e influencia, cultura organizacional*. McGraw-Hill
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2019). "Organizational Behavior" (8th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A., (2018). *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill.
- McShane, S. L., Olekalns, M., & Travaglione, T., (2019). *Organizational behavior: Emerging knowledge, global insights*. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Mena, F., (2021). Etnicidad y violencia: apuntes para una reflexión teórica. *Revista Cuicuilco*, 28(80), 117-141.
- Meyer, J. W., & Rowan, B., (1977). *Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony*. American Journal of Sociology
- Michailakis, D., (2003). The Systems Theory Concept of Disability. One is not Born a Disable Person, One is Observed to be One, 18 Disability & Society, 2, 209-229 (2003).
- Miguel A. Palomo Gonzalez, Victoria Hernández Ramirez, Elba Mariana Pedraza Amador, Ernesto Bolaños Rodriguez, (2009). Formación de recursos humanos en gestión tecnológica. UANL, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Ingenierías en línea, Octubre - Diciembre 2009, Vol. XII, No. 45. Recuperado de <http://ingenierias.uanl.mx>

- Mintzberg, H., (1973). *The Nature of Managerial Work*. Harper & Row.
- Mitchell, M., (2019). *Complexity: A guided tour*. Oxford University Press.
- Nambisan, S., (2017). Digital Entrepreneurship: Toward a Digital Technology Perspective of Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(6), 1029-1055.
- North, D. C., (1990). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge University Press.
- Northouse, P. G., (2019). *Leadership: Theory and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Núñez, P. H. P., & Montero, J. M. G., (2018). La influencia de las tecnologías de la información y la comunicación en el comportamiento organizacional de las universidades. *Revista Internacional de Organizaciones*, (22), 33-51.
- O'Reilly, T., (2017). *WTF?: What's the Future and Why It's Up to Us*. Harper Business.
- O'Toole, T., (2019). Ethnic identity theory and inter-ethnic relations: A critical analysis. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 45(3), 368-386. doi: 10.1080/1369183X.2018.1467295
- OECD, (2015). *Students, Computers and Learning: Making the Connection*. OECD Publishing.
- Oliver, M., (1990). *The Politics of Disablement*. Basingstoke: Macmillan.
- Oliver, M., (2006). *Understanding Disability. From Theory to Practice* (St. Martin's Press, New York, 2006).

Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la educación superior*, 44(174), 7-17.

Organización de las Naciones Unidas (ONU), (2008). "Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad" Revisado: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organización de las Naciones Unidas (ONU), (2010). ¿Qué significa discapacidad?, en Historia de la discapacidad y las Naciones Unidas (en línea). Recuperado el 6 de diciembre de 2008 Int. Law: Rev. Colomb. Derecho Int. ildi, Bogotá (Colombia) N° 16: 381-414, enero-junio de 2010 Discapacidad: contexto, concepto y modelos 399.

Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2015), Agenda La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf

Organización de las naciones Unidas (ONU) (2022). Grupos vulnerables . Revisado: <https://www.un.org/es/fight-racism/vulnerable-groups/indigenous-peoples>

Organización Mundial de la Salud (OMS), (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, CIF, 22 (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales IMSE RSO, Madrid, 2001).

Orozco, J., García, L., & Ramírez, J., (2018). Un modelo de gestión tecnológica y su impacto en la competitividad. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 11(1), 135-150.

- Ortiz, J. M., & Téllez, M., (2021). Etnicidad y nacionalismo en la literatura colombiana contemporánea: una lectura desde la teoría crítica. *Revista de Estudios Sociales*, (78), 88-98.
- Page, S. E. (2010). *Diversity and complexity*. Princeton University Press.
- Page, S. E., (2018). *The diversity bonus: How great teams pay off in the knowledge economy*. Princeton University Press.
- Panicker, A., Agrawal, R.K. and Khandelwal, U., (2018), "Inclusive workplace and organizational citizenship behavior: Study of a higher education institution, India", *Equality, Diversity and Inclusion*, Vol. 37 No. 6, pp. 530-550. Recuperado de <https://doi.org/10.1108/EDI-03-2017-0054>
- Parra-Dussan, C.A. (ed.), (2004). *Derechos humanos y discapacidad* (Universidad del Rosario, Bogotá, 2004).
- Pasque, P. A. (2015). *Disrupting the culture of silence: Confronting gender inequality and making change in higher education*. Stylus Publishing, LLC.
- Patiño-Toro, O. N., & Valencia-Arias, J. A. (2019). Tendencias curriculares en gestión tecnológica e innovación en programas de administración. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (56), 16-30.
- Pavitt, K. (2017). Technology Management: An Historical Perspective. En R. Dorf & N. D. Lewis (Eds.), *The Technology Management Handbook* (pp. 3-19). CRC Press.
- Pentland, L. P. (2022). *The missing link in sociotechnical systems (STS) analysis: Relating people and technology*. The Fielding Institute.
- Powell, W. W., (1991). *Expanding the Scope of Institutional Analysis*. *The Handbook of Economic Sociology*

- Preece, J., Sharp, H., & Rogers, Y., (2019). *Interaction Design: Beyond Human-Computer Interaction* (5th ed.). Wiley.
- Prosci, (2021). What is change management? Retrieved from <https://www.prosci.com/change-management/what-is-change-management>
- Quiroz, C. E., (2021). ¿Qué es una etnia? Reflexiones para una discusión conceptual. *Revista de Antropología Experimental*, 21(21), 11-27.
- Ratevosian, J. and Crookes, D. M., (2021). The Intersectional Nature of Gender Equity: Implications for Public Health. *American Journal of Public Health*, 111(5), 813-818.
- Real Academia Española, (1998). *Diccionario de la lengua castellana*, en que se explica el verdadero sentido de las voces, su naturaleza y calidad, con las frases o modos de hablar, los proverbios o refranes, y otras cosas convenientes al uso de la lengua (facsimil de la ed. de 1726-1739, 6 vols.). En P. Álvarez de Miranda (compilador), *Lexicografía española peninsular: Diccionarios clásicos* (ed. digital, vol. 2). Madrid: Fundación Histórica Tavera/Mapfre Mutualidad/Digibis.
- Reig, D., & Vilches, L. F. (2013). *Los jóvenes en la era de la hiperconectividad: tendencias, claves y miradas*. Fundación Telefónica.
- Robbins Stephen, (2004). *Comportamiento Organizacional. Teoría y práctica*. 10a Edición. Tomo I p-4, 6, 8, 23. Pearson Educación de Méjico. S. A. Prentice-Hall INC. México.
- Robbins, (2018). *Personalidad, motivación, comunicación, liderazgo, poder y política, cultura organizacional, diversidad*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A., (2018). *Essentials of organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A., (2019). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A., (2017). *Fundamentals of management*. Boston, MA: Pearson.
- Rojo-González, E., López-Nicolás, C., & Molina-Castillo, F. J., (2020). Identifying technological needs for industrial companies: A practical approach. *Technological Forecasting and Social Change*, 160, 120238.
- Ruiz-Tagle, R. A., (2019). La tecnología y su influencia en el comportamiento organizacional de las universidades. *Revista de Gestión de la Educación Superior*, 12(2), 1-16.
- Ryan, EB, Bannister, KA y Anas, AP, (2009). La narrativa de la demencia: escribir para reivindicar la identidad social. *Revista de estudios sobre el envejecimiento*, 23 (3), 145-157.
- Saddler, B., Newman, D. & Passa, K., (2006). The Benefits of Integrating Technology Into Inclusive Classrooms. In C. Crawford, R. Carlsen, K. McFerrin, J. Price, R. Weber & D. Willis (Eds.), *Proceedings of SITE 2006-- Society for Information Technology & Teacher Education International Conference* (pp. 4225-4230). Orlando, Florida, USA: Association for the Advancement of Computing in Education (AACE). Retrieved May 17, 2023 from <https://www.learntechlib.org/primary/p/22771/>.
- Sánchez García, R., (2020). La construcción histórica y social del término "etnia". En *I Congreso Internacional Virtual sobre Historia, Antropología y Literatura* (pp. 195-202).
- Sánchez-Torres, J., Lloria, M. B., & Esteban-Lloret, N., (2018). The effect of technology management capabilities on firm performance: Empirical evidence from Spanish innovative firms. *Journal of Business Research*, 89, 230-236. doi: 10.1016/j.jbusres.2018.03.026

- Sanger, C. S., & Gleason, N. W. (2020). *Diversity and inclusion in global higher education: Lessons from across Asia* (p. 304). Springer Nature.
- Savage, R. S., & Erten, O., (2015). Teaching in Inclusive Classrooms: The Link Between Teachers Attitudes - Practices and Student Outcomes. *Journal of Psychology & Psychotherapy*, 5(6), 219. Recuperado de <http://doi.org/10.4172/2161-0487.1000219>
- Schalock, R. L., & Luckasson, R. A., (2004). The Renaming of Mental Retardation: Understanding the Change to the Term Intellectual Disability. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 42(1), 74-84.
- Schein, E. H., (1965). *Organizational Psychology*. Prentice-Hall.
- Schein, E. H., (2010). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley & Sons.
- Schermerhorn, J. R., Jr., (2021). *Management*. Wiley.
- Schmidt, V. A., (2008). Discursive institutionalism: The explanatory power of ideas and discourse. *Annual Review of Political Science*, 11(1), 303-326.
- Schrum, L., & Levin, B. B., (2019). *Leading Technology-Rich Schools: Award-Winning Models for Success*. Ed. Teachers College Press
- Scott, S. V., & Orlikowski, W. J., (2019). Socio-technical theorizing: Accomplishing reflexivity through enactment. *Organization Science*, 30(3), 513-520.
- Scott, W. R., (2014). *Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities*. SAGE Publications.
- Sengupta, E., Blessinger, P., Hoffman, J., & Makhanya, M. (2019). Introduction to Strategies for Fostering Inclusive Classrooms in Higher Education. In *Strategies for Fostering Inclusive Classrooms in Higher Education*:

International Perspectives on Equity and Inclusion (Vol. 16, pp. 3-16). Emerald Publishing Limited.

Sentencia C-401 de 2003, Magistrado ponente Álvaro Tafur-Galvis. Int. Law: Rev. Colomb. Derecho Int. ildi, Bogotá (Colombia) N° 16: 381-414, enero-junio de 2010. *Discapacidad: contexto, concepto y modelos* 397.

Secretaría de Educación Pública (SEP) (2022). Centros de Atención para Estudiantes con Discapacidad (CAED). Revisado: <https://dgb.sep.gob.mx/oferta-educativa/centros-de-atencion-para-estudiantes/>

Shakespeare, T., & Watson, N. (2001). The social model of disability: an outdated ideology?. In *Exploring theories and expanding methodologies: Where we are and where we need to go* (pp. 9-28). Emerald Group Publishing Limited.

Sharp, N., (2017). Inclusion in the early childhood classroom: What should this look like? (Master's thesis, Northwestern College, Orange City, IA). Retrieved from http://nwcommons.nwciowa.edu/education_masters/32/

Sharples, M., Arnedillo-Sánchez, I., & Milrad, M. (Eds.), (2019). *Mobile and Ubiquitous Learning: An International Handbook*. Springer.

Shockley-Zalabak, P. S., Ellis, K. S., & Winograd, G., (2019). *Fundamentals of Organizational Communication*. Pearson.

Shuen, A., (2018). *Web 2.0: A Strategy Guide: Business thinking and strategies behind successful Web 2.0 implementations*. O'Reilly Media.

Siegenfeld, A. F., & Bar-Yam, Y. (2020). An introduction to complex systems science and its applications. *Complexity*, 2020, 1-16.

- Siemens, G., (2017). *Technology-Enabled Learning: A Review of the Research Literature*. In T. Bates (Ed.), *Teaching in a Digital Age - Second Edition*. BCcampus.
- Siemens, G., & Long, P., (2017). Penetrating the Fog: Analytics in Learning and Education. *Educause Review*, 52(2), 30-42.
- Schmelkes, C. (2013). *Manual para la presentación de anteproyectos e informes de investigación: tesis 2º ed.* México, DF: Oxford University Press, 1998.
- Smith, A. D., (1986). *La etnicidad y la historia en el mundo moderno*. Crítica.
- Smith, A. D., (2018). The primordial, kinship and ethnic ties: Ethnicity and nationalism in theory and practice. *Nations and Nationalism*, 24(4), 703-717. doi: 10.1111/nana.12421
- Sørensen, E., & Torfing, J., (2019). Enhancing Public Innovation by Transforming Public Administration into Public Entrepreneurship. *Public Administration Review*, 79(1), 7-17.
- Soria, A. C., & Contreras, A. J., (2014). Propuesta de un modelo de gestión tecnológica para la creación de empresas de base tecnológica. *Ingeniería Industrial*, 35(2), 162-170.
- Sousa, M. J., Costa, A., & Santos, M. Y., (2020). Training and development in technology implementation: A systematic literature review. *Human Resource Development Review*, 19(4), 391-422.
- Spector, P.E., (2019). *Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica*. John Wiley & Sons.
- Stipe, Robert E., (2017). *Diversity and Inclusion in Global Higher Education*, Edited by Catherine Shea Sanger, Nancy W. Gleason.

- Teece, D. J. (2018). The Historical Study of Technological Management. En A. B. J. Sánchez (Ed.), *Handbook of Research on Techno-Entrepreneurship*, Volume II (pp. 1-16). Edward Elgar Publishing.
- Thelen, K., (1999). Historical institutionalism in comparative politics. *Annual Review of Political Science*, 2(1), 369-404.
- Thornton, P. H., Ocasio, W., & Lounsbury, M., (2012). The Institutional Logics Perspective: A New Approach to Culture, Structure, and Process. *Revista: Oxford Handbook of Sociology, Social Theory, and Organization Studies: Contemporary Currents*, 2012.
- Tidd, J., Bessant, J., & Pavitt, K., (2017). *Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change* (5th ed.). John Wiley & Sons.
- Torres-Parodi, C., & Bolis, M. (2007). Evolución del concepto etnia/raza y su impacto en la formulación de políticas para la equidad. *Revista Panamericana de salud pública*, 22(6), 405-416.
- Trist, E., (2021). *Socio-Technical Systems*. En *The Palgrave Encyclopedia of Strategic Management* (pp. 1-8). Palgrave Macmillan.
- Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) (2017) "Programa de Inclusion y Equidad Educativa". Revisado: <https://planeacion.uaq.mx/index.php/47-programas/247-piee>
- UNESCO, (2005). *Guidelines for inclusion: Ensuring Access to Education for All* [Orientaciones para la inclusión. Asegurar el acceso de todos a la educación]. París: UNESCO.
- UNESCO, (2017). *Rethinking Education: Towards a Global Common Good?* UNESCO Publishing.

UNESCO, (2021). *UNESCO Science Report*. UNESCO Publishing.

UNICEF Y UNESCO, (2004), *Igualdad de Oportunidades y Política Educativa, en Políticas educativas y Equidad. Reflexiones del seminario Internacional*, pp. 59-68. Fundación Ford, Universidad Alberto Hurtado, Santiago de Chile, Octubre 2004.

UNICEF, (2021). "Schools Still Closed for Nearly 77 Million Students 18 Months into Pandemic." September 15. Recuperado de <https://www.unicef.org/press-releases/schools-still-closed-nearly-77-million-students-18-months-pandemic-unicef>.

United Nations, (2022). *Disability inclusion strategy*. New York.

Van den Berghe, P. L., (2019). Theories of ethnicity and race: Some implications for political sociology. *Political Sociology*, 27(1), 46-61. doi: 10.1177/0896920519853828

Van Manen, M., (2003). *Writing in the Dark: Phenomenological Studies in Interpretive Inquiry*. Left Coast Press.

Vázquez-Barquero Jose Luis et al., (2000). *La discapacidad. Modelos interpretativos y su influencia en el Nuevo Sistema de Clasificación de Discapacidades de la OMS*, 63 Archivos de Psiquiatría, 1, 203-214 (2000).

Verganti, R. (2009). *Design driven innovation: changing the rules of competition by radically innovating what things mean*. Harvard Business Press.

Voogt, J., Knezek, G., Christensen, R., & Lai, K. W. (2018). Information and communication technology and education: Meaningful change through teacher agency. *Second handbook of information technology in primary and secondary education*, 381-396.

- Wang, Q., Zeng, L., & Yu, C., (2020). A survey of risk management in information technology. *Journal of Risk Research*, 23(1), 19-33.
- Wang, T., Zhou, Y., & Liu, Y., (2020). Study on the strategy of technology acquisition and transfer in cross-border M&A. *Management Decision*, 58(8), 1446-1461.
- West, G. B., (2018). *Scale: The universal laws of growth, innovation, sustainability, and the pace of life in organisms, cities, economies, and companies*. Penguin.
- West, J., & Wood, M., (2017). Acquiring Entrepreneurial Competencies: The Role of Entrepreneurial Empowerment. *Journal of Small Business Management*, 55(S1), 180-197.
- Wolbring, G., & Lillywhite, A. (2021). Equity/equality, diversity, and inclusion (EDI) in universities: the case of disabled people. *Societies*, 11(2), 49.
- Wolf, E., (1967). *Pueblos y culturas de América*. Fondo de Cultura Económica.
- Wolfe, B. L., & Dilworth, P. P. (2015). Transitioning normalcy: Organizational culture, African American administrators, and diversity leadership in higher education. *Review of Educational Research*, 85(4), 667-697.
- Womack, J. P., & Jones, Calvo-Mora, A., Navas-López, J. E., & Guerras-Martín, L. Á., (2021). Technological innovation management in Spanish firms. *Journal of Business Research*, 75, 134-146.
- World Health Organization (OMS), 2023.
- World Health Organization, (2021). *World Hearing Report: Making Hearing Matter*. Geneva: WHO. Organización Mundial de la Salud.
- World Health Organization, (2021). *World Report on Vision*. Geneva: WHO. Organización Mundial de la Salud

- Wu, T., Wu, Y. J., & Chang, H. T., (2020). Technological capability, organizational culture, and innovation performance: The moderating role of transformational leadership. *Journal of Business Research*, 106, 62-73. doi: 10.1016/j.jbusres.2019.08.018
- Yin, R. K., (2018). *Case study research and applications: Design and methods*. Sage publications.
- Zea-Vallejo, D. A. (2020). Comportamiento organizacional del gerente educativo en la participación comunitaria. *Prohominum*, 2(1), 63-72.
- Zhang, X., Yan, J., Chen, H., & Lee, J. N., (2018). Examining the effects of individual characteristics and organizational contexts on social media surveillance. *MIS Quarterly*, 42(1), 61-84.
- Zhao, X., Zhao, Y., & Zhang, J., (2018). Transformational leadership and employee innovation behavior: A moderated mediation model of psychological safety and creative process engagement. *Journal of Business Research*, 89, 210-220. doi: 10.1016/j.jbusres.2018.03.030
- Zou, Y., Zhang, D., & Chen, C., (2021). A review of the technology evaluation methods and its applications in renewable energy. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 145, 111004.

https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/2020/doc/Censo2020_Principales_resultados_ejecutiva_EUM.pdf (Revisado diciembre 2022)

<https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/discapacidad.aspx#:~:text=de%20una%20dificultad.,Fuente%3A%20INEGI.,para%20ver%2C%20aun%20usando%20lentes> . (Revisado diciembre 2022)

<https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/indigenas2020.pdf> (Revisado diciembre 2022)

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/mujer2021_nal.pdf (Revisado diciembre 2022)