



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE QUITO

CARRERA GERENCIA Y LIDERAZGO

TEMA:

EL IMPACTO DE LAS PRÁCTICAS DE LIDERAZGO INCLUSIVO EN LA PARTICIPACIÓN ESTUDIANTIL Y EL SENTIDO DE PERTENENCIA DE LA COMUNIDAD LGBT: UN ESTUDIO EN UNIVERSIDADES DEL SECTOR LA FLORESTA

**Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de:** Licenciada en Gerencia y liderazgo

AUTORA: Francis Atenea Vásconez Cortéz

TUTOR: Msc. Antonio Ramiro Sanchez Nuñez

QUITO – ECUADOR

2026

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Francis Atenea Vásconez Cortéz con documento de identificación N°1726544263; manifiesto que:

Soy la autora y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 14 de febrero del 2026

Atentamente,



Francis Atenea Vásconez Cortéz

1726544263

CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Francis Atenea Vásconez Cortéz con documento de identificación N°1726544263 ; expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy la autora del Proyecto de Investigación: “El impacto de las prácticas de liderazgo inclusivo en la participación estudiantil y el sentido de pertenencia de la comunidad LGBTIQ+: Un estudio en las universidades del sector La Floresta”, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciada en Gerencia y Liderazgo, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 14 de febrero del 2026

Atentamente,



Francis Atenea Vásconez Cortéz

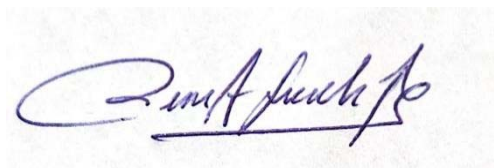
1726544263

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO TITULACIÓN

Yo, Antonio Ramiro Sanchez Nuñez con documento de identificación 1802377083 , docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: “El impacto de las prácticas de liderazgo inclusivo en la participación estudiantil y el sentido de pertenencia de la comunidad LGBTIQ+: Un estudio en las universidades del sector La Floresta” realizado por Francis Atenea Vásconez Cortéz con documento de identificación N°1726544263, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Artículo Académico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 14 de febrero del 2026

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Antonio Ramiro Sánchez Núñez', is written over a light-colored rectangular background. The signature is fluid and cursive.

Antonio Ramiro Sánchez Núñez
1802377083

Resumen

El presente estudio basó su investigación en el análisis de las prácticas de liderazgo inclusivo dentro de la participación estudiantil y el nivel en el que los estudiantes pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ se sienten parte de las instituciones (Sentido de pertenencia) del sector La Floresta en las que desempeñan sus estudios. Los discursos institucionales frente al discurso de inclusión indican una desconexión significativa con las vivencias o experiencias reales de este grupo, generando espacios limitantes en bienestar académico, participación y sentido de pertenencia del colectivo LGBTIQ+.

El artículo tuvo como objetivo analizar el impacto que tienen estas prácticas de liderazgo inclusivo tales como el apoyo a grupos estudiantiles LGBTIQ+, identificar protocolos anti discriminación existentes, medir la participación LGBTIQ+ en órganos de gobierno estudiantil, actividades académicas, grupos extra curriculares, etcétera. Se buscó establecer la correlación entre liderazgo-participación, liderazgo-sentido de pertenencia y mediación de la participación en la relación liderazgo-pertenencia en el entorno académico.

Metodológicamente el diseño adoptado en el estudio es de un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo correlacional. La parte descriptiva se centra en la percepción en cuanto a diversidad, inclusión y participación LGBTIQ+ que tienen los estudiantes, la parte correlacional verifica si las hipótesis planteadas se cumplen, examina esta relación entre las variables liderazgo inclusivo como variable independiente, participación LGBT y sentido de pertenencia como variables dependientes. La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario estructurado de preguntas cerradas y escalas de Likert. La población total fue de 38801 y la muestra de 60 estudiantes LGBTIQ+ de las universidades del sector La Floresta.

Los resultados descubiertos en el estudio muestran niveles relativamente bajos en la percepción del liderazgo y participación, se verificó la hipótesis uno donde el liderazgo inclusivo facilita la participación estudiantil, la hipótesis dos donde de las autoridades universitarias tienen un impacto directo en el sentido de pertenencia y finalmente la hipótesis tres en la únicamente media parcialmente la relación entre liderazgo y pertenencia.

Palabras clave: Liderazgo, pertenencia, participación, inclusión, diversidad.

Abstract

This study based its research on the analysis of inclusive leadership practices within student participation and the level to which students belonging to the LGBTIQ+ community feel part of the institutions (sense of belonging) in the La Floresta sector where they study. Institutional discourse on inclusion indicates a significant disconnect with the real experiences of this group, creating limiting spaces in terms of academic well-being, participation, and sense of belonging for the LGBTIQ+ community.

The article aimed to analyze the impact of inclusive leadership practices such as support for LGBTIQ+ student groups, identify existing anti-discrimination protocols, and measure LGBTIQ+ participation in student government bodies, academic activities, extracurricular groups, etc. It sought to establish the correlation between leadership-participation, leadership-sense of belonging, and mediation of participation in the leadership-belonging relationship in the academic environment.

Methodologically, the study adopted a quantitative approach and a descriptive correlational design. The descriptive part focuses on students' perceptions of LGBTIQ+ diversity, inclusion, and participation, while the correlational part verifies whether the hypotheses are fulfilled and examines the relationship between the variables of inclusive leadership as an independent variable and LGBT participation and sense of belonging as dependent variables. Data collection was carried out using a structured questionnaire with closed questions and Likert scales. The total population was 38,801, and the sample consisted of 60 LGBTIQ+ students from universities in the La Floresta sector.

The results discovered in the study show relatively low levels in the perception of leadership and participation. Hypothesis one, where inclusive leadership facilitates student participation, was verified, as was hypothesis two, where university authorities have a direct impact on the sense of belonging, and finally hypothesis three, where leadership only partially mediates the relationship between leadership and belonging.

Keywords: Leadership, belonging, participation, inclusion, diversity.

Índice de contenidos.

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 1 |
| 2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 1 |
| 4. JUSTIFICACIÓN..... | 2 |
| 5. OBJETIVOS..... | 2 |
| 5.1 General | 2 |
| 5.2 Específicos..... | 2 |
| 6. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL | 2 |
| 6.1 MARCO TEÓRICO | 2 |
| 6.2 Marco conceptual | 7 |
| 7. Marco metodológico | 7 |
| 7.1 Diseño de la investigación..... | 7 |
| 7.1.1. Tipos de investigación | 7 |
| 7.1.2. Métodos de investigación | 7 |
| 7.1.3. Determinación de la población y muestra | 7 |
| Población | 7 |
| Muestra | 8 |
| 8. Resultados..... | 8 |
| 8.1. Resultados de las encuestas..... | 8 |
| 8.2. Estadísticos descriptivos..... | 10 |
| 9. Interpretación de resultados | 11 |
| 10. Discusión de resultados | 12 |
| 11. Conclusiones | 12 |
| 12. Fuentes de consulta..... | 13 |
| 1. Anexo | |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Datos para la fórmula..... | 8 |
| Tabla 2 Estadísticos descriptivos y fiabilidad de las escalas (N=60) | 10 |
| Tabla 3 Resultados de regresión lineal para Hipótesis 1 | 11 |
| Tabla 4 Resultados de regresión lineal para Hipótesis 2..... | 11 |
| Tabla 5 Resultados del análisis de mediación para Hipótesis 3 | 11 |

Índice de Figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 Datos sociodemográficos de la muestra n=60 (Edad)..... | 8 |
| Figura 2 Datos sociodemográficos de la muestra n=60 (Universidades)..... | 9 |
| Figura 3 Datos sociodemográficos de la muestra n=60 (Identidad de género) | 9 |
| Figura 4 Datos sociodemográficos de la muestra n=60 (orientación sexual) | 10 |

TEMA

El Impacto de las Prácticas de Liderazgo Inclusivo en la Participación Estudiantil y el Sentido de Pertenencia de la Comunidad LGBT: Un Estudio en Universidades del Sector La Floresta

1. INTRODUCCIÓN

Las instituciones de educación superior presumen de adoptar un discurso de equidad, inclusión y diversidad en su estructura orientada a la formación integral del ser humano, en este panorama, el liderazgo inclusivo adquiere relevancia como una práctica de participación equitativa, en la que reconoce a la diversidad y abre la posibilidad de construir entornos académicos más seguros. Pese a esto las acciones concretas, tangibles que favorezcan el ambiente social de los estudiantes LGBTIQ+ no son congruentes con las vivencias reales de esta minoría históricamente marginada.

Históricamente el liderazgo ha estado presente en la sociedad: modelos jerárquicos excluyentes sujetos completamente a la heteronormatividad y una muy limitada apertura hacia la diversidad, hacen que el ambiente de los distintos ámbitos sociales se torne hostil para las personas diversas, Tracy (2015) propone al liderazgo como una necesidad social, en distintos ámbitos como gobierno, negocios, hogares, instituciones, etcétera. Partiendo de esto cómo se pretende una sociedad equitativa sin distinción de género, raza, religión, orientación sexual, etcétera, si no se abandonan estos modelos sociales excluyentes, aunque las teorías modernas del liderazgo han evolucionado hacia enfoques más participativos en la educación superior persisten discrepancias en los discursos institucionales de inclusión y las prácticas de liderazgo que se ejercen en la cotidianidad universitaria, consecuentemente la participación estudiantil y el sentido de pertenencia se ven afectados.

Para los estudiantes sexo-diversos, el entorno académico en el que se desenvuelven puede representar un espacio de desarrollo personal o de exclusión y discriminación. La inexistencia de prácticas de liderazgo inclusivo limita su capacidad de involucrarse en actividades de la universidad, debilitando su vínculo con la institución.

La condicionante de la participación estudiantil, es el liderazgo ejercido por las autoridades en la creación de climas institucionales más incluyentes.

Frente a esta problemática, el objetivo del estudio es analizar la existencia de práctica de liderazgo tangibles que estén estrechamente relacionada con la participación estudiantil y sentido de pertenencia de los alumnos LGBTIQ+ en las universidades del sector La Floresta mediante un enfoque cuantitativo y el diseño descriptivo-correlacional.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las universidades del sector La Floresta se presentan como espacios de formación académica modernos, sin embargo, persevera una evidente desconexión entre este discurso institucional de inclusión y la experiencia real de los estudiantes que pertenecen a la comunidad LGBTIQ+. La ausencia de las prácticas de liderazgo inclusivo como protocolos efectivos, políticas institucionales dirigidas específicamente a este colectivo, indiferencia de las autoridades ante iniciativas estudiantiles, etcétera son clave en que se genere un entorno hostil, donde no solo se ve perjudicado el sentido de pertenencia o la participación de esta población sino también el rendimiento y bienestar académico de los alumnos LGBTIQ+.

Todos los factores mencionados anteriormente limitan la capacidad de las instituciones para formarse como legítimas comunidades diversas y participativas, incumpliendo su propósito de mejorar la pluralidad social.

Preguntas Específicas:

1. ¿Qué prácticas específicas de liderazgo inclusivo (ej. protocolos contra la discriminación, uso de lenguaje inclusivo, apoyo a grupos estudiantiles LGBT) son identificables en las universidades del sector La Floresta, y cómo son percibidas por los estudiantes LGBTIQ+?
2. ¿Cuál es el nivel de participación de los estudiantes LGBTIQ+ en órganos de gobierno estudiantil, actividades extracurriculares, grupos de investigación y colectivos universitarios, y qué factores relacionados con el liderazgo institucional facilitan o limitan dicha participación?
3. ¿Qué relación existe entre la percepción de un liderazgo inclusivo por parte de las autoridades universitarias y el sentido de pertenencia, bienestar y seguridad que reportan los estudiantes LGBTIQ+ dentro de su comunidad académica?

4. JUSTIFICACIÓN

Los motivos que llevaron a la investigación del liderazgo inclusivo en las universidades del sector La Floresta está en los desafíos que enfrenta la población LGBT dentro de las instituciones universitarias, luchando aún por conseguir la plena inclusión y mayor participación en roles de liderazgo. El principal objetivo es contextualizar el rol que la población LGBT tiene en la construcción de entornos académicos más diversos y participativos. Este conocimiento será un pilar para ejecutar políticas institucionales más efectivas en cuanto a diversidad sexual, sensibilizando a los demás sistemas educativos más conservadores.

Los beneficios esperados para la comunidad LGBT de las universidades del sector La Floresta son convertirse en un grupo más participativo y presente logrando un mayor sentido de pertenencia y visibilidad.

Para las universidades, potenciar el debate académico centrado en las perspectivas sexuales diversas, liderazgo, mejorar el ambiente educativo.

Los beneficiarios serán las autoridades, docentes, administrativos, estudiantes, estudiantes pertenecientes a la comunidad LGBT de las universidades del sector La Floresta

La contribución significativa de este estudio es introducir nuevos conceptos y teorías relacionadas a la diversidad sexo-genérica alimentando el debate académico en estas áreas.

Plantear un enfoque cualitativo que permita identificar en las experiencias, perspectivas de la población LGBT cómo conciben su participación en la construcción de comunidades más diversas e inclusivas dentro de un entorno estudiantil.

5. OBJETIVOS

5.1 General

1. Analizar el impacto que tienen las prácticas de liderazgo inclusivo en la participación estudiantil y el sentido de pertenencia de los estudiantes LGBTIQ+ en las universidades del sector La Floresta.

5.2 Específicos

1. Identificar y describir las prácticas de liderazgo inclusivo dirigidas a la población LGBTIQ+ existentes en las universidades del sector La Floresta, y evaluar su percepción entre los estudiantes LGBTIQ+.
2. Medir el nivel de participación de los estudiantes LGBTIQ+ en la vida universitaria (gobierno estudiantil, actividades extracurriculares, grupos académicos y colectivos) y determinar la influencia percibida del liderazgo institucional en dicha participación.
3. Establecer la correlación entre la percepción de las prácticas de liderazgo inclusivo, los niveles de sentido de pertenencia, el bienestar y seguridad reportados por los estudiantes LGBTIQ+ en su entorno universitario.

6. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

6.1 MARCO TEÓRICO

El siguiente estudio profundizará la temática del liderazgo, liderazgo inclusivo, la percepción de la población LGBTIQ+ de las universidades del sector La Floresta frente a las prácticas de liderazgo, los aportes de las asociaciones estudiantiles para promover la inclusión de las minorías específicamente de la LGBTIQ+, los retos que enfrentan los estudiantes LGBTIQ+ para adaptarse al entorno académico. Posteriormente, entender la diversidad e inclusión dentro del contexto universitario.

Por medio de este análisis teórico se busca implementar bases sólidas para comprender el liderazgo inclusivo y sus prácticas dentro de la participación estudiantil, además el papel que cumple la población LGBTIQ+ en la construcción de entornos universitarios más integradores que reconozcan el valor de la diversidad dentro su estructura y cultura organizacional.

Como primer punto el liderazgo se puede definir como “el proceso de influir en otros para entender y acordar sobre lo que se debe hacer y cómo hacerlo, y el proceso de facilitar el esfuerzo individual y colectivo para lograr objetivos compartidos” Yukl (2013), este concepto está aplicado específicamente a las relaciones humanas, sin embargo, se puede analizar en distintos entornos como el educativo, laboral, etc.

Las características planteadas por Guy (2021) sobre el liderazgo destacan

1. **Influencia**
Habilidad de dirigir a un grupo de personas para que en trabajo conjunto alcancen una meta u objetivo común, sin el uso de la fuerza, sino motivándolas y persuadiéndolas.
2. **Visión**
Es esencial contar con una visión clara del futuro, lo que permite tomar decisiones alineadas con la dirección deseada.
3. **Comunicación efectiva**
La claridad y contundencia en la comunicación de un líder generan confianza y crean un ambiente propicio dentro del equipo.

4. **Toma de decisiones**
Análisis meticuloso de las situaciones, evaluación de opciones para una acertada toma de decisiones que no afecte los objetivos de una situación donde se ejerza el liderazgo.
5. **Empatía e inteligencia emocional**
La capacidad de entender y valorar las emociones del resto, es clave para cultivar las buenas relaciones y la solución efectiva de problemas.
6. **Adaptabilidad y flexibilidad**
En un entorno que está en constante cambio, un líder debe ser creativo y flexible ajustando sus estrategias a las circunstancias que surjan.
7. **Ética e integridad**
La credibilidad y respeto de un líder se construye sobre una base sólida de principios éticos.
8. **Capacidad de motivar**
Fomentar un ambiente positivo, es fundamental para impulsar el rendimiento del equipo y esto se logra gracias a la motivación del líder.

Las teorías del liderazgo que plantea Daft (2006) :

1. **Teoría del Gran Hombre:** Los seres humanos nacen con ciertas características que los puede identificar cómo líderes, capacidades innatas para influir en los demás demostrando poder e influencia sobre los demás, según esta teoría un líder un líder nace no se hace.
2. **Teoría de los rasgos:** Los líderes poseen rasgos asociados al liderazgo que la diferencia de las personas que no pueden ser líderes como la autoconfianza, inteligencia, determinación, honestidad entre otros.
3. **Teoría del comportamiento del liderazgo:** Más que características o rasgos, el liderazgo se basa en comportamientos observables de los líderes como la orientación a las tareas y/o a personas.
4. **Teoría de la contingencia:** No existe un liderazgo efectivo en todas las situaciones, para que un liderazgo sea eficaz debe basarse en la adaptabilidad del líder a ciertas variables del entorno.
5. **Teoría de la influencia:** Sostiene que el liderazgo no se trata de ejercer el poder mediante la fuerza o mandato a los demás sino de la persuasión e influencia que se puede lograr en sus actitudes para alcanzar las metas.
6. **Teoría de las relaciones:** Se basa en cómo el entorno afecta la estructura y funcionamiento de una organización.

En el contexto del tema de estudio, se puede decir que cada una de estas teorías se relacionan estrechamente con el liderazgo inclusivo dentro de la educación superior.

Pese a que **la teoría del gran hombre** es lo opuesto al liderazgo inclusivo pues señala que el liderazgo no se aprende es innato y las características que posee un líder están relacionadas a grupos dominantes y aquí la exclusión histórica de la población LGBT, mujeres, negros las minorías en general. El liderazgo no era visto como la cooperación colectiva sino el líder dominante.

Ahora en **la teoría de los rasgos** estas características universales que poseen los líderes están asociados a:

- La Masculinidad.
- Heteronormatividad.
- Presencia dominante.

Por ende, una persona perteneciente a la comunidad LGBTIQ+ sale completamente de este esquema y se consideraría que no es apta para liderar, lo opuesto al liderazgo inclusivo que favorece espacios donde toda forma de ser y liderar es muy válida.

La teoría del comportamiento del liderazgo se centra en los comportamientos observables que definen al líder, siendo estas una gran herramienta que favorece los entornos equitativos.

Por ejemplo, un líder efectivo hace posible estos entornos a través de acciones pequeñas como:

- Lenguaje respetuoso (pronombres correctos)
- Visibilizar temas LGBTIQ+ en el entorno académico
- Ser empático hacia las identidades diversas.

Para que el liderazgo se dé de una manera eficaz la adaptabilidad del líder al contexto en el que se encuentra es primordial, así lo dice **la teoría de la contingencia**.

La acción del líder en este contexto estudiantil del liderazgo inclusivo, población LGBTIQ+ es ajustarse a las necesidades y demandas específicas de esta población. Al mismo tiempo en su ejercicio del liderazgo frenar prácticas excluyentes, implementar políticas anti discriminación que mejoren el ambiente universitario.

La teoría de la influencia dice que por medio de persuasión de los liderados se consigue modificar o cambiar las actitudes, percepciones, comportamientos de los mismos.

Los líderes que están dentro del sistema educativo (Autoridades, directivos, profesores, etc.) pueden ejercer una influencia positiva que aporte al bienestar y protección de los estudiantes pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+.

En conclusión, esta influencia favorece a que la diversidad sexual se reconozca, se respete y proteja en la cotidianidad escolar.

En **la teoría de las relaciones** las interacciones sociales son el pilar fundamental, en cuanto a la práctica del liderazgo inclusivo y quien mejor que un estudiante LGBTIQ+ para esta tarea, sin embargo, la falta de espacios de apertura a la diversidad, la censura a representantes LGBTIQ+ frenan estas acciones.

En segundo lugar, Nembhard & Edmonson (2006) señala que el concepto de **liderazgo inclusivo** se refiere a los comportamientos y la manera en que los líderes se comunican para que todas las personas del grupo se sientan parte y puedan participar en las decisiones del líder contribuyendo a alcanzar las metas comunes.

En un entorno institucional el principal objetivo del liderazgo inclusivo es promover un ambiente en el que toda forma de expresión sea respetada y valorada sin temor a la exclusión o discriminación a su vez esto implica:

- **Espacios seguros** donde los miembros pertenecientes a grupos minoritarios puedan encontrar apoyo, compartir, etc.
- **Celebración de la diversidad** eventos o actividades que reconozcan y celebren lo diferente (culturas, identidades, etc.) de los miembros universitarios
- **La sensibilización** mediante programas y/o talleres que traten temas como la equidad, inclusión y por supuesto la diversidad.
- **Políticas** que garanticen entornos universitarios libres de discriminación.

El liderazgo inclusivo es una ramificación del liderazgo tradicional en el que se evidencian dos enfoques: Primero, la estructura jerárquica característica del liderazgo tradicional se centra en el líder, persona encargada de la guía y toma de decisiones, a diferencia del liderazgo inclusivo que prioriza y valore la participación de todos y cada uno de los miembros del grupo.

Segundo, las palabras raíz del liderazgo inclusivo son la diversidad e inclusión.

La diversidad comprende la variedad de características, diferencias que hay en cada persona y distinguen a unos de otros.

Por otra parte, como plantea Adirón, (2005) la sociedad inclusiva valoriza la diversidad fortaleciendo la aceptación total de las características y diferencias individuales. Dentro de esta sociedad inclusiva se aprende a convivir, contribuir y construir un mundo de oportunidades para todos.

Población LGBTIQ+

Existe un acrónimo que comprende a la diversidad sexual de los seres humanos en su totalidad agrupando a todas las identidades y orientaciones sexuales existentes.

LGBTIQ+

El significado de cada una de las letras es el siguiente:

L: Lesbianas, mujeres que sienten una inclinación afectiva o sexual por otras mujeres.

G: Gays, hombres que sienten una inclinación emocional o sexual por otros hombres

B: Bisexuales, personas hombres o mujeres que sienten atracción emocional o sexual por ambos sexos.

T: Trans, personas cuya expresión e identidad de género es diferente al sexo asignado al nacer.

I: Refiere a personas Intersexuales cuyos rasgos biológicos y genéticos no caben dentro de lo establecido como masculino o femenino. Esto difiere totalmente de la orientación sexual e identidad de género que pueden tener estas personas.

Q: Queers, personas que no siguen lo definido dentro de la sexualidad o el género.

Por último, el signo + incluye a otras orientaciones e identidades como el **pansexualismo** (sentir atracción hacia una persona sin importar su sexo o género), **no binarismo** (identidad que no se limita únicamente a hombre o mujer, puede ser una mezcla de ambos o algo totalmente diferente.) o los **Asexuales** (personas que no sienten atracción física o sexual hacia ningún género). (Alonso de Val , 2024)

En Ecuador el 2,4% de la población (270.970 personas) mayores de 18 años se identifican como parte de la comunidad LGBT según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) datos provenientes del censo poblacional 2022.

Las circunstancias de la exclusión del grupo LGBTIQ+ ha dado un giro muy significativo con el pasar del tiempo, hoy en día existe mayor apertura en temas de género, más ambientes inclusivos en las distintas

esferas sociales. En la esfera de la educación superior aún queda un largo camino por recorrer para lograr la total inclusión educativa.

En este sentido Álvarez Morales, (2025) señala:

A pesar de los avances en legislación y políticas públicas, las instituciones educativas aún enfrentan grandes desafíos para garantizar la participación plena y el trato digno de todas las personas, especialmente de aquellas pertenecientes a los grupos minoritarios como las disidencias sexo genéricas (p. 111)

Cabe aclarar según Valdés Morales, (2022) que:

Cuando hablamos de liderazgo inclusivo, no hay una definición de liderazgo en particular, ya que las concepciones de inclusión suelen ser heterogéneas. Es decir, cuando hablamos de liderazgo inclusivo no solo debemos preguntarnos a qué tipo de liderazgo nos estamos refiriendo, sino que, también, debemos clarificar la forma en que estamos entendiendo la inclusión. Esto complejiza aún más una concepción consensuada sobre un liderazgo para la inclusión. No obstante, si consideramos las tres perspectivas antes señaladas, entonces, es posible definir el liderazgo inclusivo como aquel en donde los líderes (y no solo un líder) desarrollan políticas inclusivas, instalan una cultura de la inclusión y gestionan la diversidad escolar. Todo esto desde una perspectiva de valores, participativa y democrática. (p. 17)

La percepción que cada persona tiene de la palabra inclusión es lo que hace que el liderazgo inclusivo tenga varias definiciones haciéndolo imposible de encajar en una sola.

El papel del liderazgo inclusivo en las universidades es que todos los miembros (estudiantes, profesores, personal, etcétera) sientan que su opinión es valorada y escuchada. Aportando a la construcción de entornos más inclusivos, respetuosos y justos.

Mencionando a la inclusión en este contexto ella busca la participación e igualdad de oportunidades en el aprendizaje para todos sin distinción alguna, pero depende de los líderes hacerla posible.

Para concluir, el fin último que se persigue es la inclusión y el medio para alcanzarla es el liderazgo inclusivo puesto que ambos se complementan.

Discriminación LGBTIQ+ en universidades de Ecuador y Latinoamérica

La discriminación de la población LGBTIQ+ en las universidades ecuatorianas y latinoamericanas es un grave problema según algunos estudios recientes.

Situación de la discriminación hacia las personas sexo diversas en las universidades a nivel regional

De acuerdo al informe de seguimiento de la educación en el mundo UNESCO (2020) la discriminación en las instituciones educativas de la región es un problema sistémico que afecta mayormente la seguridad y bienestar de los estudiantes. Los datos estadísticos presentados en el documento revelan una realidad crítica en varios países de América Latina:

- Colombia: Un 15% de los estudiantes ha reportado ser víctima de violencia institucional por su orientación sexual.
- Perú: Aproximadamente el 17% de los alumnos LGBTIQ+ denunciaron haber sufrido agresiones físicas durante al año anterior al estudio.
- Chile: 4 de cada 5 estudiantes de la comunidad LGBTIQ+ dijeron no sentirse seguros en su entorno educativo.
- México: Aquí el panorama es grave, un 75% de estudiantes LGBTIQ+ experimentaron insultos y acoso verbal. Mientras que el 66% de estudiantes transgénero reportaron ser víctimas de acoso escolar.

Las consecuencias de estas experiencias son un mayor riesgo de inasistencia a los centros educativos, altos niveles de depresión y un sentimiento de inseguridad constante donde el 34% de los alumnos se sienten vulnerables por su identidad de género y orientación sexual.

Entre los obstáculos estructurales que identifica la UNESCO (2020) está la falta de diversidad en el cuerpo docente, los temas de diversidad sexual siguen ausentes en el programa educativo, experiencias de discriminación por parte de profesores.

Por último, el organismo plantea estas recomendaciones para transformar de forma positiva estos entornos:

- Protección legal de los derechos LGBTIQ+.
- Fortalecer la vigilancia y detección de casos de violencia o acoso para prevenirlos eficazmente.
- Capacitación del personal docente y administrativo en diversidad para la creación de climas institucionales más inclusivos.

Situación de la discriminación hacia las personas sexo diversas en las universidades a nivel local

La situación en Ecuador se ve reflejada en el estudio de Vara Horna (2023), titulado “*De la evidencia a la prevención: cómo prevenir la violencia contra las mujeres en las universidades ecuatorianas*”. Esta investigación cubrió 16 universidades ecuatorianas públicas y privadas, encuestando a 23.216 estudiantes, 4.064 docentes y personal administrativo conjuntamente, los principales resultados de la discriminación y violencia hacia personas LGBTIQ+ fueron:

- Cuatro de cada diez estudiantes que se identifican como parte de la diversidad sexual, experimentaron violencia al menos 15 veces en el año.
- El 31% sufrió acoso esto implicó comentarios ofensivos sobre su orientación sexual, apariencia y cuerpo.
- 43.4% de estudiantes LGBTIQ+ han padecido algún tipo de violencia por parte de otro integrante de su comunidad académica.
- El 22.1% vivió violencia psicológica.

Entre los agresores abarcan docentes, estudiantes, personal administrativo siendo los hombres de las universidades los principales ejecutores de estas violencias. Esto pone al descubierto que la discriminación y violencia hacia las personas sexo diversas prevalecen como un grave problema dentro de las instituciones de educación superior.

Hablar de derechos LGBTIQ+ en Ecuador implica un recorrido histórico marcado por el hito fundamental de la despenalización de la homosexualidad el 27 de noviembre de 1997. Desde este suceso, Ecuador ha intentado saldar una deuda histórica, integrando a la Constitución de 2008 (Art. 11, numeral 2) bases legales sobre la no discriminación por identidad de género y orientación sexual e igualdad. Sin embargo, esto no es suficiente; instituciones como el Consejo Nacional para la (CNIG) juegan un rol clave, velan para que la igualdad se convierta en una vivencia cotidiana para todos participando activamente en mesas interinstitucionales para construir políticas públicas que protejan la dignidad de las personas sexo-diversas.

Participación estudiantil

Ortega (s.f.) dice que “La participación estudiantil se refiere a la involucración activa y comprometida de los estudiantes en diversas actividades académicas, sociales y culturales dentro de su entorno educativo.”

El concepto de la participación estudiantil tiene una relación directa con las prácticas de liderazgo, permite medir y evaluar la visibilidad e involucramiento de estudiantes LGBTIQ+ dentro de un entorno académico.

El involucramiento estudiantil planteado por Astin (1984) señala que el desarrollo estudiantil se da por la participación activa en el proceso de aprendizaje y mientras más involucrado este un estudiante en actividades educativas mayor será su desarrollo y crecimiento.

Para que el colectivo LGBTIQ+ de las universidades del sector La Floresta tenga mayor representación en cargos de liderazgo, la participación estudiantil es fundamental, sin embargo, el involucramiento de este grupo en la vida universitaria puede verse limitado por la discriminación cotidiana.

Sentido de pertenencia

En el entorno universitario el sentido de pertenencia es primordial para el bienestar de Estudiantes, profesores, cuerpo administrativo, que están en una permanente convivencia.

De acuerdo con Montagud Rubio (2024) el sentido de pertenencia es formar parte de uno o varios grupos los cuales influyen en la percepción propia y las características de cada persona.

Las personas crean su identidad de acuerdo a cómo las perciben socialmente y en la forma en que se identifican con otros, esto genera el sentir que están integradas a una comunidad.

Cuanta más similitud en rasgos o particularidades que tienen con los miembros del grupo, más identificados se van a sentir.

El sentido de pertenencia de los grupos LGBTIQ+ en las universidades del sector la floresta puede verse perjudicado ya que la representación de esta comunidad en cargos de liderazgo es muy escasa.

La jerarquía de necesidades planteada por Maslow, (1987) propone que los humanos tienen varios tipos de necesidades organizadas en forma de pirámide estas comprenden:

Primero las necesidades fisiológicas(básicas) son las esenciales para la supervivencia estas incluyen agua, alimentación, descanso, entre otras.

Cuando las necesidades fisiológicas están parcialmente cubiertas aparecen las necesidades de seguridad como la salud y protección, la seguridad física, estabilidad laboral, etc.

Luego están las necesidades sociales cómo la familia, amistad, el afecto, el sentido de pertenencia a un grupo, el amor. Por último, el nivel más alto la autorrealización que implica el desarrollo del potencial personal aquí están la creatividad, el propósito, el autoconocimiento.

Maslow fue precursor de la idea de que la pertenencia es una necesidad humana esencial.

El sentido de pertenencia de los estudiantes LGBTIQ+ en las universidades del sector la Floresta enfrenta desafíos o barreras para la pertenencia como la falta de representación LGBTIQ+ en la participación estudiantil, el clima del campus puede llegar a ser hostil con experiencias de discriminación comentarios

homofóbicos y transfóbicos, la exclusión de espacios como por ejemplo actividades o eventos heteronormativos, formularios o lenguajes excluyentes.

Para que un estudiante perteneciente a la diversidad sexo-genérica alcance el pleno sentido de pertenencia en su lugar de estudios son necesarias políticas institucionales inclusivas que velen el reconocimiento y celebración de sus derechos e identidades, apoyo institucional como capacitaciones del personal docente o administrativo en diversidad, consejería especializada en temas LGBTIQ+, más representación y visibilidad de personas LGBTIQ+. El impacto que genera el sentido de pertenencia a nivel general se manifiesta en un mayor desempeño académico, menor abandono de estudios, bienestar psicológico menos depresión, ansiedad y mayor autoestima, el estar en una comunidad inclusiva y diversa favorece al desarrollo personal de todos.

6.2 Marco conceptual

1. **Liderazgo:** Capacidad que tiene una persona para persuadir, motivar, guiar a un grupo con el fin de alcanzar un objetivo.
2. **Liderazgo inclusivo:** Capacidad de los líderes para promover la participación, valorar la diversidad y que todos los miembros se sientan incluidos. Creando políticas que garanticen la igualdad de oportunidades.
3. **Diversidad:** Cualidad de un grupo de poseer variedad en características de sus miembros, incluyendo aspectos sociales, físicos o culturales como religión, orientación sexual, raza, género, etc.
4. **Inclusión:** La inclusión es un concepto fundamental en la sociedad moderna, que busca garantizar que todas las personas, independientemente de sus condiciones físicas, mentales, sociales o culturales, puedan ser "parte de" la comunidad y no permanezcan "separadas de" ella. Este enfoque implica que los sistemas establecidos, ya sean educativos, laborales o sociales, deben facilitar el acceso y la participación mutua, asegurando que las personas con discapacidades y sus familias puedan interactuar en igualdad de condiciones. (Inclusión, 2024)

7. Marco metodológico

7.1 Diseño de la investigación

7.1.1. Tipos de investigación

El presente artículo tendrá un enfoque cuantitativo, pues se busca medir y examinar las percepciones que tienen los estudiantes frente a las prácticas de liderazgo inclusivo, la representación y participación de la comunidad LGBTIQ+ en el contexto académico

El tipo de investigación será descriptiva-correlacional.

Descriptivo porque se pretende identificar cómo la comunidad educativa del sector La Floresta percibe la diversidad, participación e inclusión específicamente de la población LGBTIQ+ y correlacional porque busca una conexión entre las variables como el tipo de liderazgo que se ejerce, la apertura institucional (¿Qué tan inclusiva es la institución en sus políticas) y la forma en que la población LGBTIQ+ capta la diversidad?

7.1.2. Métodos de investigación

Se utilizará el método de la encuesta, consiste en la recolección de datos mediante un cuestionario diseñado para captar las percepciones de los estudiantes en cuanto al liderazgo inclusivo y diversidad sexual en el entorno académico.

La estructura del cuestionario serán las preguntas cerradas y la escala tipo Likert por ejemplo medir el nivel en que los estudiantes se sienten conformes (del 1-5) respecto a las acciones que toman las autoridades frente a la construcción de una comunidad más inclusiva y diversa.

7.1.3. Determinación de la población y muestra

Población

La población de estudio es el total de estudiantes matriculados durante el periodo académico 2025-2026 en las universidades comprendidas del sector La Floresta (Universidad Politécnica Salesiana UPS, Pontificia Universidad Católica del Ecuador PUCE, Escuela Politécnica Nacional EPN). Estas instituciones en términos académicos, culturales y sociales presentan un contexto de diversidad lo cual las hace un espacio relevante para el análisis de las prácticas de liderazgo inclusivo y su relación con el sentido de pertenencia en la comunidad universitaria.

Dentro de esta población general, existen estudiantes pertenecientes a la diversidad sexo-genérica (población LGBTIQ+) quienes componen el principal grupo de interés del estudio.

Muestra

La población total del estudio la constituye el número de estudiantes que conforman cada una de las tres universidades del sector La Floresta: Universidad Politécnica Salesiana (UPS) con 9.801 estudiantes, Pontificia Universidad Católica del Ecuador con 19.000 estudiantes y la Escuela Politécnica nacional (EPN) con 10.000 estudiantes. Información obtenida en la administración de cada institución. Para la selección de la muestra a partir de esta población se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{38801 * (1,645)^2 * (0,70) * (0,30)}{(0,10)^2 * (38801 - 1) + (1,645)^2 * (0,70) * (0,30)}$$

$$n = 60$$

Donde:

Tabla 1 Datos para la fórmula

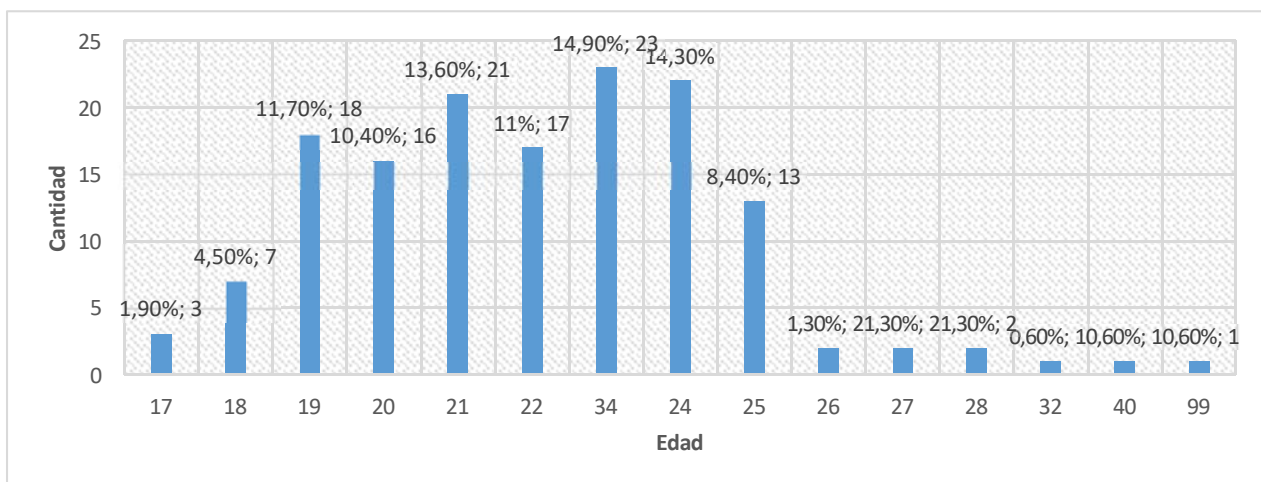
| Parámetro | VALOR |
|-----------------------------|-------|
| N (Tamaño de la población) | 38801 |
| Z (Nivel de confianza) | 1.645 |
| P (Probabilidad de éxito) | 70% |
| Q (Probabilidad de fracaso) | 30% |
| E (Error de estimación) | 10% |

Resultando un grupo de 60 estudiantes matriculados en las tres universidades del sector La Floresta que se auto identifican como parte de la comunidad LGBTIQ+ matriculados en el periodo académico 2025-2026

8. Resultados

8.1. Resultados de las encuestas

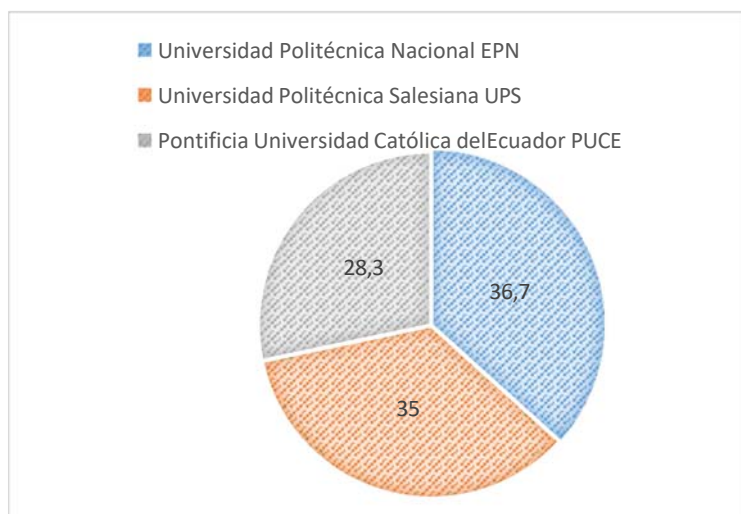
Figura 1 Datos sociodemográficos de la muestra n=60 (Edad)



Fuente: Elaborado por el autor (2025) Encuesta Clima institucional, liderazgo y pertenencia en universidades del sector La Floresta.

La distribución demográfica muestra una edad promedio de 23 años, variando en el rango entre 18 y 27 años. La mayoría de participantes se concentra en el grupo de 23 a 25 años (66.7%), lo que coincide con la edad habitual de la población estudiantil de pregrado.

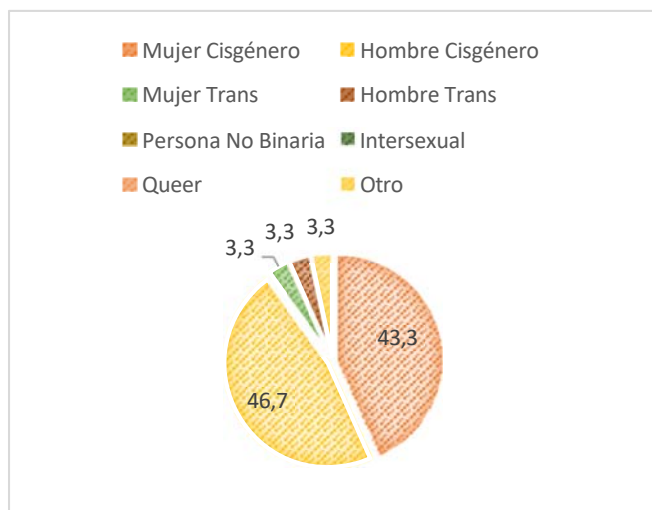
Figura 2 Datos sociodemográficos de la muestra n=60 (Universidades).



Fuente: Elaborado por el autor (2025) Encuesta Clima institucional, liderazgo y pertenencia en universidades del sector La Floresta.

En cuanto a la distribución por universidades, la Universidad Politécnica Nacional lidera con 22 estudiantes LGBTQ+ representando el 36,7% de la muestra, seguida de la Universidad politécnica Salesiana con 21 estudiantes representando el 35%, finalmente la Pontificia Universidad Católica del Ecuador con 17 estudiantes representando el 28,3% de la muestra.

Figura 3 Datos sociodemográficos de la muestra n=60 (Identidad de género)



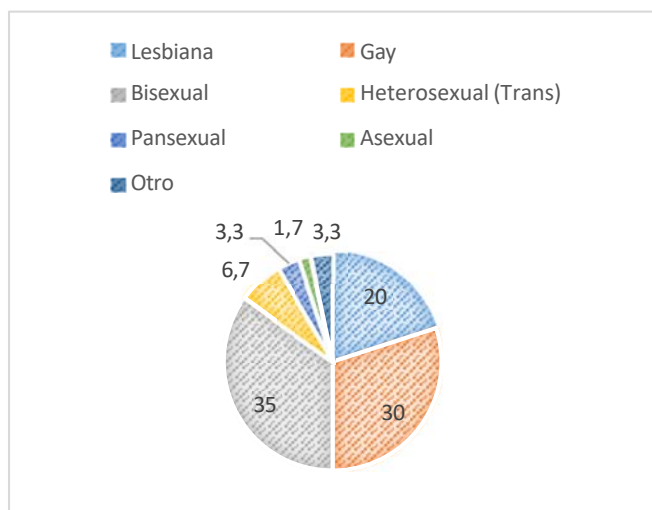
Fuente: Elaborado por el autor (2025) Encuesta Clima institucional, liderazgo y pertenencia en universidades del sector La Floresta.

Respecto a la identidad de género, los resultados indican que hombre cisgénero con 28 participantes (46,7%), mujer cisgénero con 26 participantes (43.3%) concentran la mayoría de la muestra.

Las identidades de género: hombre trans y mujer trans con 2 participantes cada uno (3,3%) manifiestan una participación minoritaria.

Evidenciando que, aunque la representación de identidades diversas está presente, la muestra está principalmente compuesta por personas cisgénero, lo cual puede influir en las percepciones de clima académico relacionados con la inclusión.

Figura 4 Datos sociodemográficos de la muestra n=60 (orientación sexual)



Fuente: Elaborado por el autor (2025) Encuesta Clima institucional, liderazgo y pertenencia en universidades del sector La Floresta.

La orientación sexual mostró una distribución variada, 28 participantes (35%) identificados como bisexual, 18 participantes identificados como gay (30%), 12 como lesbiana (20%), 4 personas trans heterosexuales (6,7%), y el 8,3% restante se distribuyó entre pansexual, asexual y otras orientaciones.

Evidenciando una alta representación de personas pertenecientes a la diversidad sexo-genérica siendo estos valores coherentes con el enfoque del estudio.

8.2. Estadísticos descriptivos

Los estadísticos descriptivos de las tres escalas principales se presentan en la Tabla 2. La escala de percepción de liderazgo inclusivo mostró una media de 2.70 (DE=0.75) en una escala de 1 a 5, siendo este el valor promedio que procesó SPSS al evaluar las escalas de Likert de las preguntas relacionadas con el liderazgo inclusivo, indicando un nivel de percepción entre bajo y moderado.

La participación estudiantil LGBTIQ+ presentó la media baja con 2.38 (DE=0.71), mientras que el sentido de pertenencia obtuvo la media más alta con 3.09 (DE=0,57), ubicándose en el rango moderado.

La consistencia interna de las escalas, evaluada mediante el coeficiente Alpha de Cron Bach, mostró valores adecuados: .85 para el liderazgo inclusivo, .82 para participación estudiantil, y .88 para el sentido de pertenencia, todos superiores al criterio mínimo de .70 recomendado para investigación social.

Tabla 2 Estadísticos descriptivos y fiabilidad de las escalas (N=60)

| Escala | M | DE | Mínimo | Máximo | α |
|-----------------------|------|------|--------|--------|----------|
| Liderazgo Inclusivo | 2.70 | 0.75 | 1.00 | 4.20 | .85 |
| Participación LGBTIQ+ | 2.38 | 0.71 | 1.00 | 4.00 | .82 |
| Pertenencia | 3.09 | 0.57 | 2.00 | 4.40 | .88 |

Nota: M = Media; DE = Desviación estándar; α = Alpha de Cronbach. Escala de respuesta: 1 = Totalmente en desacuerdo a 5 = Totalmente de acuerdo.*

Fuente: Resultados arrojados por el programa SPSS.

8.3. Prueba de Hipótesis

Hipótesis 1. Relación entre el liderazgo inclusivo y participación estudiantil LGBTIQ+.

Proponía una relación positiva entre la percepción de prácticas de liderazgo inclusivo y la participación estudiantil de la comunidad LGBTIQ+. Los resultados del análisis de correlación de Pearson confirmaron esta relación mostrando una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa ($r = .546, p < .001$).

Un análisis de regresión lineal simple (Tabla 3) reveló que el liderazgo inclusivo explica el 29.8% de la varianza en la participación estudiantil ($R^2 = .298, F(1,58) = 24.63, p < .001$). El coeficiente de regresión no estandarizado fue $B = .514$ ($EE = .104, t = 4.96, p < .001$), indicando que, por cada incremento de una unidad

en la percepción de liderazgo inclusivo, la participación estudiantil aumenta en 0.514 puntos, manteniéndose constante el resto de factores.

Tabla 3 Resultados de regresión lineal para Hipótesis 1

| Predictor | B | EE | β | t | p | R ² | F |
|---------------------|-------|-------|---------|-------|--------|----------------|----------|
| Constante | 0.988 | 0.290 | - | 3.402 | .001 | .298 | 24.63*** |
| Liderazgo Inclusivo | 0.514 | 0.104 | .546 | 4.963 | < .001 | | |
| **p < .001 | | | | | | | |

Fuente: Resultados arrojados por el programa SPSS.

Hipótesis 2. Relación entre el liderazgo inclusivo y el sentido de pertenencia.

Postulaba una relación entre la percepción del liderazgo inclusivo y el sentido de pertenencia de los estudiantes LGBTQ+. El análisis de correlación mostró una relación positiva muy significativa ($r = .666$, $p < .001$), siendo esta la correlación más fuerte identificada en el estudio.

Como se observa en la Tabla 4, el modelo de regresión indicó que el liderazgo inclusivo explica el 44.3% de la varianza en el sentido de pertenencia ($R^2 = .443$, $F(1,58) = 46.16$, $p < .001$). El coeficiente de regresión fue $B = .509$ ($EE = .075$, $t = 6.79$, $p < .001$), lo que significa que cada aumento de una unidad en liderazgo inclusivo se asocia con un incremento de 0.509 puntos en el sentido de pertenencia.

Tabla 4 Resultados de regresión lineal para Hipótesis 2

| Predictor | B | EE | β | t | p | R ² | F |
|---------------------|-------|-------|---------|-------|--------|----------------|----------|
| Constante | 1.712 | 0.210 | - | 8.160 | <.001 | .443 | 46.16*** |
| Liderazgo Inclusivo | 0.509 | 0.075 | .666 | 6.794 | < .001 | | |
| **p < .001 | | | | | | | |

Fuente: Resultados arrojados por el programa SPSS.

Hipótesis 3. Mediación de la participación en la relación liderazgo-pertenencia

Proponía que la participación estudiantil media la relación entre liderazgo inclusivo y sentido de pertenencia. Para probar esta hipótesis, se realizó un análisis de regresión múltiple siguiendo el procedimiento de mediación de Baron y Kenny (1986).

Como se muestra en la Tabla 5, cuando ambas variables predictoras (liderazgo inclusivo y participación) se incluyeron en el modelo, este explicó el 48.2% de la varianza de pertenencia ($R^2 = .482$, $F(2,57) = 26.54$, $p < .001$). El liderazgo inclusivo mantuvo un efecto significativo ($\beta = .537$, $p < .001$), pero su coeficiente se redujo de .666 (en modelo simple) a .537, indicando una mediación parcial. La participación estudiantil mostró también un efecto significativo, aunque menor ($\beta = .236$, $p = .043$).

El análisis de efectos indirectos mediante bootstrap (5.000 muestras) con intervalos de confianza al 95% reveló un efecto indirecto significativo ($\beta = .129$, IC 95% [.010, .248]), confirmando que la participación media parcialmente la relación entre liderazgo inclusivo y sentido de pertenencia.

Tabla 5 Resultados del análisis de mediación para Hipótesis 3

| Paso | Variable predictora | B | EE | β | t | p | R ² |
|--|--|-------|-------|---------|-------|--------|----------------|
| 1 | Liderazgo → Participación | 0.514 | 0.104 | .546 | 4.963 | < .001 | .298 |
| 2 | Liderazgo → Pertenencia | 0.509 | 0.075 | .666 | 6.794 | < .001 | .443 |
| 3 | Liderazgo → Pertenencia (con mediador) | 0.411 | 0.087 | .537 | 4.720 | < .001 | .482 |
| | Participación → Pertenencia | 0.191 | 0.092 | .236 | 2.074 | .043 | |
| Nota: Efecto indirecto: $\beta = .129$, IC 95% [.010, .248] | | | | | | | |

Fuente: Resultados arrojados por el programa SPSS.

9. Interpretación de resultados

Los resultados de esta investigación proporcionan información obtenida mediante la recolección de datos en contextos reales, lo cual permite sustentar y validar el impacto de las prácticas de liderazgo inclusivo en las universidades del sector La Floresta con la percepción de los estudiantes LGBTQ+. Como primer punto, los niveles relativamente bajos de percepción de liderazgo inclusivo y la participación estudiantil sugieren que, a pesar de los discursos institucionales de inclusión persisten las inconsistencias entre el discurso y las prácticas de liderazgo inclusivo en las universidades del sector La Floresta.

La confirmación de la Hipótesis 1 respalda la teoría de que el liderazgo inclusivo facilita la participación estudiantil, de igual manera, aunque se enfatiza la importancia del liderazgo inclusivo existen otros factores institucionales, individuales y sociales como la interacción social de los estudiantes LGBTIQ+ con los demás estudiantes, que influyen en la participación estudiantil.

La muy fuerte significativa relación hallada en la Hipótesis 2 resalta el rol esencial del liderazgo inclusivo en la construcción del sentido de pertenencia de los estudiantes LGBTIQ+. El que esta variable explique el 44,3% de la varianza en pertenencia sugiere que las acciones y comunicaciones de las autoridades universitarias tienen un impacto directo en cómo los estudiantes LGBTIQ+ se sienten parte de la comunidad académica.

La mediación parcial identificada en la Hipótesis 3 revela una dinámica más compleja de la originalmente planteada. Si bien la participación media parcialmente la relación entre liderazgo y pertenencia, el efecto directo del liderazgo sigue siendo más fuerte que el efecto indirecto a través de la participación. Esto sugiere dos vías complementarias: una donde el liderazgo inclusivo genera sentimientos de pertenencia por sí mismo y otra vía indirecta donde el liderazgo fomenta la participación y a su vez fortalece la pertenencia.

10. Discusión de resultados.

Los resultados obtenidos en el estudio comprenden que los bajos niveles de liderazgo inclusivo y participación estudiantil que perciben los estudiantes de la población LGBTIQ+, no se concretan totalmente dentro del discurso institucional de inclusión y/o diversidad.

Estos hallazgos van ligados a implicaciones importantes para la gestión universitaria y el diseño de políticas inclusivas:

- Priorizar el desarrollo de capacidades en liderazgo inclusivo, implementación de programas sistemáticos de capacitación en temas de diversidad sexual e identidad de género para todo el cuerpo administrativo, docente y autoridades.
- Implementar prácticas concretas de liderazgo, acciones tangibles, protocolos claros en pro de la inclusión LGBTIQ+ y la No discriminación.
- Dado que la relación liderazgo-pertenencia es mucho más fuerte que la relación liderazgo-participación, la prioridad se centra en fortalecer la pertenencia para canalizar este sentido con una participación más activa de los estudiantes LGBTIQ+.

Afianzando los planteamientos teóricos donde el liderazgo inclusivo potencia la participación estudiantil y su desarrollo como lo plantea Astin, (1984) mientras más involucramiento del estudiante en actividades académicas más crecimiento dentro de la comunidad estudiantil.

Contextos universitarios donde la opinión de los estudiantes es valorada, escuchada y segura para involucrarse de lleno en la cotidianidad universitaria.

Aun así, existen otros factores influyentes en la participación estudiantil LGBTIQ+ estrechamente relacionados con el clima institucional, coincidiendo con los enfoques que interpretan como multidimensional a la participación estudiantil sujeto a experiencias personales, sociales y de estructura institucional.

Las condicionantes directas del sentido de pertenencia de los estudiantes LGBTIQ+ son el cómo actúan las autoridades frente a la diversidad sexual y la comunicación que tienen, esto se ve totalmente reflejado en la teoría de las relaciones establecida por Daft, (2006) basada en cómo el entorno afecta el funcionamiento de una organización.

Seguido como lo plantea Maslow, (1987) se toma al sentido de pertenencia como una necesidad humana y se comprueba que el liderazgo inclusivo favorece notablemente la identidad institucional llegando a un reconocimiento simbólico del colectivo. Los estudiantes LGBTIQ+ requieren líderes que desde su ejercicio del liderazgo transmitan un compromiso genuino con la inclusión total. Siendo el liderazgo inclusivo un factor clave en la experiencia universitaria.

11. Conclusiones

Objetivo específico 1. Identificar y describir las prácticas de liderazgo inclusivo dirigidas a la población LGBTIQ+ existentes en las universidades del sector La Floresta, y evaluar su percepción entre los estudiantes LGBTIQ+.

La percepción de las prácticas de liderazgo inclusivo dentro de las universidades del sector La Floresta es moderadamente baja, muestra una disparidad notable entre la postura institucional frente al discurso de la inclusión y las vivencias reales de los estudiantes LGBTIQ+. Surge la necesidad de pasar el discurso

teórico a la práctica real acciones claras y constantes que los estudiantes puedan identificar y valorar como reales.

Objetivo específico 2. Medir el nivel de participación de los estudiantes LGBTIQ+ en la vida universitaria (gobierno estudiantil, actividades extracurriculares, grupos académicos y colectivos) y determinar la influencia percibida del liderazgo institucional en dicha participación.

La participación LGBTIQ+ en el contexto de cotidianidad estudiantil en grupos académicos, gobierno estudiantil, actividades extracurriculares, etcétera se muestra relativamente baja, condicionada muy significativamente por la percepción de liderazgo inclusivo. El

liderazgo inclusivo como factor habilitante favorece la disminución de barreras históricas, aunque otros factores contextuales cuentan también en la baja participación estudiantil.

Simplificando esta idea los estudiantes LGBTIQ+ aumentan su motivación de involucramiento en actividades académicas siempre y cuando las autoridades fomenten un ambiente abierto de respeto y seguridad. La discriminación, falta de visibilidad, experiencias negativas previas en las universidades se reducen cuando el liderazgo inclusivo este presente. Sin embargo, no todo depende del liderazgo inclusivo, otros factores como el clima social, la interacción social, actitudes de compañeros, contexto cultural universitario limitan también la participación.

Objetivo específico 3. Establecer la correlación entre la percepción de las prácticas de liderazgo inclusivo, los niveles de sentido de pertenencia, el bienestar y seguridad reportados por los estudiantes LGBTIQ+ en su entorno universitario.

Existe una correlación importante entre el sentido de pertenencia y el liderazgo inclusivo de los estudiantes LGBTIQ+, el estudio muestra que los estudiantes se sienten mucho más pertenecientes a sus universidades cuando las autoridades hacen el ejercicio del liderazgo inclusivo, el tipo de liderazgo que se ejerce influye la manera en que los estudiantes LGBTIQ+ perciben su pertenencia institucional.

Este liderazgo toma dos vías: una en la que es actor directo haciendo que los estudiantes se sientan respetados, respaldados, valorados y reconocidos sin necesidad de participar en alguna actividad académica y otra como un actor indirecto donde al fomentar la participación se refuerza el vínculo con el establecimiento y por consecuencia aumenta el sentido de pertenencia.

El impacto en el bienestar emocional, confianza, etcétera de los estudiantes, posiciona al liderazgo inclusivo como un factor esencial en la construcción de comunidades académicas realmente inclusiva

12. Fuentes de consulta

- Nembhard, I. M., & Edmondson, A. C. (2006). Making it safe: The effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behavior*, 941-966.
- Adirón, F. (2005). *¿Qué es la inclusión? La diversidad como valor*. Perú : Ministerio de Educación de la República del Perú .
- Allport, G. W. (1954). *The Nature of Prejudice*. Addison-Wesley.
- Alonso de Val . (22 de enero de 2024). *Amnistía Internacional España*. Obtenido de LGBTIQ : ¿Cuál es el significado de cada letra?: <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/lgbtiq-significado-cada-letra/>
- Álvarez Morales, C. P. (29 de Mayo de 2025). *LA EDUCACIÓN AL MICROSCOPIO*. Obtenido de Del liderazgo educativo inclusivo al liderazgo educativo queer From Inclusive Educational Leadership to Queer Educational Leadership: <https://didac.iberu.mx/index.php/didac/article/view/280/572>
- Astin, A. W. (Enero de 1984). *Participación estudiantil: una teoría del desarrollo para la educación superior*. Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/220017441_Student_Involvement_A_Development_Theory_for_Higher_Education
- Daft, R. L. (2006). *The Leadership Experience*. Mason, Ohio: Thomson South-Western.
- Guy, N. P. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- Inclusión. (07 de Junio de 2024). *Inclusión mismas posibilidades y oportunidades*. Obtenido de ¿QUÉ ES LA INCLUSIÓN? UNA MIRADA COMPRENSIVA A LA DIVERSIDAD Y LA PARTICIPACIÓN: <https://www.inclusion.org.mx/nota?562>
- Maslow, A. H. (1987). *MOTIVACIÓN Y PERSONALIDAD*. Madrid : Díaz de Santos, s.a.

- Montagud Rubio, N. (21 de diciembre de 2024). *Sentido de pertenencia: qué es y cómo influye en nuestro comportamiento ¿Qué es el sentido de pertenencia y cómo afecta a nuestra manera de relacionarnos con los demás?* Obtenido de Psicología y Mente : <https://psicologiaymente.com/social/sentido-pertenencia>
- Ortega, C. (s.f.). *QuestionPro*. Obtenido de Participación estudiantil: Qué es y cómo fomentarla: <https://www.questionpro.com/blog/es/participacion-estudiantil/#:~:text=La%20participaci%C3%B3n%20estudiantil%20se%20refiere,dentro%20de%20su%20entorno%20educativo.>
- Tajfel, H. M., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. En W. G. Austin, & S. Worchel, *The social psychology of intergroup relations* (págs. 33- 47). California: Brooks/Cole.
- Tracy, B. (2015). *Liderazgo*. Nashville Tennessee Estados Unidos de América : Graciela Lelli.
- UNESCO. (2020). *Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2020: América Latina y el Caribe - Inclusión y educación: Todos y todas sin excepción*. París: UNESCO. Obtenido de UNESDOC Biblioteca Digital : <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374615>
- Valdés Morales, R. (2022). Liderazgo escolar inclusivo: una revisión de estudios empíricos Inclusive school leadership: a review of empirical studies. *Zona Próxima* , 19. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/zop/n36/2145-9444-zop-36-4.pdf>
- Vara Horna , A. (2023). *De la evidencia a la prevención: Cómo prevenir la violencia contra las mujeres en las universidades ecuatorianas. Resumen ejecutivo*. Quito: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. Obtenido de <file:///C:/Users/Biblioteca/Downloads/De%20la%20evidencia%20a%20la%20prevencio%C%81n.%20Co%CC%81mo%20prevenir%20la%20violencia%20contra%20las%20mujeres%20en%20las%20universidades%20ecuatorianas%20-%20Resumen%20Ejecutivo.pdf>
- Yukl, A. G. (2013). *Leadership in organizations*. Boston: Pearson Education.