



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE COMUNICACIÓN

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN COMUNICACIÓN

TEMA:

**“COMUNICACIÓN INTERNA PARA PROMOVER LOS DERECHOS E
IGUALDAD DE GÉNERO DE LA COMUNIDAD LGBTI EN LA UNIVERSIDAD
ESTATAL DE BOLÍVAR, AÑO 2023”**

AUTOR(A):

**FREDDY ISAAC SARAGURO YEPEZ
ESTHER ADRIANA VELIZ CEDEÑO**

DIRECTOR(A):

LIC. PILAR CHAVEZ

GUARANDA – ECUADOR

2022 – 2023



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE COMUNICACIÓN

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN COMUNICACIÓN

TEMA:

**“COMUNICACIÓN INTERNA PARA PROMOVER LOS DERECHOS E
IGUALDAD DE GÉNERO DE LA COMUNIDAD LGBTI EN LA UNIVERSIDAD
ESTATAL DE BOLÍVAR, AÑO 2023”**

AUTOR(A):

**FREDDY ISAAC SARAGURO YEPEZ
ESTHER ADRIANA VELIZ CEDEÑO**

DIRECTOR(A):

LIC. PILAR CHAVEZ

PAR ACADÉMICO:

**LIC. DIANA VASQUEZ
LIC. ROCÍO NÚÑEZ**

GUARANDA – ECUADOR

2022 – 2023

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Mgs. Pilar Chavez, Mgs. Diana Vásquez y Mgs. Roció Núñez, en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación, **"COMUNICACIÓN INTERNA PARA PROMOVER LOS DERECHOS E IGUALDAD DE GÉNERO DE LA COMUNIDAD LGBTI EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, AÑO 2023"**

Desarrollado por los señores Saraguro Yépez Freddy Issac y Veliz Cedeño Esther Adriana

CERTIFICAN

Que, luego de haber revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Comunicación, por lo tanto, autorizamos su presentación y empaquetado.

Guaranda, septiembre de 2023



MSc. Pilar Chavez

Director



MSc. Diana Vasquez

Par Académico



MSc. Roció Núñez

Par Académico

DERECHOS DE AUTOR

Yo/nosotros SARAGURO YEPEZ FREDDY ISAAC y VELIZ CEDEÑO ESTHER ADRIANA portador/res de la Cédula de Identidad No. 0937854554 y 02202143012, en calidad de autor/res y titular/res de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: "COMUNICACIÓN INTERNA PARA PROMOVER LOS DERECHOS E IGUALDAD DE GÉNERO DE LA COMUNIDAD LGBTI EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, AÑO 2023" modalidad presencial, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Los autores declaran que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Freddy Isaac Saraguro Ypez

Autor 1



Veliz Cedeño Esther Adriana

Autor 2

TEMA

“COMUNICACIÓN INTERNA PARA PROMOVER LOS DERECHOS E IGUALDAD DE GÉNERO DE LA COMUNIDAD LGBTI EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, AÑO 2023”

AGRADECIMIENTO

Agradezco primero a Dios por cuidarme en los momentos más difíciles de mi vida, por ser mi guía y mi luz en este camino, en especial a mi Mamá y mi Tito/a, Anllelinie, Pedro y Mercedes que siempre han estado ahí para apoyarme y seguir adelante, mis hermanos Angie, Samuel y Gregorio por ser mi fortaleza, mi fuente de inspiración, a mi tía/os Andrea, Pedro, Gisela, Belén, José Luis, Paola, María José, Maruja, Jessy, Maritza, por creer siempre en mí y darme ese empuje para seguir adelante y no rendirme, aun estando lejos, a mi abuelita Carmen, por sus buenos consejos, por esa educación religiosa que recibí, Gracias por todo el apoyo económico, físico y espiritual.

Guaranda, tierra bella en cultura, gastronomía y religión, ahora mi segundo hogar. Agradezco infinitamente a Emilio Sánchez, gerente general de Tv7 que me permitió desarrollar mis destrezas y habilidades profesionales al igual que Diana Arregui, concejal GAD GDA, Fabián Beltrán, por ser mi acompañante en esta etapa de mi vida, y a todos quienes conocí en el camino y se convirtieron en mis amigos en especial a Wendy Jaya, Gabriela Jarrín, Laura Carrasco, Adriana, Nathaly, Marco, Wilmer, Jackeline, Jairo y Jesulin.

A mis profesores, quienes con sabiduría y paciencia han guiado mis pasos, enseñándome no solo conocimientos, sino también el valor de la perseverancia y la pasión por lo que hacemos, en especial a Pilar Chávez, Danilo Villarroel, Diana Vásquez, Renato Cabezas, Lisette Zambrano, Kléver Romero, Galo Chávez, Cheyla Rangel, Fernando Rea, Karla López y Vanesa Maridueña.

Asimismo, agradezco a la Universidad Estatal de Bolívar por brindarme la oportunidad de formarme como comunicador. Cada instante vivido en esta institución ha dejado una huella imborrable en mi corazón, forjando mi identidad y preparándome para enfrentar el mundo profesional.

Freddy Isaac Saraguro Yépez

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a Dios por guiarme en este proceso y a toda mi familia. Especialmente, a mi hijo Said quien fue mi inspiración, fortaleza y motivación para no rendirme a lo largo del camino, gracias por cada sonrisa y cariño hacia mí, todos mis esfuerzos han valido la pena porque tú estás a mi lado iluminándome de amor y ternura.

A mis padres quienes son mis pilares fundamentales, con su amor y sacrificio de todos estos años he podido lograr llegar hasta aquí, me enseñaron a enfrentar las dificultades sin perder nunca la esperanza, gracias por formarme con buenos sentimientos, principios, valores y así convertirme en el ser humano que soy hoy en día. Gracias por enseñarme que rendirse nunca es una opción.

También quiero dedicarles este trabajo a mis hermanos, quienes con sus palabras de aliento no me dejaron sola, gracias por la confianza, paciencia, y apoyo que me brindaron en todo momento y por enseñarme que con esfuerzo todo se puede.

A todos aquellos que han sido parte de este proceso académico y personal, gracias por todos los momentos que estuvieron a mi lado apoyándome y así lograron que este sueño se haga realidad.

Esther Adriana Veliz Cedeño

DEDICATORIA

Este proyecto de investigación lo dedico a toda mi familia en especial a Freddy Vinicio Saraguro Quincha y Jul Fajardo.

Anllelinie del Roció Yepez Pluas
Pedro Manuel Yepez Ortiz
María Mercedes Pluas Vera
Carmelina Quincha Quincha
Maruja Quincha Quincha
Angie Alexandra Saraguro Yepez
Samuel y Gregorio Mora Yepez
Andrea Estefanía Yepez Pluas
Pedro Antonio Yepez Pluas
Paola Giler Quincha
José Luis Giler Quincha
María Belén Quincha
Isabel Neacato Quincha

Freddy Isaac Saraguro Yépez

Este trabajo de investigación lo dedico a toda mi familia en especial a Esther Cedeño Saltos, Gerónimo Veliz y Said Llerena Veliz.

Esther Adriana Veliz Cedeño

INTRODUCCIÓN

La investigación analiza y muestra la importancia de la comunicación interna dentro de la educación superior en temas de derecho e igualdad de género en la comunidad LGBTI, el estudio se fundamenta en los resultados obtenidos por parte de los estamentos de la Universidad Estatal de Bolívar y autoridades afines que comparten temas de diversidad de género con el objetivo de contribuir al cambio social y cultural.

El Capítulo I describe la deficiente comunicación interna en derechos e igualdad de género de las personas LGBTI presentes dentro de la Universidad Estatal de Bolívar, planteando el análisis de dicha comunicación conforme las variables dependiente e independiente para su respectiva operacionalización.

El Capítulo II recopila el progreso y el cambio social que enfrenta la comunidad LGBTI sobre la base de derechos e igualdad de género involucradas en las normas y políticas institucionales, a través del marco científico se identifica la teoría comunicacional y su corriente filosófica, conceptos que sustentan el tema de investigación, marco legal y referencial.

El Capítulo III identifica el tipo, enfoque y técnica de investigación que se aplica en la metodología, tomando a los estamentos universitarios y autoridades para el universo, población y muestra.

El Capítulo IV analiza e interpreta los resultados de la encuestas y entrevistas aplicadas a los estamentos universitarios (Docentes, Administrativos y estudiantes estatificados por carrera) y autoridades.

El Capítulo V Propuesta a través del análisis de investigación que permita mejorar la comunicación interna en base a derecho e igualdad de género.

RESUMEN

El trabajo de investigación analizó la comunicación interna en relación a derecho e igualdad de género de la comunidad LGBTI en la Universidad Estatal de Bolívar, cuáles son los factores causantes que conllevan a la falta de difusión de información y campañas de concientización sobre estos grupos vulnerables y el ¿Por qué? Se debe tomar en cuenta estos temas.

El documento expone las necesidades que existen dentro del establecimiento universitario, a través de encuestas y entrevistas aplicadas a las autoridades, estamentos y agentes externos que vinculan proyectos de equidad de género.

La valoración de la investigación detallada por carrera nos reflejó de mayor amplitud las debilidades y fortalezas que la institución enfrenta en la difusión de información.

El desarrollo del proyecto muestra la necesidad de crear un plan de comunicación interno que permita concientizar a la población universitaria y establecer nuevos mecanismos comunicacionales para la difusión de información, fomentando una cultura holística entre las autoridades, docentes, administrativos y estudiantes.

Palabras claves: Comunicación Interna, Concientización, Derecho, Estamentos, Equidad de Género, Igualdad, LGBTI.

ABSTRACT

The research work analyzed the internal communication in relation to gender rights and equality of the LGBTI community at the Bolívar State University, what are the causative factors that lead to the lack of dissemination of information and awareness campaigns about these vulnerable groups and the why? These issues should be taken into account.

The document exposes the needs that exist within the university establishment, through surveys and interviews applied to the authorities, estates and external agents that link gender equity projects.

The assessment of the detailed research by career reflected more broadly the weaknesses and strengths that the institution faces in the dissemination of information.

The development of the project shows the need to create an internal communication plan that allows raising awareness among the university population and establishing new communication mechanisms for the dissemination of information, promoting a holistic culture among authorities, teachers, administrators, and students.

Keywords: Internal Communication, Awareness, Law, Estates, Gender Equity, Equality, LGBTI.

CONTENIDO

1. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO	6
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	6
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	8
1.3 OBJETIVOS	9
GENERAL.....	9
ESPECÍFICOS.....	9
1.4 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	10
1.5 HIPÓTESIS	12
1.6 VARIABLES.....	13
CAPÍTULO II.....	16
2. MARCO TEÓRICO	16
2.1 ANTECEDENTES	16
2.2 MARCO CIENTÍFICO	22
2.3 MARCO CONCEPTUAL	27
2.4 MARCO LEGAL	41
2.5 GEOREFERENCIAL	51
CAPÍTULO III.....	52
3. METODOLOGÍA	52
3.1 TIPOS DE INVESTIGACIÓN	52
3.2 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	54
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE DATOS	56
3.4 UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA.....	56
CAPÍTULO IV.....	59
4. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	59
4.1 ESTUDIANTES DE LA UEB.....	59

4.2	DOCENTES.....	75
4.3	ADMINISTRATIVOS.....	91
4.4	RESULTADO DE LAS ENTREVISTAS	110
4.5	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	130
5	CONCLUSIONES.....	131
6	RECOMENDACIONES.....	132
CAPÍTULO V		133
5.	PROPUESTA	133
BIBLIOGRAFIA		139
ANEXOS		149

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1.	VARIABLE DEPENDIENTE: COMUNICACIÓN INTERNA	14
TABLA 2.	VARIABLE INDEPENDIENTE	15
TABLA 3.	DATOS INFORMATIVOS: SEXUALIDAD	59
TABLA 4.	DATOS INFORMATIVOS: GÉNERO	60
TABLA 5.	ACRÓNIMO LGBTI.....	61
TABLA 6.	DISCRIMINACIÓN POR SU ORIENTACIÓN SEXUAL.....	62
TABLA 7.	TIPOS DE DISCRIMINACIÓN.....	63
TABLA 8.	DISCRIMINACIÓN POR PARTE DE LOS ESTAMENTOS UNIVERSITARIOS	63
TABLA 9.	COMUNIDAD LGBTI.....	64
TABLA 10.	TEMAS DE ORIENTACIÓN SEXUAL Y LA IDENTIDAD DE GÉNERO	65
TABLA 11.	NIVEL DE CONCIENCIA	66
TABLA 12.	INFORMACIÓN	67
TABLA 13.	DERECHOS E IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UEB	68
TABLA 14.	CULTURA DE RESPETO A LOS DERECHOS DE GÉNERO	69
TABLA 15.	CULTURA DE TOLERANCIA	70
TABLA 16.	CREENCIAS EN TEMAS DE DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO	71
TABLA 17.	FEUE Y AFU	72
TABLA 18.	CANALES DE COMUNICACIÓN.....	73
TABLA 19.	ESTAMENTOS UNIVERSITARIOS	74
TABLA 20.	DATOS INFORMATIVOS: SEXUALIDAD	75
TABLA 21.	DATOS INFORMATIVOS: GÉNERO	76
TABLA 22.	CONOCE SOBRE LAS LEYES CONSTITUCIONALES	77

TABLA 23. TEMAS DE DERECHO E IGUALDAD DE GÉNERO.....	78
TABLA 24. COMUNICACIÓN SOBRE TEMAS DE DERECHO E IGUALDAD DE GÉNERO.....	79
TABLA 25. COMUNICACIÓN EFECTIVA.....	80
TABLA 26. COMUNICACIÓN INTERNA DE LA UEB.....	81
TABLA 27. CANALES DE COMUNICACIÓN.....	82
TABLA 28. MEDIOS DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL.....	83
TABLA 29. INTERACTIVIDAD DOCENTE Y ESTUDIANTE.....	84
TABLA 30. IDENTIDAD DE GÉNERO.....	85
TABLA 31. CULTURA DE TOLERANCIA A LA DIVERSIDAD SEXUAL.....	86
TABLA 32. FORTALECER LA COMUNICACIÓN INTERNA.....	87
TABLA 33. DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN INTERNA EN LA UEB.....	88
TABLA 34. CAPACITAR A LOS ESTAMENTOS UNIVERSITARIOS.....	89
TABLA 35. TIPOS DE CAPACITACIÓN.....	90
TABLA 36. DATOS INFORMATIVOS: SEXO.....	91
TABLA 37. DATOS INFORMATIVOS: GÉNERO.....	92
TABLA 38. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008, ART. 11.....	93
TABLA 39. CONCIENTIZACIÓN DE LOS DERECHOS E IGUALDAD DE GÉNERO.....	94
TABLA 40. INFORMACIÓN SOBRE DERECHO E IGUALDAD DE GÉNERO.....	95
TABLA 41. TEMAS DE DERECHO E IGUALDAD DE GÉNERO.....	96
TABLA 42. COMUNICACIÓN INTERNA.....	97
TABLA 43. INFORMACIÓN.....	98
TABLA 44. CANALES DE COMUNICACIÓN EFICIENTES.....	99
TABLA 45. MEDIOS DE COMUNICACIÓN UEB.....	102
TABLA 46. ACTIVIDADES ACADÉMICAS.....	103
TABLA 47. EDUCACIÓN EN TEMAS DE IDENTIDAD DE GÉNERO.....	104
TABLA 48. TOLERANCIA A LA DIVERSIDAD DE GÉNERO.....	105
TABLA 49. FORTALECER LA COMUNICACIÓN.....	106
TABLA 50. DISEÑO DE ESTRATEGIAS.....	107
TABLA 51. ESTAMENTOS UNIVERSITARIOS.....	108
TABLA 52. CAPACITACIÓN AL PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	109
TABLA 53. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA ENTREVISTA.....	126
TABLA 54. PRINCIPIOS Y VALORES DE LA UEB.....	135
TABLA 55. PRESUPUESTO.....	137
TABLA 56. CRONOGRAMA OPERATIVIDAD.....	138
TABLA 57. CRONOGRAMA DEL PROYECTO.....	150
TABLA 58. TABLA DE PRESUPUESTO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	151

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1.	<i>LOCALIZACIÓN UEB</i>	51
GRÁFICO 2.	<i>SEXUALIDAD</i>	59
GRÁFICO 3.	<i>GÉNERO</i>	60
GRÁFICO 4.	<i>LGBTI</i>	61
GRÁFICO 5.	<i>ORIENTACIÓN SEXUAL</i>	62
GRÁFICO 6.	<i>PERSONAS LGBTI</i>	64
GRÁFICO 7.	<i>TEMAS DE ORIENTACIÓN SEXUAL Y LA IDENTIDAD DE GÉNERO</i>	65
GRÁFICO 8.	<i>NIVEL DE CONCIENCIA</i>	66
GRÁFICO 9.	<i>INFORMACIÓN DE GRUPOS LGBTI</i>	67
GRÁFICO 10.	<i>DERECHOS E IGUALDAD DE GÉNERO</i>	68
GRÁFICO 11.	<i>CULTURA DE RESPETO</i>	69
GRÁFICO 12.	<i>TOLERANCIA A LA DIVERSIDAD DE GÉNERO</i>	70
GRÁFICO 13.	<i>CREENCIAS</i>	71
GRÁFICO 14.	<i>RESPALDO DE DERECHOS E IGUALDAD DE GÉNERO POR FEUE Y AFU</i>	72
GRÁFICO 15.	<i>CANALES DE COMUNICACIÓN</i>	73
GRÁFICO 16.	<i>CAPACITACIONES</i>	74
GRÁFICO 17.	<i>SEXUALIDAD</i>	75
GRÁFICO 18.	<i>GÉNEROS</i>	76
GRÁFICO 19.	<i>CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR</i>	77
GRÁFICO 20.	<i>TEMAS DE DERECHO E IGUALDAD DE GÉNERO</i>	78
GRÁFICO 21.	<i>MEDIOS Y CANALES DE COMUNICACIÓN</i>	79
GRÁFICO 22.	<i>COMUNICACIÓN EN TEMAS DE DERECHO E IGUALDAD DE GÉNERO</i>	80
GRÁFICO 23.	<i>INFORMACIÓN DE DERECHO E IGUALDAD DE GÉNERO</i>	81
GRÁFICO 24.	<i>DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN</i>	82
GRÁFICO 25.	<i>INFORMACIÓN EN TEMAS EDUCATIVOS</i>	83
GRÁFICO 26.	<i>PERSONAS LGBTI EN LA PRÁCTICA ACADÉMICA</i>	84
GRÁFICO 27.	<i>TEMAS DE IDENTIDAD DE GÉNERO</i>	85
GRÁFICO 28.	<i>COMUNIDAD UNIVERSITARIA</i>	86
GRÁFICO 29.	<i>CULTURA DE RESPETO A LOS DERECHOS E IGUALDAD DE GÉNERO</i>	87
GRÁFICO 30.	<i>DIFUNDIR, CONCIENTIZAR Y RESPALDAR LOS DERECHOS</i>	88
GRÁFICO 31.	<i>CAPACITACIÓN EN TEMAS DE DERECHO E IGUALDAD DE GÉNERO</i>	89
GRÁFICO 32.	<i>TEMAS EDUCATIVOS DE DERECHO E IGUALDAD DE GÉNERO</i>	90
GRÁFICO 33.	<i>SEXO</i>	91
GRÁFICO 34.	<i>GÉNERO</i>	92
GRÁFICO 35.	<i>GARANTÍA IGUALDAD DE GÉNERO</i>	93
GRÁFICO 36.	<i>DERECHO E IGUALDAD DE GÉNERO</i>	94
GRÁFICO 37.	<i>DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LA UEB</i>	95

GRÁFICO 38.	<i>MEDIOS Y CANALES DE COMUNICACIÓN</i>	96
GRÁFICO 39.	<i>INFORMAR Y SENSIBILIZAR</i>	97
GRÁFICO 40.	<i>COMUNICACIÓN INTERNA EFECTIVA</i>	98
GRÁFICO 41.	<i>CORREO ELECTRÓNICO</i>	99
GRÁFICO 42.	<i>QUIPUX INSTITUCIONAL</i>	100
GRÁFICO 43.	<i>REDES SOCIALES INSTITUCIONALES</i>	100
GRÁFICO 44.	<i>PÁGINA WEB DE LA UNIVERSIDAD</i>	101
GRÁFICO 45.	<i>TABLONES DE ANUNCIOS, CARTELERA, BOLETINES Y REVISTAS</i>	101
GRÁFICO 46.	<i>COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL</i>	102
GRÁFICO 47.	<i>INTERACTIVIDAD CON PERSONAS LGBTI</i>	103
GRÁFICO 48.	<i>EL PERSONAL ADMINISTRATIVO - TEMAS DE IDENTIDAD GÉNERO</i>	104
GRÁFICO 49.	<i>CULTURA DE TOLERANCIA</i>	105
GRÁFICO 50.	<i>CULTURA DE RESPETO</i>	106
GRÁFICO 51.	<i>DIFUNDIR, CONCIENCIAR Y RESPALDAR LOS DERECHOS</i>	107
GRÁFICO 52.	<i>CAPACITACIONES</i>	108
GRÁFICO 53.	<i>CAPACITACIÓN EN TEMAS DE DERECHO E IGUALDAD DE GÉNERO</i>	109
GRÁFICO 54.	<i>ENCUESTA ESTUDIANTES</i>	152
GRÁFICO 55.	<i>ENCUESTA PERSONAL ADMINISTRATIVO</i>	153
GRÁFICO 56.	<i>ENCUESTA DOCENTES UEB</i>	154
GRÁFICO 57.	<i>PREGUNTA DE ENTREVISTAS</i>	155
GRÁFICO 58.	<i>ENTREVISTA</i>	156
GRÁFICO 59.	<i>ENCUESTAS A LOS ESTAMENTOS UNIVERSITARIOS</i>	158
GRÁFICO 60.	<i>TUTORÍAS</i>	165

CAPÍTULO I

1. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1 Descripción del problema

La Universidad Estatal de Bolívar, actualmente mantiene diferentes canales de comunicación internos que permiten difundir información sobre las actividades académicas, sociales y culturales. Sin embargo, cuando hablamos de temas de discriminación y combatir la violencia de género existen limitaciones al informar sobre las acciones que toma la universidad como medidas de prevención.

Para lograr este objetivo es importante potencializar estos temas de igualdad y derecho a las personas vulnerables que son parte del colectivo LGBTI, admitiendo el trabajo conjunto de todas las áreas de manera efectiva y eficiente al momento de tomar una decisión, con el fin de lograr una buena comunicación.

“El proceso de comunicación influye decisivamente en la forma de construir y desafiar las relaciones de poder en todos los campos de las prácticas sociales”

(Castells, 2009, p. 24)

El autor sostiene que la comunicación es una fuente clave de poder en la sociedad actual, y que los medios de comunicación son una herramienta importante para ejercer, construir y reforzar las identidades colectivas.

La falta de comunicación interna lleva a estados de desconocimiento creando un entorno de inestabilidad, analizando el poder y el impacto que se genera. Es

importante que el desarrollo de una buena comunicación sea un elemento central en la formación de identidad para construir una influencia en un entorno social.

Actualmente en la Universidad Estatal de Bolívar se puede evidenciar la falta de comunicación en temas que involucren o relacionen a los grupos LGBTI, provocando un estado de incompetencia de los estamentos que aplica el Sistema de Educación Superior, según las leyes y artículos que protegen los derechos e igualdad de género.

Para (Horkheimer, 2003), la teoría crítica es una herramienta para desafiar la dominación de la razón instrumental y para cuestionar las formas de poder en la sociedad. La teoría crítica no busca solo describir la realidad, sino también transformarla en donde está comprometida con la liberación de los individuos y la creación de una sociedad más justa y libre, basándonos en la corriente estructuralista.

Por lo tanto, en esta investigación se utilizó la teoría crítica, basada en la Escuela de Frankfurt, donde se llevó a cabo el análisis en los diferentes medios de comunicación de la universidad, verificando la inexistencia de temas que involucren los derechos e igualdad de género en la comunidad LGBTI, por tal motivo la falta de estrategias en los canales de información que mantiene la institución hacia quienes conforman la universidad ha creado un estado de inseguridad por la falta de temas que orienten los derechos de los estudiantes, docentes y personal administrativo.

Según la (FRA, 2009, p. 13) La temática LGBTI está en su mayoría ausente de los planes de estudios, dando lugar a una 'invisibilidad' general de estas personas.

En conclusión, la falta de comunicación en temas de derecho e igualdad de género es competencia del departamento de Bienestar Universitario, encargado de orientar sobre los derechos que ostentan los miembros de la comunidad LGBTI que forman parte de la Universidad Estatal de Bolívar, cuyo objetivo es formar profesionales e investigadores. La falta de motivación de todos quienes conforma la institución, (Honorable Consejo Universitario; Rectora o Rector; Vicerrectoras o Vicerrectores: Académico y de Investigación, y, Administrativo y Financiero; Decanas o Decanos; Vicedecanas o Vicedecanos; Directora o Director de Extensión; Vicedirectora o Vicedirector de Extensión; Directoras o Directores de Escuela) no han podido romper con estereotipos culturales e ideológicos que enmarcan el comportamiento y conducta a través de la comunicación, lo que ha mermado en la productividad y eficacia con que estos grupos vulnerables desarrollan sus destrezas, habilidades, liderazgo y confianza, como consecuencia se han evidenciado actos de homofobia, transfobia y bifobia.

1.2 Formulación del problema

¿Cómo la comunicación interna ayudará a promover los derechos e igualdad de género de la comunidad LGBTI en la Universidad Estatal de Bolívar?

1.3 Objetivos

General

Analizar la comunicación interna en temas de derechos e igualdad de género de la comunidad LGBTI en la Universidad Estatal de Bolívar, año 2023

Específicos

1. Evaluar las estrategias y canales de comunicación que existen para informar temas de derechos e igualdad de género en la comunidad LGBTI, a los estamentos universitarios usando la encuesta como técnica de investigación.
2. Identificar el nivel de difusión sobre derechos e igualdad de género a través de entrevistas realizadas a las autoridades vinculadas en proyectos de violencia de género y discriminación dentro de la Universidad Estatal de Bolívar.
3. Diseñar un plan de comunicación interna que garantice los derechos e igualdad de género de la comunidad LGBTI, en la Universidad Estatal de Bolívar.

1.4 Justificación del problema

La presente investigación parte desde la ausencia de comunicación que existe en una Institución de Educación Superior como es la Universidad Estatal de Bolívar, en temas de derecho e igualdad de género de la comunidad LGBTI, la falta de coordinación que se lleva a cabo en el departamento de Bienestar Universitario, razón por la cual se puede evidenciar graves consecuencias como la discriminación, afectando el estado físico y emocional que limita la capacidad de acceder a oportunidades y servicios; Violencia, intimidación basada en su orientación sexual o la identidad de género que puede tener un impacto duradero en las personas afectadas; Exclusión social, conlleva a la marginación y el aislamiento del individuo; Pérdida de oportunidades, limitan la participación por la falta de conocimiento sobre sus derechos creando barreras a los servicios, atención médica y apoyo psicológico que mantiene Bienestar Universitario.

Para (Foucault, HISTORIA DE LA SEXUALIDAD I, LA VOLUNTAD DE SABER, 1977) en su libro “Historia de la Sexualidad”, analiza la forma en como la sociedad ha regulado y controlado la sexualidad, excluyendo a los individuos homosexuales a lo largo de la historia. Este problema social parte de la cultura y religión que las personas mantienen, criadas en un concepto que enmarca lo normal y lo anormal, haciendo referencia a lo correcto e incorrecto, lo que está bien y lo que está mal. Limitando a conocer y explorar la diversidad sexual y de género que identifican al ser humano, dejando de lado la educación al generar este tipo de rechazo.

Promover los derechos e igualdad de género en la comunidad LGBTI en la Universidad Estatal de Bolívar, a través de los canales de comunicación que la institución establece formará un nuevo comienzo y un gran reto que enmarca un nuevo hito en la comunicación interna en relación a la promoción y respeto de los derechos de la comunidad LGBTI.

Según (Bauman, 1999) en el libro “La modernidad líquida” nos indica que esta cultura ha afectado profundamente la comunicación y las relaciones sociales, lo que ha llevado a una creciente falta de compromiso y responsabilidad en las relaciones interpersonales.

En la actualidad se puede evidenciar que en las plataformas digitales, redes sociales y medios tradicionales de la Universidad Estatal de Bolívar, no existe contenido en temas alusivos a la visibilización de los grupos vulnerables que fortalezcan el aseguramiento y permanencia del estudiante, docente y personal administrativo tal como lo indica la Ley de Educación Superior.

Por eso, es importante que las personas se mantengan informadas acerca de los servicios que la institución brinda y que todos quienes la conforman sean informados en temas de derechos e igualdad de género, fomentando una cultura holística con una clara visión progresiva enmarcada en la aceptación y el respeto en el entorno educativo, garantizando como institución el deber de velar por todos quienes conforman la universidad a través de los valores, creencias, filosofía e identidad.

(Habermas, Teoría de la acción comunicativa, 1981), argumenta que la acción comunicativa es esencial para la construcción de la sociedad y la democracia, ya que permite la creación de consenso y la resolución de conflictos a través del diálogo y la negociación. Además, la acción comunicativa es esencial para el desarrollo de la identidad y la autonomía de los individuos.

Es posible que la Universidad Estatal de Bolívar aún no haya implementado prácticas de comunicación interna efectivas en estos temas debido a una falta de recursos, prioridades o sensibilización. Sin embargo, es importante que la universidad desde el departamento de Bienestar Universitario reconozca la importancia de la igualdad de género y los derechos humanos que promuevan un ambiente de trabajo y estudio inclusivo, respetuoso y seguro para todos.

Por lo tanto, la justificación del problema radica en la necesidad de crear estrategias comunicacionales, que permitan sensibilizar y educar a la comunidad universitaria sobre los derechos e igualdad de género de la comunidad LGBTI enmarcados en la Constitución de la República del Ecuador 2008.

1.5 Hipótesis

H. I: Una adecuada comunicación interna que permita promover derechos de igualdad de género de la comunidad LGBTI en la Universidad Estatal de Bolívar, logrará mantener una relación holística integral entre sus estamentos.

H. O: El mal uso y manejo de la comunicación interna que permita promover los derechos de igualdad de género de la comunidad LGBTI no tendrá ningún impacto en la percepción y actitudes en la Universidad Estatal de Bolívar, creando un ambiente de controversia en temas que ayuden a mantener una relación holística integral entre sus estamentos.

I. H: Al manejar la comunicación interna que permita promover derechos de igualdad de género de la comunidad LGBTI en la Universidad Estatal de Bolívar, tendrá un impacto moderado hacia la igualdad de género, pero su efectividad dependerá del nivel de compromiso de la calidad de información comunicativa.

1.6 Variables

Variable dependiente

Comunicación interna

Variable independiente

Derecho e igualdad de género de la comunidad LGBTI.

Tabla 1. Variable dependiente: comunicación interna

Matriz de operacionalización de Variables				
Variable Dependiente: Comunicación interna				
Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Items	Técnica o instrumento
<p>La comunicación interna es la transmisión de información de la organización entre los distintos sectores a través de sus canales internos. Esta herramienta es esencial para una comunicación eficaz, reduciendo el ruido y la fricción de la comunicación, fomentando el compromiso de los colaboradores que contribuyen al customer centric y al customer journey. (Cardozo, 2021)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Transmisión • Información • Canales internos • Compromiso del público interno 	<ul style="list-style-type: none"> • Ruido • Interferencia • Frecuencia • Calidad • Pertinencia • Periodicidad del mensaje. • Proceso • herramientas • Comunicación • Crecimiento 	<p>¿Qué canales de comunicación consideras más eficientes para difundir información sobre los derechos y la igualdad de género para la comunidad LGBTI en la universidad?</p> <p>¿Considera necesario fortalecer la comunicación interna para generar una cultura de respeto a los derechos e igualdad de género?</p> <p>¿Cree usted que es necesario implementar un plan de comunicación interna que utilice como estrategia la capacitación a los estamentos universitarios para generar una cultura de respeto?</p>	<p>Encuesta</p> <p>Entrevista/Entrevista</p> <p>Entrevista/Encuesta</p>
<p>Elaborado por: Freddy Saraguro; Adriana Veliz</p>				

Tabla 2. Variable independiente: Derecho e igualdad de género de la comunidad LGBTI

Variable Independiente: Derecho e igualdad de género de la comunidad LGBTI.				
Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Items	Técnica o instrumento
<p>Promover los derechos e igualdad de género de la comunidad LGBTI significa trabajar para garantizar que las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI) tengan los mismos derechos y oportunidades que las personas heterosexuales y cisgénero en la sociedad. Esto incluye trabajar para eliminar la discriminación y la violencia que enfrentan las personas LGBTI en muchos países y comunidades, así como promover la igualdad de oportunidades en el empleo, la educación, la atención médica y otros ámbitos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover • Diversidad sexual y de género • Oportunidades • Discriminación 	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho • Igualdad • Respeto • Tolerancia • Comisión De Derechos Humanos. Orgánico Integral Penal. • Comisión Internacional De Derechos Humanos. • Consejo Nacional Para Prevenir La Discriminación. • Corte Interamericana De Derechos Humanos. • ONU Mujeres • Principios De Yogyakarta. • Organización De Estados Americanos. • Creencias • Falta de conocimiento • Estereotipos 	<p>¿Usted conoce que la constitución de la República del Ecuador 2008, garantiza la igualdad de género?</p> <p>¿Creé que la comunicación interna actual en la universidad es efectiva para informar y sensibilizar a la comunidad académica sobre los derechos e igualdad de género de la comunidad LGBTI?</p> <p>¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta la universidad en la promoción de los derechos y la igualdad de género en la comunidad LGBTI? ¿Qué medidas se están tomando para abordar estos desafíos?</p>	<p>Encuesta</p> <p>Encuesta/Entrevista</p> <p>Entrevista</p>
<p>Elaborado por: Freddy Saraguro; Adriana Veliz</p>				

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Los antecedentes investigativos de este proyecto enmarcan una relación con la comunicación y el entorno ideológico social en temas de derechos e igualdad de género, este apartado incluye estudios e investigaciones que abordan situaciones que ayudan a fortalecerlos a través de estrategias comunicacionales y el impacto de los nuevos desafíos comunicativos que enfrenta la institución al difundir temas en relación a la comunidad LGBTI, garantizando sus plenos derechos.

Actualmente “existe una amplia discriminación e intolerancia respecto a la orientación sexual, identidad de género diverso y personas cuyos cuerpos desafían las corporalidades socialmente aceptadas”; y que los Estados, “a través de su acción u omisión, generan esta discriminación e intolerancia, y en algunas instancias las refuerzan”. (CIDH, 2018, p. 17)

Para llevar un estudio profundo hacia la realidad, se debe tomar en cuenta investigaciones sobre el entorno y la convivencia de la sociedad frente a los grupos LGBTI. Como punto de partida tomaremos en cuenta la campaña para promover la igualdad de derecho y trato equitativo a las personas LGBTI en todo el mundo “Libre e Iguales” impulsada en 2013, por las Oficinas del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para Los Derechos Humanos, en el libro **violencias “por odio” contra el**

colectivo LGBTI+ en el contexto mundial, el cual menciona la gran expectativa de como las instituciones, organizaciones y entidades intentan poner un freno a la violencia atribuida a la diversidad sexual y de género, en donde la falta de información global acerca de estos temas los oculta por motivos de prejuicios intolerantes.

En la actualidad varios países a nivel mundial promueven esta conducta de violencia con actos discriminatorios penados incluso con el castigo de pena de muerte. Dichas acciones no solo alimentan los estereotipos negativos, prejuicios e intolerancia a enfermedades históricamente atribuidas a este colectivo como el VIH – SIDA sino también, omiten los derechos consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

La no discriminación y la igualdad son componentes fundamentales de las normas internacionales de derechos humanos y son esenciales a los efectos del goce efectivo y del pleno ejercicio de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. (Peribáñez Blasco, 2019, p. 27)

Actualmente si hablamos de acoso escolar a las personas LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales) puede tener múltiples causas, que van desde la falta de educación y sensibilización sobre la diversidad sexual, hasta la discriminación y prejuicios arraigados en la sociedad. “La discriminación y la violencia no entienden de edad” (Peribáñez Blasco, 2019, p. 115) Además, el acoso puede estar relacionado con la falta de apoyo y protección por parte de la institución

educativa y de las autoridades. Cuando no se toman medidas para prevenir y combatir el acoso escolar, las personas LGBTI pueden sentirse desamparadas y vulnerables, por eso es importante que existan campañas de comunicación que ayuden a fortalecer este tipo de acciones.

A su vez (Cortés, 2022) nos indica que los comunicados son efectivos para los mensajes del día a día, pero si lo que buscamos es generar un impacto en la población de nuestra organización, transformar o generar hábitos y un mejor clima laboral, el camino a tomar serán las campañas de comunicación interna.

El 27 de noviembre de 1997 el Tribunal Constitucional del Ecuador, declaró como inconstitucional el inciso primero del artículo 516 del Código Penal de aquel entonces, en el que se consideraba al homosexual como delincuente desde aquella fecha la obtención de los derechos de la población LGBTI ecuatoriana ha sido progresiva.

En la actualidad, el país ha avanzado en la garantía de derechos consagrados en las leyes nacionales, y estas se ven plasmadas en la Carta Magna de 2008 que nos guía ante la presente investigación, a su vez tomaremos de referencia la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad que se promulga en el año 2014, mediante la cual se crea el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, instrumento mediante el cual se establecen las atribuciones de los Consejos para la Igualdad, otorgándoles atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de género, dando por concluido el proceso de

transición, ejecutando acciones en el marco de su competencia en concordancia con su mandato Constitucional.

En los informes nos indican que no existen cifras exactas por lo cual es importante mencionar que respecto de la población LGBTI, no se contemplan metas porque no se cuenta con información estadística de las brechas que permita realizar una proyección, dejándolo como “Una deuda del Estado” que se tiene que impulsar. (CNIG, 2022, p. 14)

A pesar que la igualdad de oportunidades se basa en méritos y no la condición sexual con la que una persona se identifica, se ha evidenciado la discriminación como un factor limitante en la formación de profesionales en el país, es por ello, que las universidades a nivel nacional deben poseer un plan de igualdad de derechos que proteja a los estudiantes, docentes y personal administrativo que forman parte de la comunidad LGBTI.

Actualmente **La Agenda Nacional Para La Igualdad De Género 2021-2025**, nos indica que el 41% de población LGBTI tiene un nivel superior universitario; el 14% tiene un nivel de Educación superior no universitaria, y el 11% maestría, a pesar que han pasado 15 años desde la última reforma a la Constitución de la República del Ecuador 2008, aún no se ha podido superar la brecha social y de género existente. Desde una visión comunicacional se evidencia las falencias y la falta de impulso al desarrollo de un plan o estrategias de comunicación dentro de las

instituciones para la seguridad, calidad y permanencia del estudiante. (CNIG, 2022, p. 140)

Al realizar una investigación más amplia y de manera general se observa la ausencia de comunicación en temas que involucran a grupos vulnerables, en el caso de la comunidad LGBTI, se puede generar un ambiente de discriminación e invisibilización. Si la institución no comunica claramente su compromiso con la inclusión y la no discriminación, los miembros de esta comunidad pueden sentirse excluidos y marginados. Esto posiblemente afectará su bienestar emocional y generará un ambiente hostil.

Argumentado el desarrollo y la capacidad que tienen las estrategias de comunicación se toma de base un proyecto de investigación de maestría de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador en el Área de Comunicación donde nos explica el **“Análisis de las estrategias comunicacionales de la Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género”** desde el punto de incidencia que mantienen las estrategias que se aplican en base a los lineamientos del diseño de plan de acuerdo a su necesidad.

La comunicación estratégica en temas sociales urgentes como la violencia de género deberán ser tratados desde este tipo de comunicación de tal manera que coadyuve a sensibilizar, concienciar y generar conocimiento sobre esta problemática en la sociedad. La erradicación de la violencia de género abarca una serie de estrategias desde varios campos de análisis. En el área de la comunicación, dicha

erradicación exige una adecuada estrategia como el eje transversal de una solvente planificación en las diferentes etapas. (Carvajal , 2021, p. 22)

Tomando referencia el diagnóstico sobre la situación de Género en la Universidad Estatal De Bolívar en el 2019 que dio paso al proyecto **“Fortalecimiento de las organizaciones de la sociedad civil bolivarenses para la incidencia pública, el ejercicio de su ciudadanía en democracia, la exigibilidad de los derechos y el acceso a la igualdad de oportunidades, en el marco del avance en la consecución de los ods”**. Llevada a cabo en el mes de junio y julio a grupos focales de la Universidad como estudiantes (hombres y mujeres), personal docente y administrativo de las facultades de: Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática; Ciencias Agropecuarias, Recursos Naturales y del Ambiente; Ciencias de la Educación, Sociales, Filosóficas y Humanísticas; Ciencias de la Salud y del Ser Humano; y Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales. (Maquita, 2022)

Tomando como referencia, su análisis de encuesta se ha de identificar y evaluar el desarrollo de la perspectiva social universitaria y a su vez cumplir ciertos puntos de recomendación que se generan para fortalecer los derechos e igualdad de género de la Universidad Estatal de Bolívar.

2.2 Marco científico

En este apartado se presenta la corriente filosófica comunicacional que respalda la investigación, basado en el principio de la búsqueda constante por promover sociedades más justas e igualitarias en el ámbito de derecho y la igualdad de género en la comunidad LGBTI, que se ha cuestionado de manera crucial en la agenda de múltiples disciplinas académicas. Nuestro enfoque ha demostrado su relevancia en el análisis de la corriente estructuralista de la comunicación postulada por Ferdinand Saussure, que dio inicio al desarrollo del estudio de la lingüística moderna del siglo XX.

Desde esta perspectiva la escuela de Frankfurt plantea un mensaje crítico y reflexivo sobre las estructuras sociales, económicas y culturales existentes en su época, promoviendo un análisis profundo y una búsqueda de la emancipación humana a través del cuestionamiento de las injusticias y la creación de una sociedad más igualitaria, libre y participativa.

Uno de los representantes que sobresalen dentro de la teoría crítica es Jürgen Habermas, quien pone sobre la mesa de discusión el planteamiento de la acción comunicativa, modelo que busca comprender cómo se lleva a cabo la comunicación humana y cómo esta puede servir como herramienta para la construcción de consensos y la emancipación de individuos y sociedades.

Al hablar de temas históricamente la comunidad LGBTI ha sido marginada y sometida a diversas formas de discriminación y violencia, lo que ha conllevado a una

lucha por el reconocimiento de sus derechos y la igualdad de acceso de oportunidades y recursos, por la cual le damos un enfoque en la teoría de la acción comunicativa de Habermas y su capacidad para generar procesos emancipatorios mediante la construcción de consensos y el diálogo.

(Habermas, 1981), Argumenta que la acción comunicativa es esencial para el desarrollo de la identidad y la autonomía de los individuos, donde se identifica tres niveles de acción comunicativa:

- 1. Acción instrumental:** Esta es una forma de comunicación que se enfoca en la consecución de un objetivo específico. La comunicación en este nivel se utiliza como una herramienta para lograr un propósito, como hacer una compra o conseguir un trabajo.
- 2. Acción estratégica:** En este nivel, la comunicación se utiliza para persuadir o influir en los demás. La comunicación en este nivel se enfoca en la persuasión y la manipulación, y tiene una finalidad estratégica.
- 3. Acción comunicativa:** En este nivel, la comunicación tiene como objetivo alcanzar un entendimiento mutuo y cooperar entre los participantes en la comunicación. La acción comunicativa se enfoca en la construcción de un consenso y la cooperación, a través del diálogo, la negociación y el acuerdo.

De igual forma el desarrollo de la modernidad ha generado una sociedad caracterizada por la incertidumbre y la inestabilidad, lo que ha dado lugar a una cultura de la superficialidad y la efimeridad.

Por eso, según (Bauman, 1999) esta cultura de “la modernidad líquida ha afectado profundamente la comunicación y las relaciones sociales, lo que ha llevado a una creciente falta de compromiso y responsabilidad en las relaciones interpersonales”.

En lo que se puede evidenciar sobre la comunicación y sus características en base al desarrollo humano se toma la teoría del Monseñor Leonidas Proaño, obispo ecuatoriano que luchó por la defensa de los derechos humanos y la justicia social quien en su obra refiere sobre temas relacionados con la igualdad y la justicia en la sociedad.

“La igualdad no solo debe ser entendida como una igualdad formal ante la ley, sino como una igualdad real, que reconoce las diferencias y particularidades de cada persona y grupo social”. (Proaño, 1990)

Si bien es cierto el autor habla sobre la igualdad de pueblos indígenas, lo que se busca con esta teoría es fortalecer una sociedad más justa y equitativa, donde todas las personas tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades, independientemente de su origen étnico o social. Proaño consideraba que esta lucha social era fundamental para construir una sociedad más democrática y participativa, donde se respete la dignidad de todas las personas.

(Savater, 1991) En su obra "Ética para Amador", explora temas como la libertad, la responsabilidad, la solidaridad y la justicia, y ofrece una perspectiva sobre cómo las personas pueden vivir una vida ética y satisfactoria, según el autor nos argumenta que la ética no es un conjunto de reglas y mandamientos que debemos seguir sin pensar, sino que es un proceso de reflexión constante sobre nuestras acciones y decisiones, y cómo afectan a los demás. El autor en lugar de buscar una moralidad absoluta, aboga por una ética basada en valores universales como la dignidad humana y la tolerancia, que permita a cada persona tomar decisiones informadas y responsables sobre su propia vida.

- **Reflexionar sobre nuestras decisiones:** En lugar de seguir ciegamente las reglas o normas sociales, es importante que reflexionemos sobre nuestras decisiones y sus posibles consecuencias. Antes de tomar una decisión, es recomendable pensar en cómo puede afectar a los demás y si es coherente con nuestros valores personales.
- **Ser responsable:** La responsabilidad es una parte importante de la ética para Savater. Esto significa que debemos ser conscientes de nuestras acciones y asumir las consecuencias de ellas. También es importante reconocer que nuestras acciones tienen un impacto en los demás, y por lo tanto, debemos tomar en cuenta sus necesidades y derechos.
- **Ser solidario:** La solidaridad implica preocuparse por el bienestar de los demás y actuar en consecuencia. Esto puede incluir pequeñas acciones, como

ayudar a un amigo en necesidad, o participar en actividades de voluntariado o asistencia social.

- **Practicar la tolerancia:** La tolerancia es una parte importante de la ética de Savater. Esto significa respetar las diferencias de los demás y aceptar que no todos comparten nuestras opiniones o valores. Al ser tolerantes, podemos construir relaciones más armoniosas y respetuosas con las personas que nos rodean.

- **Buscar la felicidad:** La ética no se trata solo de hacer lo correcto, sino de buscar la felicidad en nuestra vida. Esto significa encontrar un equilibrio entre nuestras necesidades y deseos personales, y nuestras responsabilidades hacia los demás. (Savater, 1991)

De acuerdo a lo que expresa el autor, poner en práctica estos conceptos en nuestra vida cotidiana puede ayudarnos a tomar decisiones más informadas y responsables, construir relaciones más saludables con los demás, y encontrar un sentido de propósito y significado en nuestras vidas.

2.3 Marco conceptual

Comunicación

La comunicación es el proceso por medio del cual se transmite información de un ente a otro. Es el intercambio de sentimientos, opiniones o cualquier otro tipo de información mediante el habla, escritura u otras señales. (La Trea Studio, 2019)

La comunicación es una manera de conocer las ideas, hechos, pensamientos, sentimientos y valores. Además, una de las más grandes necesidades que tenemos todos los seres humanos es la convivencia y el diálogo entre unos y otros, que nos permite conocernos y entendernos. (Köhler, 2022, p. 19)

Comunicación formal

Antes de determinar con exactitud cómo debería ser la correcta comunicación formal dentro de la empresa es necesario determinar cada uno de los elementos que definen la comunicación dentro de este marco concreto. En general, los elementos que intervienen en el proceso de comunicación formal dentro de una empresa se identifican de la siguiente manera: para la empresa, los emisores pueden ser aquellas personas que emiten mensajes en beneficio y para el progreso de la organización. Pueden tomar el papel de emisores cualquiera de los empleados de la empresa. El código debe asignar a los mensajes, comprensión para la comunicación dentro de la organización, ya sea de la empresa a sus empleados, o entre ellos mismos. El mensaje, en la comunicación interna, toma el contenido, que constituye lo que la empresa quiere transmitir como la intención. La mayoría de las comunicaciones

internas de una empresa tratan sobre eventos de la misma, información de la empresa, beneficios para los empleados, promociones, etc. (Fernández López, 2022, p. 24)

Comunicación informal

Las comunicaciones informales aportan incuestionables beneficios a las personas implicadas en ellas, pero también pueden ser útiles a la organización, porque proporciona a la dirección mucha información sobre los empleados y el clima laboral. Las potencialidades de la comunicación que se desarrolla en el contexto de grupos informales de la empresa pueden ser, en términos de reforzamiento de la cohesión grupal: para generar y fortalecer la cultura de la organización como medio para aclarar comunicaciones formales ambiguas o deficientes, o en comunicaciones con contenido formal, que escapan a los canales establecidos por la empresa saltándose uno o varios niveles de la cadena comunicativa, para incrementar la rapidez y exactitud de los mensajes, gracias a la reducción del número de personas que participan en la cadena comunicativa. (Fernández Lopez, 2022, p. 26)

Organización

Es de destacar, que el factor clave de una organización, son las personas y la calidad de las relaciones que existen entre ellas y no su construcción, ni las políticas y/o procedimientos; las organizaciones están constituidas por las personas y las relaciones entre ellas. (Mejía Trejo, 2023, p. 16)

La organización es la ordenación sistemática de personas con alguna finalidad concreta. Organizar, por tanto, es crear una estructura y, para ello, hay que tener en cuenta una serie de criterios: La división del trabajo de la organización que conforma los puestos y los departamentos, las líneas de autoridad formal, los mecanismos utilizados para coordinar los diversos puestos y tareas en la organización. (Pavia Sánchez, 2021, p. 76, 77)

Institución

Una institución es una organización que presenta objetivos específicos, con principios morales y académicos, que suele crear bases de solidez con la que mantiene un orden social y lo fundamenta a partir de la integración de sus miembros quienes practican las doctrinas en ella impartidas. Una institución tiene múltiples formas e ideas, pero lo primero que se debe destacar es que estos organismos se crean con el fin de desempeñar una labor específica, ya sea científica, política, cultural o social. (Váldez, 2022)

Comunicación institucional – organizacional

El concepto hace referencia al conjunto de estrategias, herramientas y acciones que una organización o institución utiliza para comunicarse con sus diferentes públicos, ya sea interna o externa y tiene como objetivo crear y mantener una imagen positiva de la organización, fortalecer su reputación y establecer relaciones duraderas con sus diferentes públicos.

La comunicación institucional es aquella que se realiza de modo organizado por una institución y va dirigida a las personas. (Mancinas Chávez & Figueroa Benítez, 2022)

Toda organización debe priorizar dentro de su estructura organizacional un sistema de comunicaciones e información, que dinamice los procesos de interacción que permitan proyectar la empresa hacia el futuro. La comunicación debe ser una labor integrada en la política de empresa, una labor que requiere una metodología, una organización y una estrategia. (Fernández López, 2022, p. 23)

La investigación de comunicación en las organizaciones se caracterizó por concebirlas como sistemas, por explorar la comunicación como proceso y por determinar la manera en que los miembros de las organizaciones creaban y recreaban significados compartidos; esto, sin dejar de lado las investigaciones adelantadas en décadas anteriores sobre clima de comunicación y las redes de relaciones interpersonales. (Guzmán Ramírez, Enfoque y tendencias de la comunicación estratégica en Colombia, 2020, pág. 63)

Comunicación interna

Según (Cuenca & Verazzi, 2020, p. 68) La comunicación interna velará por un determinado modo de hacer (y de ser) en el camino hacia el cumplimiento de ese norte.

La comunicación interna es la transmisión de información de la organización entre los distintos sectores a través de sus canales internos. Esta herramienta es esencial para una comunicación eficaz, reduciendo el ruido y la fricción de la comunicación, fomentando el compromiso de los colaboradores que contribuyen al customer centric y al customer journey. (Cardozo, 2021)

Canales de comunicación interna

Existen muchos canales de comunicación empresarial utilizados para intercambiar información entre equipos, poner las metas al día, alinear las actividades dentro de una empresa y delegar responsabilidades. Algunos de los más utilizados por (Da Silva, 2021) son:

- **Reuniones**

Ya sean presenciales o virtuales, se trata de un canal de comunicación interna bastante efectivo debido a que no solo permite hacer una evaluación del desempeño de la empresa, sino que, además, es la oportunidad perfecta para intercambiar ideas y crear estrategias en conjunto.

- **Emails**

Por medio de este canal de información se pueden gestionar las tareas y hacer un seguimiento de los procesos de manera diaria. Además, este canal de comunicación se caracteriza por ser rápido, barato y efectivo.

- **Chat interno**

Entre los canales de comunicación interna en una empresa, el chat interno permite agilizar los procesos e intercambiar mensajes en tiempo real. De hecho, según el Informe de tendencias antes mencionado, el chat interno es el segundo canal de comunicación empresarial más utilizado por empresas de todos los portes.

- **Redes sociales corporativas**

Este es uno de los canales de comunicación interna empresarial más eficientes, ya que se puede generar un intercambio de información flexible, continuo e inmediato.

Se trata de canales de comunicación interna utilizados en entornos de trabajo colaborativo para: compartir conocimiento y oportunidades en tiempo real; dialogar en un entorno seguro y confiable; ampliar las redes profesionales.

Tipos de comunicación interna

La comunicación interna permite generar estrategias que ayuden al éxito de una empresa, a continuación mostraremos los tipos de comunicación según el artículo de (Efficyers, 2020)

Descendente

- Esta es la comunicación presente en todas las empresas.
- Los managers dan instrucciones a los jefes de equipo.
- Los jefes de equipo dan instrucciones al resto de empleados.

Ascendente

Del mismo modo que hay un flujo de información de arriba a abajo, debería haber un flujo de la dirección contraria.

- De los empleados a los jefes de equipo.
- De los jefes de equipo a los managers.
- De los managers a la dirección.

Horizontal

Este tipo de comunicación interna es, casi siempre, la gran olvidada. Es aquella que tiene lugar entre colegas de forma plana: de directivo a directivo, de manager a manager, de un equipo a otro, etc.

Cultura organizacional

La cultura Organizacional tiene que ver con las pautas y las formas de ver el mundo compartidas por las personas, será importante centrarnos en un colectivo clave a este respecto: los mandos, es decir, las personas que ostentan una situación de poder privilegiada. (Cuenca & Verazzi, 2020, pág. 71)

Clima organizacional

“Clima organizacional” no siempre ha sido claro para dirigentes empresariales, académicos e investigadores, quienes en muchos casos usan términos como “ambiente de trabajo” o “ambiente laboral” para referirse al clima

organizacional, o en otras ocasiones usan el término “clima organizacional” para definir algunos de los aspectos de la dinámica social de las organizaciones como la comunicación, el liderazgo o las relaciones de trabajo, lo cual connota una visión bastante reducida de lo que significa el clima para las organizaciones. (García Rubiano, Vesga Rodríguez, & Gómez Rada, 2020, p. 18)

En este sentido es fundamental destacar que el impacto positivo que un clima laboral agradable proyecta va más allá de la satisfacción y del grado de identificación del trabajador con su lugar de trabajo, ya que fomenta la integración, reduce posibles conflictos internos y, sobre todo, mejora notablemente la productividad. (UNIR, 2021)

Objetivos de la comunicación organizacional

El objetivo de la comunicación se basa en gestionar es; gerenciar, administrar, coordinar diferentes procesos y recursos para cumplir con los objetivos a corto, mediano y largo plazo, propuestos a través de la investigación, la planeación, la ejecución y la evaluación. Gestionar procesos de comunicación implica también desplegar estrategias y recursos para incidir, provocar cambios o transformar situaciones hacia la dirección deseada. Sin duda, una gestión eficaz debe estar liderada por un experto de las más altas cualidades personales y profesionales que garantice el logro de las metas. (Guzmán Ramírez, 2020, p. 67)

Calidad de mensaje

Un mensaje de alta calidad es aquel que logra transmitir el mensaje deseado de manera clara y concisa, sin ambigüedades, confusiones o malentendidos y esta depende de varios factores, como la elección adecuada del lenguaje, la organización y estructura del mensaje, la selección de las palabras adecuadas, la claridad en la expresión, la coherencia del mensaje y la precisión en la información que se transmite.

Según, (Diccionario LID de Marketing Directo e Interactivo, 2023) El éxito de cualquier campaña depende de la excelencia de sus mensajes y de su influencia sobre la audiencia, de su impacto, de su originalidad, de su atractivo y de su garra, de su expresividad, etc.

Estamentos

El estamento es un grupo de la sociedad que comparte ciertas características, principalmente relacionadas a la actividad económica que desarrollan y a su estilo de vida. De ese modo, cada división que está sujeta un marco legal particular. (Westreicher, 2020)

Derechos

El derecho debe iniciar con conciencia de cada uno de los individuos que conforman el Estado en la cual las relaciones deben ser perfectas y coordinadas. Esto quiere decir que estamos obligados, como parte fundamental a cumplir las leyes

escritas por quienes hemos elegido como líderes jurídicos, que son la guía de una buena conducta de nosotros. Seguir el esquema normativo y deliberado es fundamental para consolidar las bases de un futuro ordenado. (Bolaños Jiménez, Realpe Mejía, & Llanos Polanco, 2021)

Promover

El verbo "promover" tiene diferentes significados dependiendo del contexto en el que se utilice, pero en general se refiere a fomentar, impulsar o incentivar algo o a alguien para que alcance un determinado objetivo o meta. "Impulsar el desarrollo o la realización de algo". (Real Academia Española , 2022)

Derechos humanos

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna. (ONU, 2021)

Sexo

El sexo se refiere a las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres; son características con las que se nace, y son universales, es decir, comunes a todas las sociedades y culturas y son inmodificables.

Género

El género es el conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, que se construyen en cada cultura y momento histórico con base en la diferencia sexual. Y sus rasgos se han ido moldeando a lo largo de la historia de las relaciones sociales. El enfoque o perspectiva de género considera las diferentes oportunidades que tienen hombres y mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos roles que socialmente se les asignan.

Sexualidad

La sexualidad es principalmente la construcción social de un impulso biológico, que es además, multidimensional y dinámica, es decir, la experiencia que una persona tenga de la sexualidad está mediada por la biología, los roles de género y las relaciones de poder, como también por factores tales como la edad y la condición social y económica. Sin embargo, la influencia social más profunda sobre la sexualidad de una persona proviene de los roles de género prescritos, las normas y valores sociales que determinan el poder relativo, las responsabilidades y las

conductas de hombres y mujeres por lo tanto, la experiencia individual de la sexualidad no es más que la expresión de ese desequilibrio. (SESOLAA, 2021)

Diversidad sexual, orientación sexual, comunidad LGBTIQ+

Cuando se habla de orientación sexual, debe entenderse la atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un sexo diferente, o de su mismo sexo, o de más de un género, así como a las relaciones íntimas y/o sexuales con estas personas. (Markelda Montenegro, 2020, p. 12)

Conceptos de las siglas LGBTI

Las siglas LGBTI representa cada una de la orientación sexual que el ser humano se siente identificado, representando a los gays, lesbianas, bisexuales, transexuales, intersex, queers. (LAIA, 2021)

- **Lesbianas:** Mujeres que son atraídas emocional y sexualmente por otra mujer.
- **Gays:** Hombres que son atraídos emocional y sexualmente por otro hombre.
- **Bisexuales:** Persona que es física, sexual y emocionalmente atraída tanto por hombres como mujeres.
- **Transexuales:** Aquellas personas que realizaron una transición al sexo opuesto al que nacieron a través de la intervención médica.
- **Intesex:** Personas que no se identifican con el sexo que nacieron.

Discriminación

Cuando se habla de discriminación, se hace alusión a una conducta social llevada a cabo por individuos, instituciones, organizaciones o cualquier actor social, que produce y reproduce por acción u omisión ciertas desigualdades de tipo económico, social, laboral, afectivo o político, en contra de un cierto tipo de individuos, grupos humanos o instituciones. (Concepto, 2019)

La discriminación sofoca las oportunidades, desperdicia un talento humano que es necesario para el progreso, y acentúa las tensiones y desigualdades sociales. (OIT, 2023)

Homofobia, transfobia y bifobia

Discriminación o incluso el odio hacia las personas por su orientación sexual o su identidad de género: “Homofobia” en el caso de las personas homosexuales (se sienten atraídas por personas de su mismo sexo), “Bifobia” en el caso de las personas bisexuales (se sienten atraídas por personas de ambos sexos) y “Transfobia” en el caso de las personas transgénero (no se identifican con el sexo que se les asignó al nacer). (Vega, 2022)

Igualdad de derecho

La igualdad es cuestión de empatía y solidaridad, y también es cuestión de comprender que, en tanto que miembros de una sola humanidad, nuestro único modo de avanzar es trabajando juntos por el bien común. (OHCHR, 2021)

Educación

Educación viene del latín educere que significa 'sacar', 'extraer', y educare que significa 'formar', 'instruir'.

La educación comprende también la asimilación y práctica de las normas de cortesía, delicadeza y civismo. De allí que en el lenguaje popular la práctica de estos hábitos de socialización sean calificados como signos de una buena educación. (Imaginario, 2019)

Educación superior

Los programas educativos de nivel superior se apoyan o parten de los conocimientos adquiridos en la educación secundaria. Su propósito es que los estudiantes desarrollen habilidades complejas en un campo de estudio especializado. Contemplan la educación profesional, vocacional avanzada y académica. (UNESCO, 2019, p. 2)

2.4 Marco legal

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008

Título II Derechos, Capítulo primero, Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. (CRE, 2008,art.11)

Capítulo II Derechos del Buen vivir, Sección quinta Educación, Art. 27.-

La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. (CRE, 2008, art.27)

Capítulo sexto Derechos de libertad, Art. 66, Inciso 9.- Se reconoce y garantizará a las personas:

El derecho a tomar decisiones libres, informadas, voluntarias y responsables sobre su sexualidad, y su vida y orientación sexual. El Estado promoverá el acceso a los medios necesarios para que estas decisiones se den en condiciones seguras. (CRE, 2008)

Capítulo sexto Derechos de libertad, Art. 68.- La unión estable y monogámica entre dos personas libres de vínculo matrimonial que formen un hogar de hecho, por el lapso y bajo las condiciones y circunstancias que señale la ley, generará los mismos derechos y obligaciones que tienen las familias constituidas mediante matrimonio. La adopción corresponderá sólo a parejas de distinto sexo. (CRE, 2008, art 68.)

Capítulo noveno Responsabilidades, Art. 83, Inciso 14.- Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley:

Respetar y reconocer las diferencias étnicas, nacionales, sociales, generacionales, de género, y la orientación e identidad sexual. (CRE, 2008, art 83.)

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

Proclama la presente Declaración Universal de Derechos Humanos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción. (DUDH, 1948)

Art. 02.- Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía. (DUDH, 1948, art. 02)

Art. 07.- Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación. (DUDH, 1948, art.07)

Art. 26.- 2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos; y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz. (DUDH, 1948, art 26)

MARCO NORMATIVO PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS LGBTIQA+ EN LA REGIÓN ANDINA

(Al término de la elaboración del presente instrumento, la publicación del Marco normativo referido, no ha sido publicado en la respectiva Gaceta Oficial del Parlamento Andino sin embargo se tuvo que tomar cita del PLAN DE ACCIÓN DE DIVERSIDADES LGBTI+ (PAD) 2022-2025 por la Secretaría de Derechos Humanos Organización Internacional para las Migraciones Centro de Planificación y Estudios Sociales)

De acuerdo (MMDDHH, 2022, p. 23, 24) el Artículo 5 del Marco Normativo (2022b), se dispone que los Estados miembros del Parlamento Andino garantizarán a las personas LGBTIQA+ los siguientes derechos:

- a) Protección contra toda forma de discriminación e intolerancia en cualquier ámbito de la vida pública o privada.
- b) Reconocimiento, goce, ejercicio y protección en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales consagrados en

la normativa interna y legislación vigente nacionales y en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados miembros, a nivel individual y colectivo.

- c) Al cambio de datos en razón a su identidad de género. La modificación del nombre propio, datos de sexo e imagen será de iniciativa y decisión voluntaria y personal de la o el titular de ellos, permitiéndoles acceder a una ciudadanía plena.
- d) A una efectiva participación sin ningún tipo de discriminación por cuestiones de su género. Los miembros de la comunidad LGBTIQ+ tienen derecho a que se promueva su participación en diferentes espacios y que sean adecuados para expresarse sobre los asuntos que sean de su interés.
- e) A que se les garantice el ejercicio pleno de los derechos económicos, sociales y culturales, con énfasis en el derecho a la salud, educación, trabajo, vivienda, recreación, deporte y cultura.
- f) Las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas tendrán derecho a que se les garantice una vida libre de todo tipo de violencia.

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, LOES

Art. 2.- Objeto - Esta Ley tiene como objeto definir sus principios, garantizar el derecho a la educación superior de calidad que propenda a la excelencia interculturalidad, al acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y con gratuidad en el ámbito público hasta el tercer nivel. (LOES, 2010, art. 2)

Art. 3 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador establece como deber del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes. (LOES, 2010, art. 3)

Art. 12.- Principios del Sistema - El Sistema de Educación Superior se rige por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica y tecnológica global. El Sistema de Educación Superior, al ser parte del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social, se rige por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación. (LOES, 2010, art 12)

El Art. 27 de la Constitución vigente establece que la educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. (LOES, 2010, art. 27)

Art. 56.- Paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad.- La elección de rector o rectora, vicerrectores o vicerrectoras, y de los representantes de los distintos estamentos ante los órganos de cogobierno en las instituciones de educación superior, se realizará a través de listas que deberán ser integradas respetando la alternancia, la paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad conforme a la Constitución. Décima Octava.- Los organismos del Sistema de Educación Superior tramitarán toda solicitud de cambio de género en el registro de postulación, matriculación o titulación de cualquier solicitante, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 94 de la Ley Orgánica de Gestión de la Identidad y Datos Civiles. (LOES, 2010, art 56.)

Art. 71.- Principio de igualdad de oportunidades.- El principio de igualdad de oportunidades consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura,

preferencia política, condición socioeconómica, de movilidad o discapacidad. Las instituciones que conforman el Sistema de Educación Superior cumplirán con el principio de igualdad de oportunidades a favor de los ecuatorianos en el exterior, retornados y deportados, de manera progresiva, a través de su inclusión o del desarrollo de programas como los destinados a la implementación de educación superior a distancia o en línea. (LOES, 2010, art. 71)

Art. 86.- Unidad de Bienestar en las instituciones de educación superior.- Las instituciones de educación superior mantendrán una unidad administrativa de bienestar destinada a promover los derechos de los distintos estamentos de la comunidad académica, y desarrollará procesos de orientación vocacional y profesional, además de obtención de créditos, estímulos, ayudas económicas y becas, y ofrecerá servicios asistenciales que se determinen en las normativas de cada institución. (LOES, 2010, art 86.)

Promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de toda la comunidad universitaria.

Formular e implementar políticas, programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de delitos sexuales. El departamento de Bienestar Universitario, a través del representante legal de la institución de educación superior, presentará o iniciará las acciones administrativas y judiciales que correspondan por los hechos que hubieren llegado a su conocimiento. (LOES, 2010)

Art. 91.- Selección y Ejercicio de docencia e investigación sin limitaciones.- Para la selección del personal académico, así como para el ejercicio de la docencia y la investigación en las instituciones del Sistema de Educación Superior, no se establecerán limitaciones que impliquen discriminaciones derivadas de su religión, etnia, edad, género, posición económica, política, orientación sexual, discapacidad o de cualquier otra índole, ni éstas podrán ser causa de remoción, sin perjuicio de que el profesor o la profesora e investigador o investigadora respete los valores y principios que inspiran a la institución, y lo previsto en la Constitución y esta Ley. Se aplicará medidas de acción afirmativa de manera que las mujeres y otros sectores históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades en los concursos de merecimientos y oposición. (LOES, 2010, art. 91)

Art. 207.- Sanciones para las y los estudiantes, profesores investigadores, servidores y trabajadores.- Las instituciones del Sistema de Educación Superior, así como también los Organismos que lo rigen, estarán en la obligación de aplicar las sanciones para las y los estudiantes, profesores e investigadores, dependiendo del caso, tal como a continuación se enuncian. (LOES, 2010, art. 207)

Incurrir en actos u omisiones de violencia de género, psicológica o sexual, que se traduce en conductas abusivas dirigidas a perseguir, chantajear e intimidar con el propósito o efecto de crear un entorno de desigualdad, ofensivo, humillante, hostil o vergonzoso para la víctima.

Art. 207.2.- Acoso.- En el ámbito de las instituciones de educación superior se considera que existe acoso, discriminación y violencia de género, cuando vulnere directa o indirectamente la permanencia y normal desenvolvimiento de la persona afectada, en la institución de educación superior.

Incurrir en actos u omisiones de violencia de género, psicológica o sexual, que se traduce en conductas abusivas dirigidas a perseguir, chantajear e intimidar con el propósito o efecto de crear un entorno de desigualdad, ofensivo, humillante, hostil o vergonzoso para la víctima. (LOES, 2010, art 207)

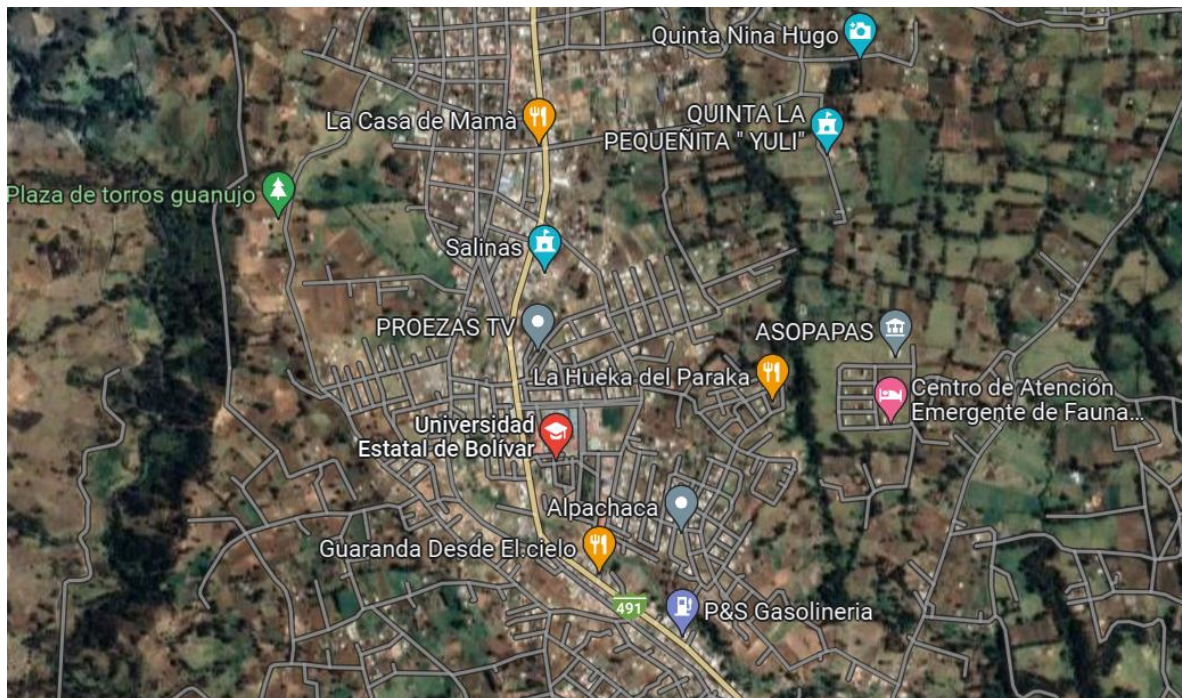
DECIMA PRIMERA.- Las instituciones de educación superior en un plazo de sesenta (60) días normarán el procedimiento de denuncia vía administrativa y judicial de quienes hayan sido víctimas de delitos sexuales perpetrados en los recintos universitarios, por integrantes de la misma comunidad universitaria, entiéndase a estos como directivos, funcionarios(as), personal académico, no académico, administrativo, trabajadores(as) y estudiantes.

DÉCIMA OCTAVA.- Los organismos del Sistema de Educación Superior tramitarán toda solicitud de cambio de género en el registro de postulación, matriculación o titulación de cualquier solicitante, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 94 de la Ley Orgánica de Gestión de la Identidad y Datos Civiles.

2.5 Georeferencial

La Universidad Estatal de Bolívar, inicia su función el 22 de octubre de 1977, como extensión de la Universidad Estatal de Guayaquil, sin embargo el 20 de junio de 1989 el CONUEP aprobó la creación de la UEB el 20 de junio de 1989, por el presidente de la República del Ecuador en ese entonces el Dr. Rodrigo Borja, al mando de la institución por parte de Ing. Gabriel Galarza López. Actualmente la universidad cuenta con cinco facultades y 20 carreras universitarias, establecidas en la ciudad de Guaranda, localizada en la provincia de Bolívar, cantón Guaranda. Sector Guanujo en la Av. Ernesto Che Guevara s/n y Av. Gabriel Secaira.

Gráfico 1. *Localización UEB*



Fuente: (Google Earth)

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.1 Tipos de investigación

Esta investigación se basa en diferentes tipos de investigación, como exploratoria, descriptiva, explicativa y bibliográfica ya que su objetivo es explorar las diferentes estrategias de comunicación interna que podrían ser utilizadas para promover los derechos e igualdad de género en la comunidad LGBTI en la Universidad Estatal de Bolívar. De igual forma, se busca describir la situación actual de la comunidad LGBTI en la universidad y analizar cómo se están abordando estos temas. Además, también se debe analizar de una forma cualitativa y cuantitativa, ya que se busca explicar los factores que influyen en la promoción de los derechos e igualdad de género en la comunidad LGBTI, y cómo la comunicación interna puede ser utilizada para mejorar la situación.

Investigación exploratoria

La investigación exploratoria se utilizó para identificar y describir la situación actual, lo que permitió establecer de manera más clara los problemas y preguntas que se buscan resolver y, a su vez, definir de manera más precisa las estrategias a utilizar en la comunicación interna.

Investigación descriptiva

La investigación descriptiva ayudó a describir, analizar y sintetizar los fenómenos, situaciones y eventos específicos, así como establecer relaciones y patrones que nos permitió una descripción detallada de la situación actual. Todo esto para establecer acciones de mejora y diseñar nuevas estrategias más efectivas en la promoción de los derechos e igualdad de género en la comunidad LGBTI en la universidad.

Investigación explicativa

La investigación explicativa ayudó a comprender las causas y efectos de las barreras y desafíos que enfrenta la comunidad LGBTI, identificar los factores que influyen en la efectividad de las estrategias de comunicación interna y establecer relaciones causales. Todo esto permitió establecer soluciones más efectivas y sostenibles para abordar los desafíos que enfrenta la comunidad LGBTI en la universidad.

Investigación bibliográfica

La investigación bibliográfica es una herramienta valiosa para cualquier tipo de investigación, que permitió identificar la literatura existente sobre el tema, identificar las mejores prácticas en la comunicación interna, establecer un marco conceptual sólido y proporcionar orientación sobre las mejores prácticas de investigación.

Investigación de campo

La investigación de campo permitió recolectar datos detallados y contextualizados, lo que facilitó la identificación de factores clave, desafíos y oportunidades, permitiendo la creación de nuevas estrategias efectivas de comunicación interna.

3.2 Enfoque de investigación

La investigación se direccionará en un enfoque cualitativo y cuantitativo debido a su naturaleza exploratoria, se analizó desde las experiencias de los participantes, su flexibilidad metodológica y su capacidad para incluir a participantes diversos.

Método de investigación

Inductivo

El método inductivo nos fue de utilidad porque permitió comprender en profundidad las necesidades y demandas de la comunidad LGBTI, generando propuestas basadas en la evidencia y la participación activa de la comunidad universitaria.

Deductivo

Este método permitió analizar y establecer principios generales, buscar evidencia, diseñar estrategias específicas basadas en la lógica y la coherencia que nos fundamenta las acciones propuestas que permitieron poner en evidencia y principios para fortalecer la comunicación interna para promover los derechos y la igualdad de género en la comunidad LGBTI de la Universidad Estatal de Bolívar.

Analítico sintético

El método analítico-sintético nos permitió analizar el problema para identificar las soluciones integradoras, la evaluación y retroalimentación continua, y la consideración de múltiples perspectivas.

Descriptivo

El método descriptivo se usó para poder describir la situación actual de la comunicación interna y la igualdad de género, donde se identificó las brechas y desafíos, caracterizar necesidades y demandas, y proporcionar información para respaldar la toma de decisiones.

Cuantitativo

El método cuantitativo permitió medir variables relevantes a través de los estamentos universitarios donde se evaluó las tendencias y patrones que permitan el desarrollo de una cultura de respeto y de igualdad.

Cualitativo

Este método ayudó a comprender en profundidad el tema al explorar el contexto y significado a través de la participación y el empoderamiento que se tiene en temas de derecho e igualdad de género.

3.3 Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

En el proyecto de investigación se utilizaron los siguientes instrumentos de investigación

Encuesta

Se elaboró un cuestionario estructurado que se aplicó a grupos específicos de estamentos universitarios (Estudiantes, Docentes y Personal Administrativo) cuyo objetivo fue recopilar datos, opiniones, actitudes, características demográficas u otros aspectos específicos en base a nuestro tema de investigación.

Entrevista

Las entrevistas fueron realizadas a las autoridades de la Universidad Estatal de Bolívar que nos permitió obtener información detallada y en profundidad sobre las acciones, percepciones y conocimientos en temas de comunicación interna en base a derecho e igualdad de género de la comunidad LGBTI

3.4 Universo, Población y Muestra

Población

Se estratificó por estamentos: Estudiantes (7,968), Docentes (177), y Administrativos (96) **Muestra:** Una muestra representativa debe contener todas las características de la población o universo, para la presente investigación se toma una muestra estratificada por estamentos aplicando la siguiente fórmula.

N= Universo de la población docentes

n= Tamaño de la muestra

e= error de muestreo (0,05)

Z= Nivel de confianza (1.960)

p= Probabilidad de éxito (0.50)

q= Probabilidad de rechazo (0.50)

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

Fórmula aplicada a la población Estudiantes

$$n = \frac{7.968 * 1.960^2 * 0.50 * 0.50}{0.05^2 * (7.968 - 1) + 1.960^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = \frac{7.968 * 3.8416 * 0.50 * 0.50}{0.0025 * (7.967) + 3.8416 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = \frac{7.968 * 3.8416 * 0.25}{19.9175 + 3.8416 * 0.25}$$

$$n = \frac{7.968 * 0.9604}{19.9175 + 0.9604}$$

$$n = \frac{7.6524672}{20.8779}$$

n = 367Estudiantes para encuestar

Docentes: Al plantear la formula, la muestra de los docentes nos da un valor de

(122)

Administrativos: 96

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

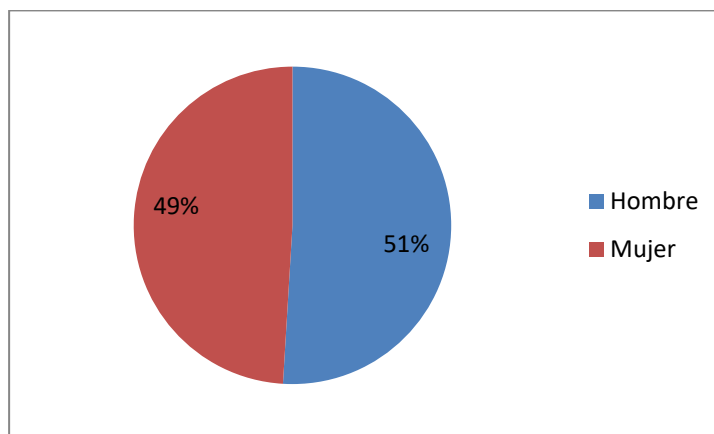
4.1 Estudiantes de la UEB

Tabla 3. Datos Informativos: Sexualidad

Datos informativos	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	187	51
Mujer	180	49
Total	367	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 2. Sexualidad



Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

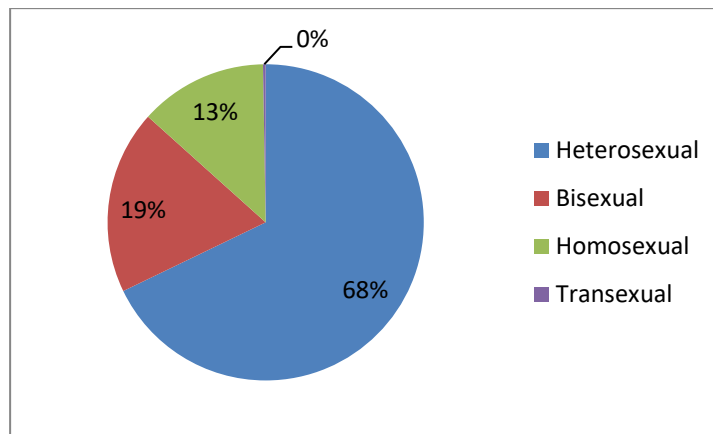
Análisis e interpretación: Los estudiantes de la UEB mostraron un gran acercamiento al tema de investigación, donde los hombres mostraron una alta predisposición para el desarrollo de la encuesta, a pesar que las mujeres forman parte del desarrollo.

Tabla 4. Datos Informativos: Género

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Heterosexual	249	68
Bisexual	69	19
Homosexual	48	13
Transexual	1	0
Total	367	100%

Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro v Adriana Veliz

Gráfico 3. Género



Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro v Adriana Veliz

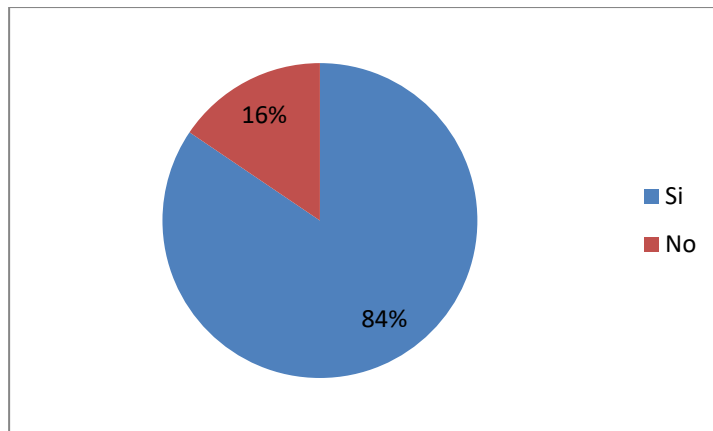
Análisis e interpretación: La muestra que se analizó en el entorno universitario podemos apreciar que la UEB, tiene un número significativo de personas que forman parte del colectivo LGBTI, situación que amerita que la universidad empiece a plantear una cultura incluyente y equitativa en temas de género.

Tabla 5. Acrónimo LGBTI

¿Sabes qué significa el acrónimo LGBTI?	Frecuencia	Porcentaje
Si	310	84
No	57	16
Total	367	100%

Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 4. LGBTI



Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Análisis: Los estudiantes universitarios muestran un gran conocimiento sobre el acrónimo LGBTI, sin embargo muestra una pequeña población que aún desconoce del tema.

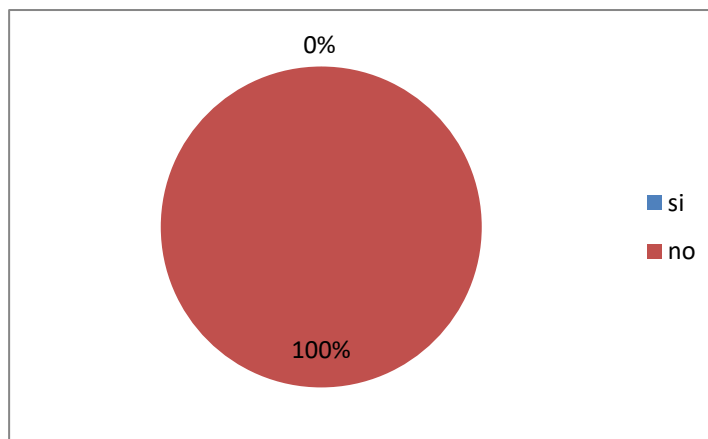
Eso implicó que al desarrollar este tema de investigación observamos una deficiencia de temas que involucran a las personas que forman parte del colectivo LGBTI.

Tabla 6. Discriminación por su orientación sexual

¿Cómo estudiante de la UEB ha sufrido algún tipo de discriminación por su orientación sexual?	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	367	100%
Total	367	100%

Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro v Adriana Veliz

Gráfico 5. Orientación sexual



Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro v Adriana Veliz

Análisis e interpretación: Los estudiantes de la UEB, no muestran discriminación por su orientación sexual en la Universidad Estatal de Bolívar.

Eso quiere decir que a pesar que no se ha visualizado vulnerabilidad de derecho, es un hecho que los estudiantes no se han sentido discriminados, tomando referencia que esta investigación se realizó en un tiempo determinado, con situaciones y espacios diferentes.

Tabla 7. Tipos de discriminación

Si tu respuesta es (si) de qué manera has sido discriminado:	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%

Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023

Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Tabla 8. Discriminación por parte de los estamentos universitarios

Si tu respuesta fue (si) de parte de quien fuiste discriminado	Frecuencia	Porcentaje
Docentes	0	0%
Estudiantes	0	0%
Personal administrativo	0	0%

Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023

Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

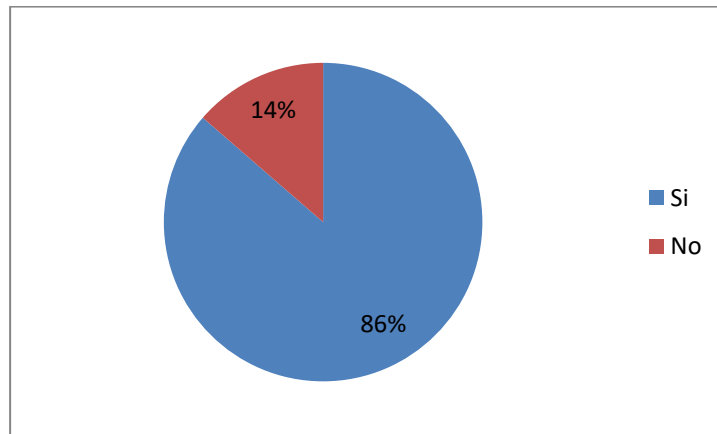
Análisis e interpretación: Los datos informativos de los encuestados por parte de los estudiantes no muestra discriminación en el establecimiento de Educación Superior.

Tabla 9. Comunidad LGBTI

¿Has tenido algún amigo o conocido que se haya identificado como LGBTI?	Frecuencia	Porcentaje
Si	317	86
No	50	14
Total	367	100%

Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro v Adriana Veliz

Gráfico 6. Personas LGBTI



Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro v Adriana Veliz

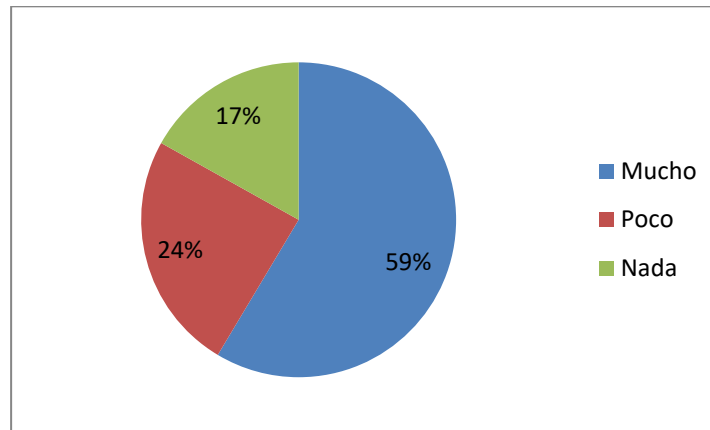
Análisis e interpretación: Gran parte de la muestra tomada para esta investigación los estudiantes conocen de personas que forman parte del colectivo LGBTI, sin embargo la otra mitad nunca ha tenido amigo o conocido con diversidad de género.

Tabla 10. Temas de orientación sexual y la identidad de género

¿Te sientes cómodo/a hablando sobre temas relacionados con la orientación sexual y la identidad de género?	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	215	59
Poco	90	24
Nada	62	17
Total	367	100%

Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro v Adriana Veliz

Gráfico 7. Temas de orientación sexual y la identidad de género



Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro v Adriana Veliz

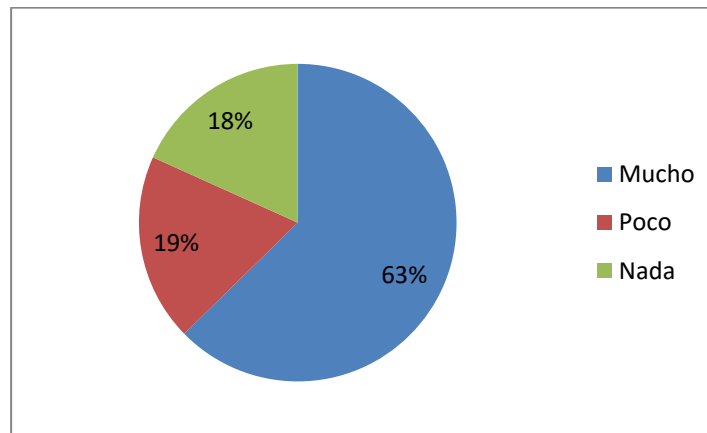
Análisis e interpretación: Gran parte de los estudiantes, muestran que se sienten cómodos hablando de estos temas, sin embargo existen aún personas que se sienten poco y nada cómodo hablando de estos temas, que para el tema de investigación ha resultado controversial

Tabla 11. Nivel de conciencia

¿Cuál es tu nivel de conciencia sobre los derechos y la igualdad de género para la comunidad LGBTI?	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	230	63
Poco	70	19
Nada	67	18
Total	367	100%

Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 8. Nivel de conciencia



Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

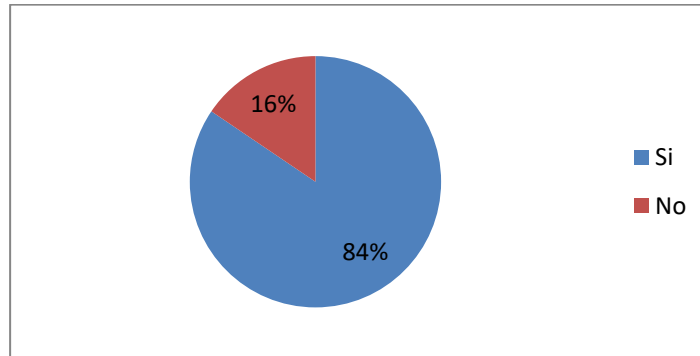
Análisis e interpretación: Los Estudiantes muestra un nivel de conciencia alto, sin embargo una pequeña parte aún le falta mantener un nivel de conciencia sobre los derechos y la igualdad de género para la comunidad LGBTI.

Tabla 12. Información

¿Considera necesario que los estamentos universitarios compartan información acerca del grupo LGBTI?	Frecuencia	Porcentaje
Si	310	84
No	57	16
Total	367	100%

Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro v Adriana Veliz

Gráfico 9. Información de grupos LGBTI



Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro v Adriana Veliz

Análisis e interpretación: La mayoría de los estudiantes considera necesario compartir información acerca de temas LGBTI, que permitan desarrollar información que permitan a futuros estudiantes sentirse seguro en una Institución de Educación Superior.

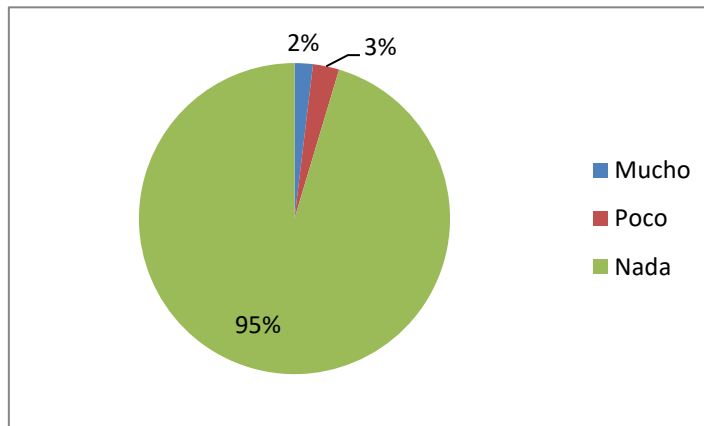
Tabla 13. Derechos e igualdad de género en la UEB

¿Cómo estudiante ha recibido información sobre los derechos e igualdad de género en la UEB?	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	7	2
Poco	10	3
Nada	350	95
Total	367	100%

Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023

Autores: Freddy Saraguro v Adriana Veliz

Gráfico 10. Derechos e igualdad de género



Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023

Autores: Freddy Saraguro v Adriana Veliz

Análisis e interpretación: Gran parte de los estudiantes de la Universidad Estatal de Bolívar, muestra que no han recibido información, esto nos da una conclusión de que los temas de derecho e igualdad de género enfocados en la población LGBTI no se han tomado en cuenta, tomando de referencia que existe una alta población que forman parte de este colectivo.

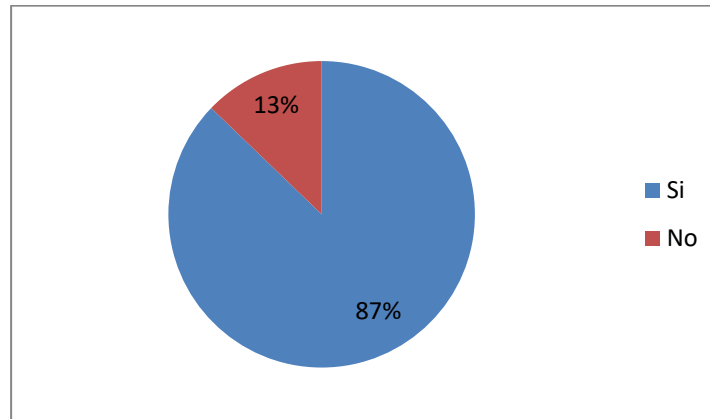
Tabla 14. Cultura de respeto a los derechos de Género

¿Considera necesario fortalecer la comunicación interna para genera una cultura de respeto a los derechos de género?	Frecuencia	Porcentaje
Si	320	87
No	47	13
Total	367	100%

Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023

Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 11. Cultura de respeto



Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023

Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Análisis e interpretación: Gran parte de la población estudiantil de la Universidad Estatal de Bolívar, consideran necesario fortalecer la comunicación interna.

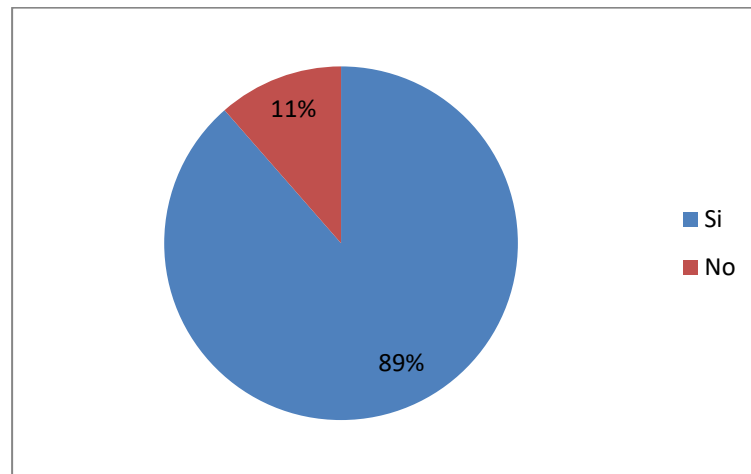
Este resultado refleja que existe un déficit de comunicación y que se debería mejorar y potencializar en temas que permitan al estudiante poder estudiar de una manera segura.

Tabla 15. Cultura de Tolerancia

¿Cree usted que la comunidad universitaria mantiene una cultura de tolerancia a la diversidad de género?	Frecuencia	Porcentaje
Si	325	89
No	42	11
Total	367	100%

Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 12. Tolerancia a la diversidad de género



Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

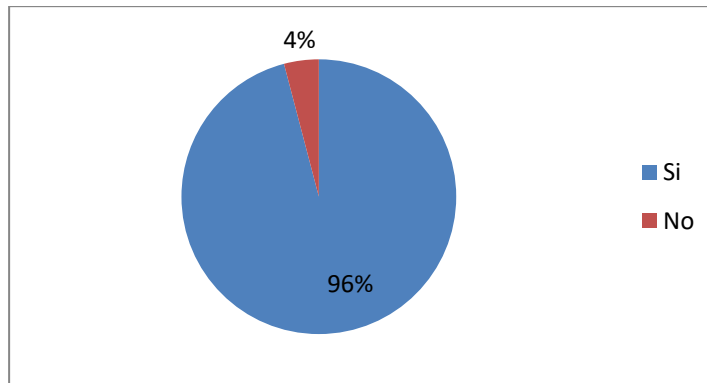
Análisis e interpretación: Los estudiantes de la Universidad Estatal de Bolívar, en la encuesta muestran una gran tolerancia en temas de diversidad sexual, sin embargo aún se puede evidenciar la falta de la misma.

Tabla 16. Creencias limitadas en temas de diversidad sexual y de género

¿Considera usted que en el entorno social académico mantienen creencias que limiten el accionar de las personas que pertenecen a la comunidad LGBTI?	Frecuencia	Porcentaje
Si	352	96
No	15	4
Total	367	100%

Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 13. Creencias



Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

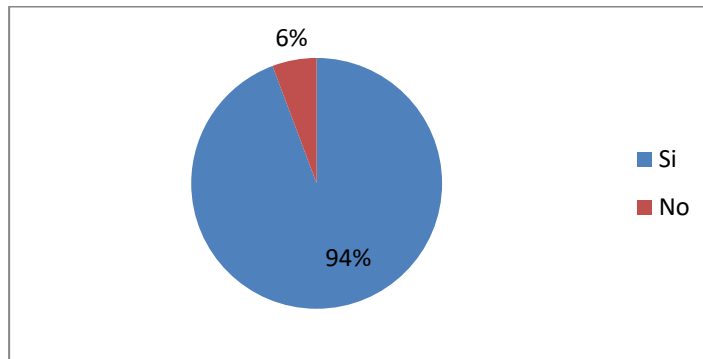
Análisis e interpretación: Los estudiantes de la Universidad Estatal de Bolívar, un grupo mayoritario indica que la universidad si mantiene creencias que limitan el accionar de las personas LGBTI.

Tabla 17. FEUE Y AFU

¿Considera usted que los representantes estudiantiles de FEUE y AFU deberían liderar acciones para desarrollar una comunicación interna para que respalde los derechos e igualdad de género en la comunidad LGBTI?	Frecuencia	Porcentaje
Si	346	94
No	21	6
Total	367	100%

Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 14. Respaldo de derechos e igualdad de género por FEUE Y AFU



Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Análisis e interpretación: Gran parte de los estudiantes de la Universidad Estatal de Bolívar consideran que los representantes estudiantiles deben liderar acciones que permitan desarrollar una buena comunicación interna en temas de derecho e igualdad de género en la comunidad LGBTI.

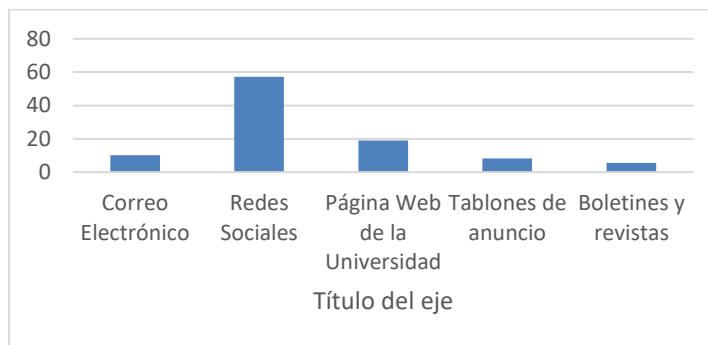
Tabla 18. Canales de comunicación

¿Qué canales de comunicación consideras más eficientes para difundir información sobre los derechos y la igualdad de género para la comunidad LGBTI en la Universidad Estatal de Bolívar?
(En orden de importancia enumere siendo el 5 realmente importante, 4 más importante, 3 importante, 2 menos importante, 1 nada importante.)

Canales de comunicación	Realmente importante	Más importante	Importante	Menos importante	Nada importante	Frecuencia	Porcentaje
Correo Electrónico	5	29	1	0	2	37	10
Redes Sociales	190	0	10	8	2	210	57
Página Web de la Universidad	4	5	60	4	2	70	19
Tablones de anuncio	3	3	4	0	20	30	8
Boletines y revistas	1	0	0	19	0	20	5
Total						367	100

Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro v Adriana Veliz

Gráfico 15. Canales de comunicación



Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro v Adriana Veliz

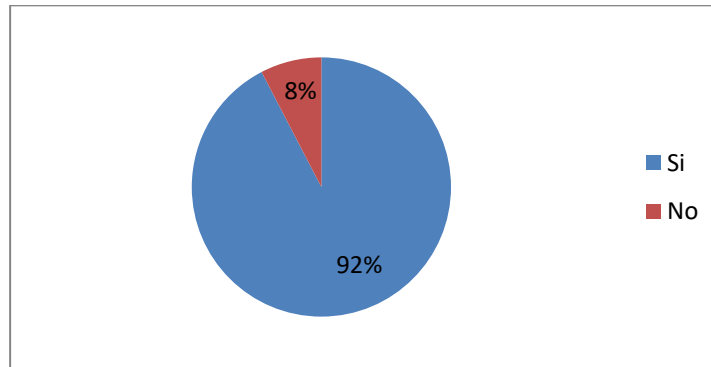
Análisis e interpretación: Gran parte de los estudiantes de la Universidad Estatal de Bolívar consideran que las redes sociales son realmente eficaces para comunicar.

Tabla 19. Estamentos universitarios

¿Considera necesario capacitar a los estamentos de la UEB sobre los derechos e igualdad de género de la comunidad LGBTI, con la finalidad de generar una cultura de respeto?	Frecuencia	Porcentaje
Si	339	92
No	28	8
Total	367	100%

Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023
 Autores: Freddy Saraguro v Adriana Veliz

Gráfico 16. Capacitaciones



Fuente: Estudiantes UEB / mayo y junio 2023
 Autores: Freddy Saraguro v Adriana Veliz

Análisis: Gran parte de los estudiantes considera necesario capacitar a los estamentos universitarios de la UEB sobre temas de derecho e igualdad de género de la comunidad LGBTI.

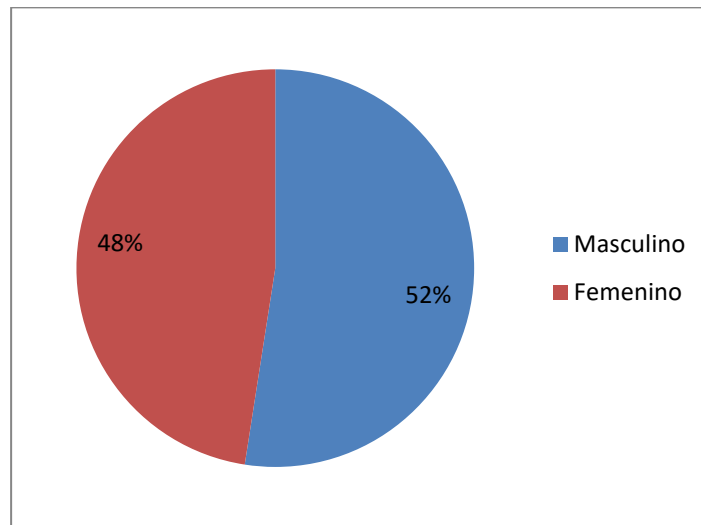
4.2 Docentes

Tabla 20. Datos Informativos: Sexualidad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	64	52%
Femenino	58	48%
Total	122	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 17. Sexualidad



Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

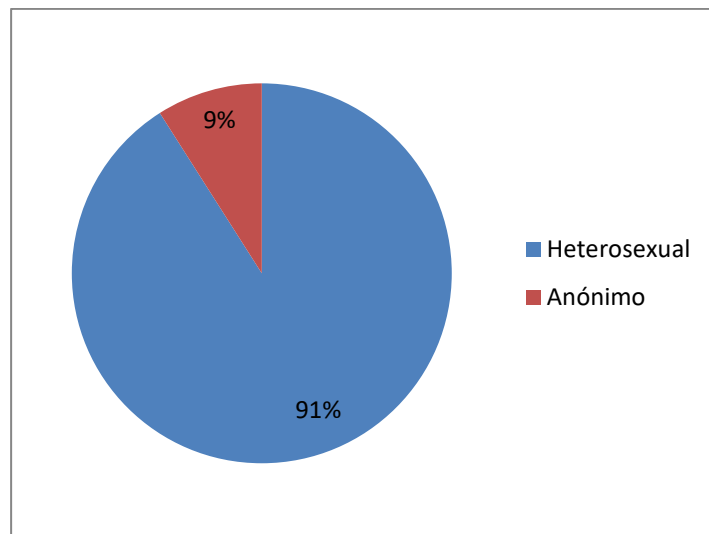
Análisis e interpretación: La tabulación que se llevó a cabo a los docentes de la UEB mostro una alta predisposición de hombres en el desarrollo de la encuesta.

Tabla 21. Datos Informativos: Género

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Heterosexual	111	91%
Anónimo	11	9%
Total	122	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 18. Géneros



Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

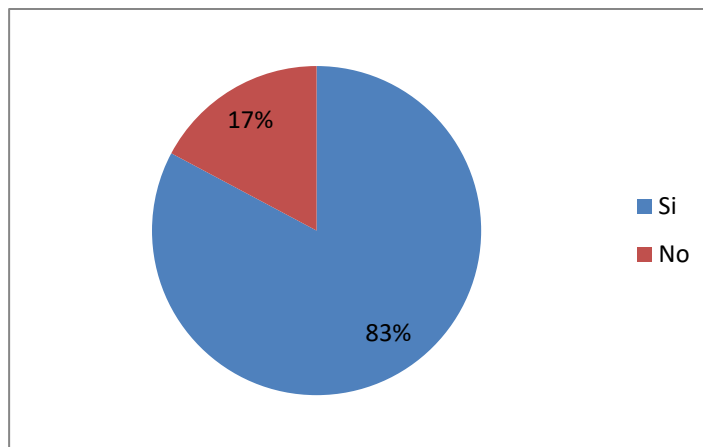
Análisis e interpretación: Gran parte de los docentes indicaron su orientación sexual, sin embargo un pequeño porcentaje no se quiso identificar a que género pertenece, tal vez por la falta de conocimiento o vergüenza.

Tabla 22. Conoce sobre las leyes constitucionales

¿Está de acuerdo con lo que garantiza la Constitución De La República Del Ecuador 2008 artículo 11, con relación a la igualdad de género?	Frecuencia	Porcentaje
Si	101	83%
No	21	17%
Total	122	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 19. Conocimiento del Art. 11 de la Constitución de La República Del Ecuador



Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

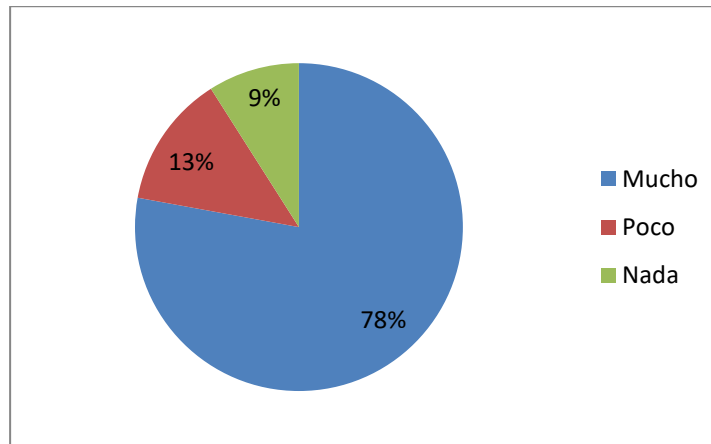
Análisis e interpretación: Los docentes de la universidad tienen conocimiento y gran parte está de acuerdo con lo que indica la constitución en el art. 11 sobre la no discriminación.

Tabla 23. Temas de derecho e igualdad de género

¿Considera que el estamento docente ha concienciado sobre los derechos y la igualdad de género para la comunidad LGBTI?	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	95	78%
Poco	16	13%
Nada	11	9%
Total	122	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 20. Temas de derecho e igualdad de género



Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

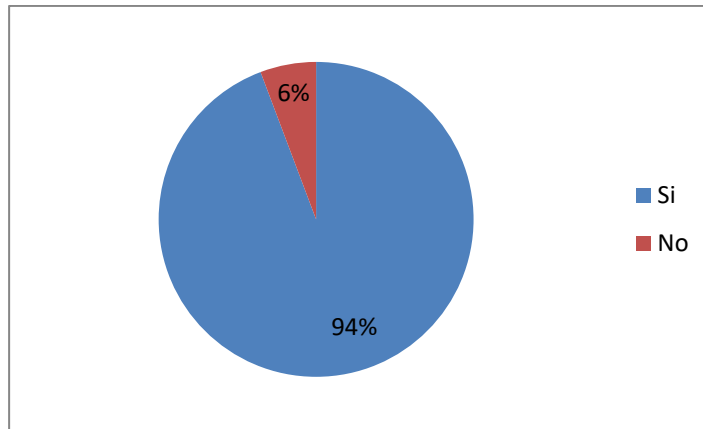
Análisis e interpretación: Gran parte de los docentes si han concienciado sobre temas de derecho e igualdad de género para la comunidad LGBTI, sin embargo existe una población mínima que poco y nada han desarrollado estos temas.

Tabla 24. Comunicación sobre temas de derecho e igualdad de género

¿Considera necesario que los medios y canales de comunicación oficiales de la UEB compartan información sobre temas de derecho e igualdad de género que se enfoquen en los grupos LGBTI?	Frecuencia	Porcentaje
Si	115	94%
No	7	6%
Total	122	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 21. Medios y canales de comunicación



Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

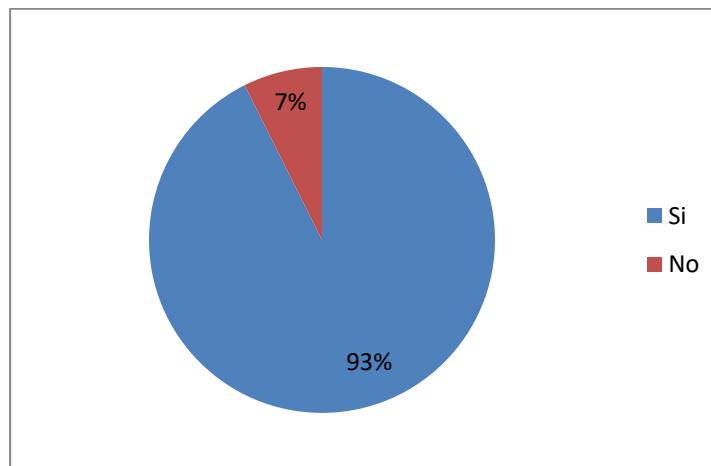
Análisis e interpretación: Gran parte de los docentes universitarios consideran necesario que los medios y canales de comunicación oficiales de la UEB compartan información sobre temas de derecho e igualdad de género que se enfoque en los grupos LGBTI.

Tabla 25. Comunicación efectiva

¿Considera que la comunicación interna en la UEB es efectiva para informar y sensibilizar a la comunidad académica sobre los derechos e igualdad de género de la comunidad LGBTI?	Frecuencia	Porcentaje
Si	113	93%
No	9	7%
Total	122	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 22. Comunicación en temas de derecho e igualdad de género



Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

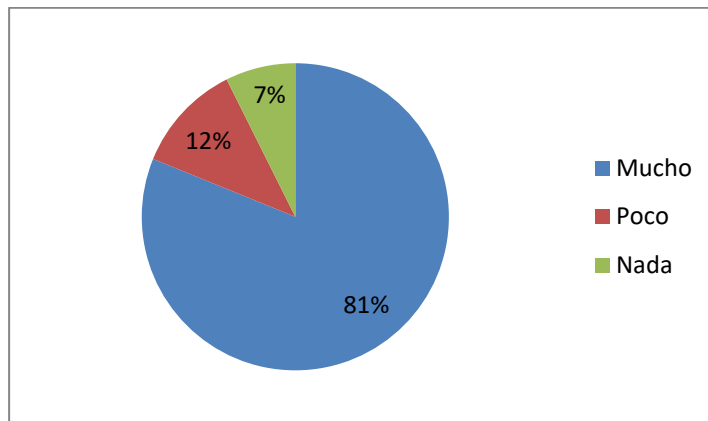
Análisis e interpretación: Los docentes de la UEB indican que la comunicación interna de la universidad es efectiva para informar y sensibilizar en temas de derecho e igualdad de género de la comunidad LGBTI.

Tabla 26. Comunicación interna de la UEB

¿Considera que la comunicación interna de la UEB ha logrado informar sobre derechos e igualdad de género de la comunidad LGBTI?	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	99	81%
Poco	14	11%
Nada	9	7%
Total	122	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
 Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 23. Información de derecho e igualdad de género



Fuente UEB / mayo y junio 2023
 Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

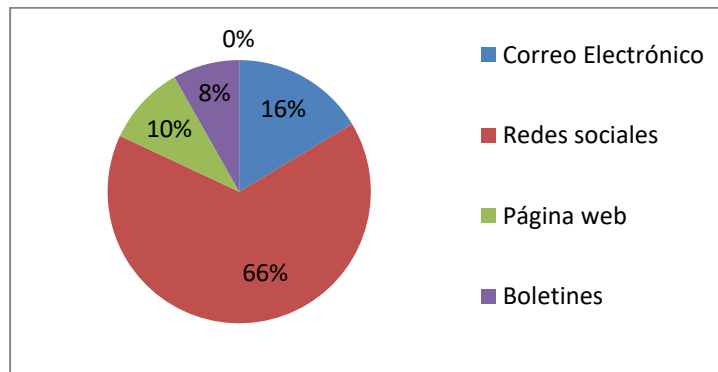
Análisis e interpretación: La mayoría de los estamentos universitarios, consideran que la comunicación interna de la UEB ha logrado informar sobre derecho e igualdad de género de la comunidad LGBTI.

Tabla 27. Canales de comunicación

¿Qué canales de comunicación consideras más eficientes para difundir información sobre los derechos y la igualdad de género para la comunidad LGBTI en la universidad? (SELECCIONE UN CASILLERO)	Frecuencia	Porcentaje
Correo Electrónico	20	16%
Redes sociales	80	66%
Página web	12	10%
Boletines	10	8%
Quipus Institucional	0	0%
Total	122	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 24. Difusión de información



Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

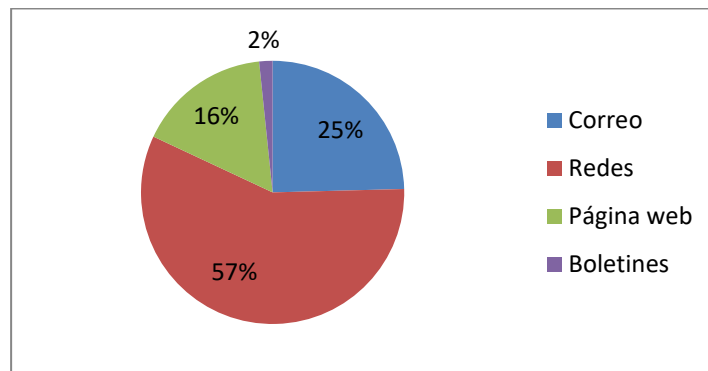
Análisis e interpretación: Para los docentes de la UEB gran parte de la población indica que las redes sociales son más eficientes para difundir información sobre los derechos e igualdad de género para la comunidad LGBTI.

Tabla 28. Medios de comunicación institucional

¿Qué medio de comunicación institucional usa con frecuencia para conocer temas culturales, educativos, de género, entre otros?	frecuencia	porcentaje
Correo	30	25%
Redes	70	57%
Página web	20	16%
Boletines	2	2%
Total	122	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
 Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 25. Información en temas educativos



Fuente UEB / mayo y junio 2023
 Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

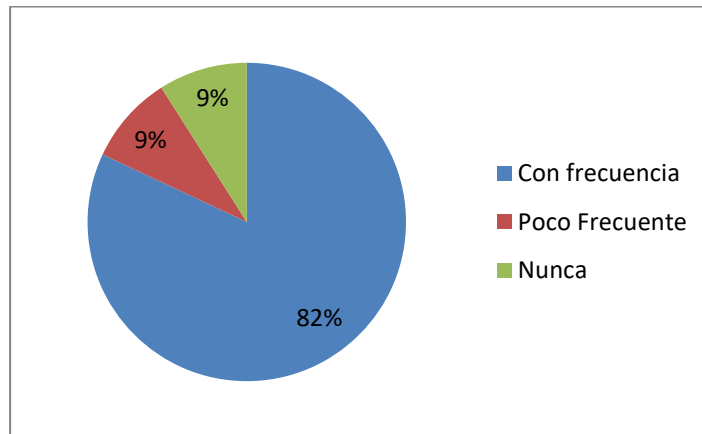
Análisis e interpretación: Al llevar a cabo las encuestas nos damos cuenta que los docentes de la UEB utilizan como medio de comunicación institucional usa con frecuencia para conocer temas culturales, educativos, de género, entre otros.

Tabla 29. Interactividad docente y estudiante

¿En su práctica académica usted ha interactuado con personas que pertenecen al colectivo LGBTI dentro del aula de clases?	Frecuencia	Porcentaje
Con frecuencia	100	82%
Poco Frecuente	11	9%
Nunca	11	9%
Total	122	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 26. Personas LGBTI en la práctica académica



Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

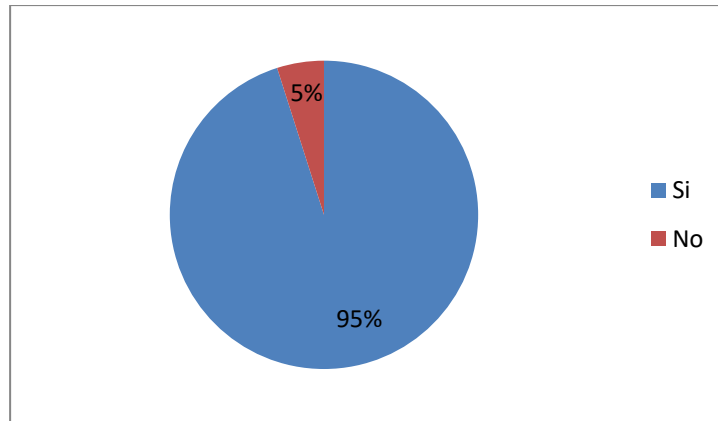
Análisis e interpretación: Dentro de la práctica académica gran parte de los docentes si han interactuado con frecuencia con personas que pertenecen al colectivo LGBTI.

Tabla 30. Identidad de genero

¿Considera importante que los docentes socialicen temas relacionados con la identidad de género?	Frecuencia	Porcentaje
Si	116	95%
No	6	5%
Total	122	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 27. Temas de identidad de género



Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

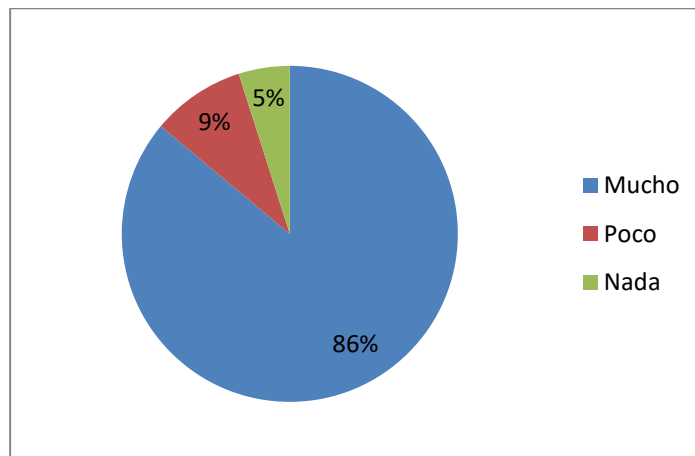
Análisis e interpretación: En las encuestas direccionadas a los docentes la mayoría indica que es importante que se socialicen temas relacionados con la identidad de género.

Tabla 31. Cultura de tolerancia a la diversidad sexual

¿Cree usted que la comunidad universitaria mantiene una cultura de tolerancia a la diversidad de género?	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	105	86%
Poco	11	9%
Nada	6	5%
Total	122	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 28. Comunidad universitaria



Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

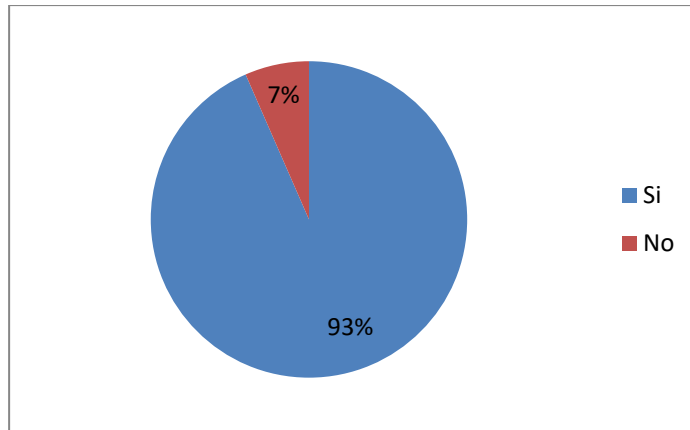
Análisis e interpretación: Gran parte de los docentes, mantienen una cultura de tolerancia a la diversidad de género.

Tabla 32. Fortalecer la comunicación interna

¿Considera necesario fortalecer la comunicación interna para generar una cultura de respeto a los derechos e igualdad de género?	Frecuencia	Porcentaje
Si	114	93%
No	8	7%
Total	122	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 29. Cultura de respeto a los derechos e igualdad de género



Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

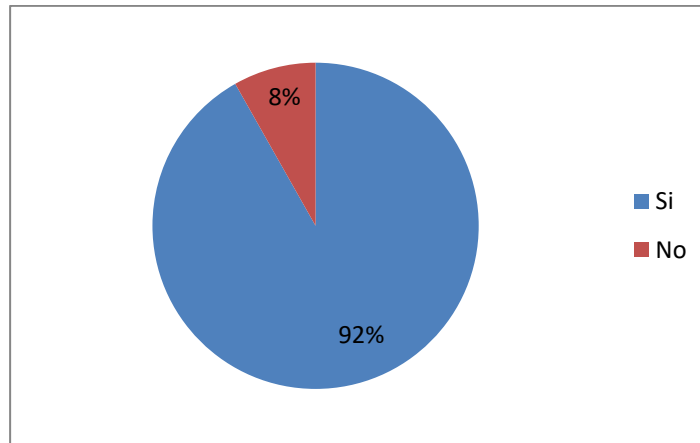
Análisis e interpretación: Gran parte de docentes indican que es necesario fortalecer la comunicación para generar una cultura de respeto a los derechos e igualdad de género.

Tabla 33. Diseño de estrategias de comunicación interna en la UEB

¿Considera usted que es fundamental diseñar estrategias de comunicación interna que permitan difundir, concientizar y respaldar los derechos e igualdad de género en la comunidad LGBTI?	Frecuencia	Porcentaje
Si	112	92%
No	10	8%
Total	122	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 30. Estrategias para difundir, concientizar y respaldar los derechos



Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

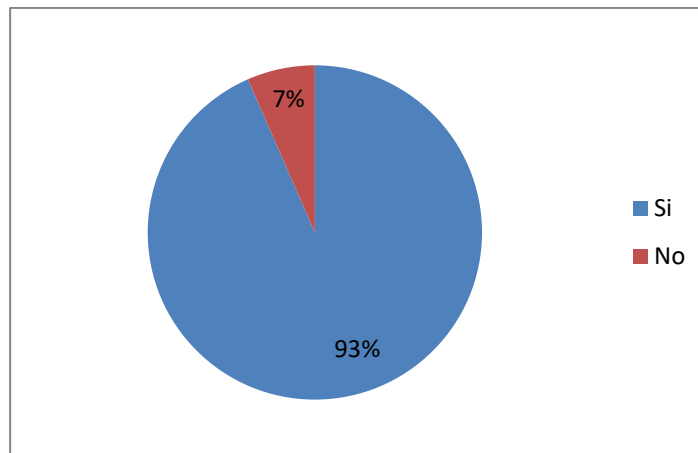
Análisis e interpretación: Es importante difundir, concientizar y respaldar los derechos e igualdad de género en la comunidad LGBTI, gracias a la gran aceptación por parte de los docentes de la UEB.

Tabla 34. Capacitar a los estamentos universitarios

¿Considera necesario capacitar a los estamentos de la UEB sobre los derechos e igualdad de género enfocado en la comunidad LGBTI, con la finalidad de generar una cultura de respeto?	Frecuencia	Porcentaje
Si	114	93%
No	8	7%
Total	122	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 31. Capacitación en temas de derecho e igualdad de género



Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

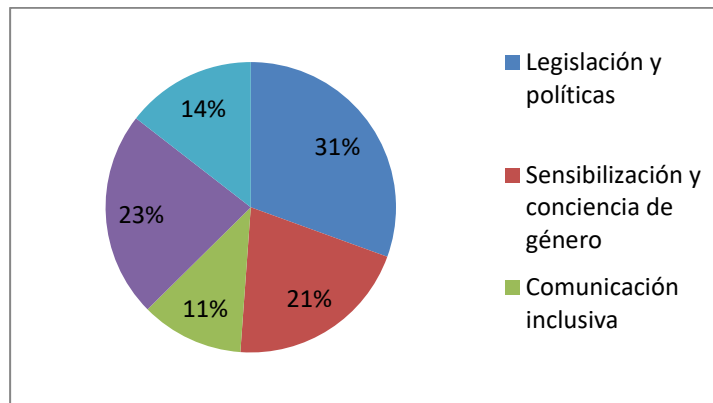
Análisis e interpretación: Gran parte de los resultados de encuesta muestran que los docentes considera necesario capacitar a los estamentos de la UEB sobre los derechos e igualdad de género en la comunidad LGBTI, con la finalidad de generar una cultura de respeto.

Tabla 35. Tipos de Capacitación

¿Qué tipo de capacitación considera necesaria para que los docentes estén preparados para abordar temas de derechos e igualdad de género en la comunidad LGBTI?	Frecuencia	porcentaje
Legislación y políticas	80	31%
Sensibilización y conciencia de género	54	21%
Comunicación inclusiva	30	11%
Herramientas didácticas Inclusivas	60	23%
Gestión de la diversidad	38	15%
Total	262	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
 Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 32. Temas educativos de derecho e igualdad de género



Fuente UEB / mayo y junio 2023
 Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Análisis e interpretación: En la encuesta marca varias opciones para iniciar una campaña de comunicación para poder capacitar a los docentes, la mayoría indica: legislación y políticas, sin embargo se podría tomar temas de sensibilización y conciencia de género, herramientas didácticas inclusivas que tienen más acogida.

4.3 Administrativos

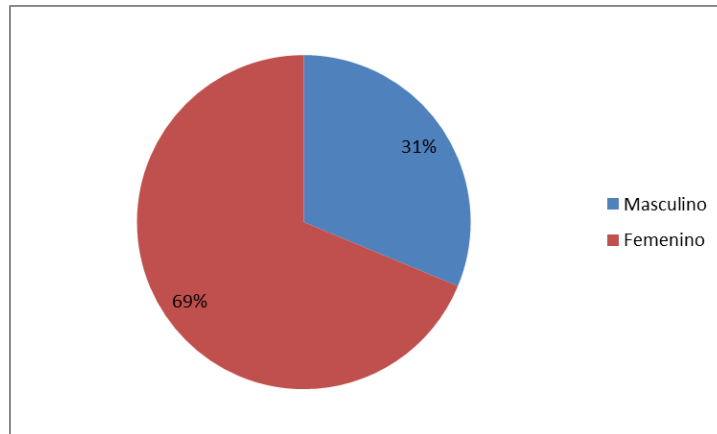
Análisis de las encuestas aplicadas al Personal Administrativo de la Universidad de Bolívar

Tabla 36. Datos Informativos: Sexo

Datos Informativos	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	30	31%
Femenino	66	69%
Total	96	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 33. Sexo



Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

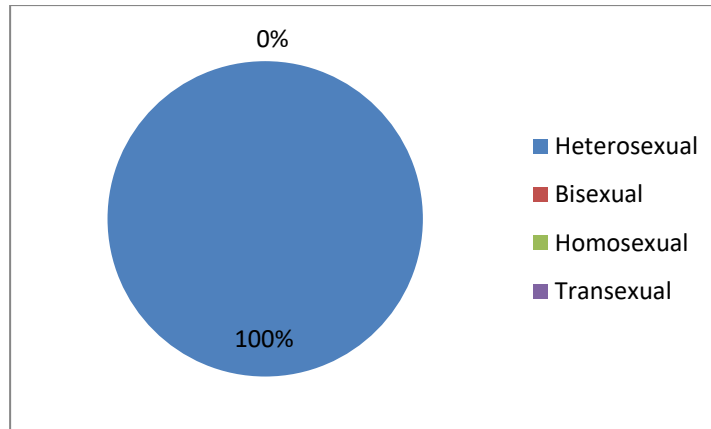
Análisis e interpretación: El apoyo por el personal administrativo en nuestro tema de investigación fue de gran ayuda, abarcamos en su totalidad de manera anónima para realizar nuestro análisis.

Tabla 37. Datos Informativos: Género

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Heterosexual	96	100%
Bisexual	0	0%
Homosexual	-	0%
Transexual	0	-
Total	96	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 34. Género



Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

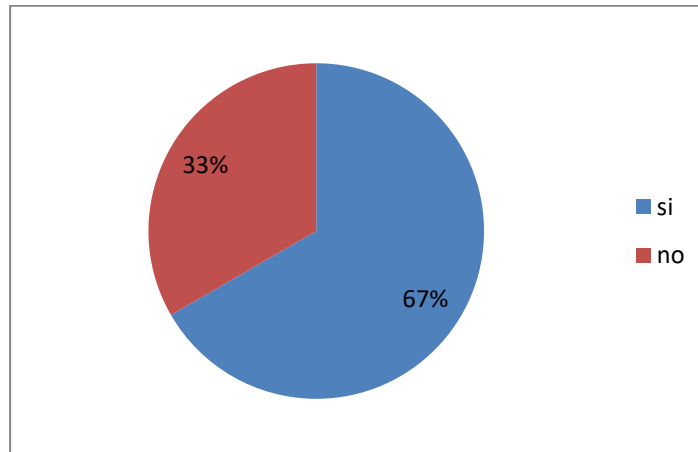
Análisis e interpretación: Los resultados que nos refleja en su totalidad muestra a una población Heterosexual en el área de personal administrativo.

Tabla 38. Constitución De La República Del Ecuador 2008, Art. 11

¿Está de acuerdo con lo que garantiza La Constitución De La República Del Ecuador 2008, Art. 11, con relación a la igualdad de género?	Frecuencia	Porcentaje
Si	64	67%
No	32	33%
Total	96	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 35. Garantía igualdad de género



Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

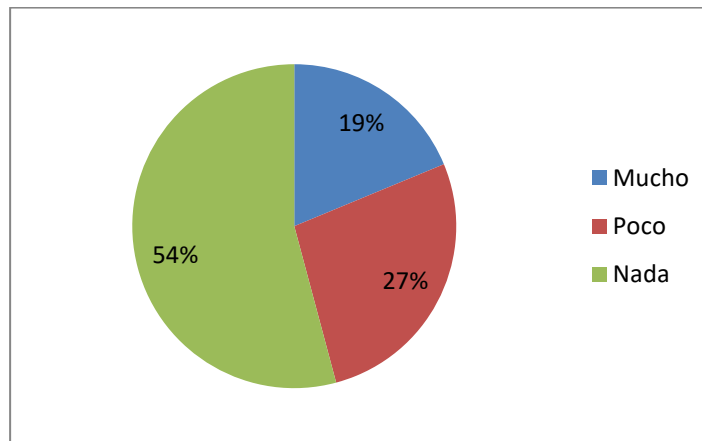
Análisis e interpretación: Según los datos proporcionados, la gran mayoría del personal administrativo está de acuerdo con lo que garantiza La Constitución de la República del Ecuador 2008, Art 11, con relación a la igualdad de género, sin embargo una mínima población no comparte estos temas.

Tabla 39. Concientización de los derechos e igualdad de género

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	18	19%
Poco	26	27%
Nada	52	54%
Total	96	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 36. Derecho e igualdad de género



Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

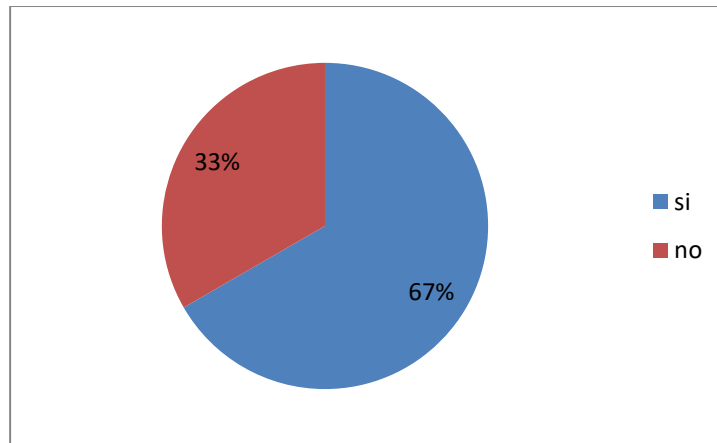
Análisis e interpretación: Existe una gran preocupación debido a que la mayor parte de la población administrativa no ha concientizado sobre temas de derecho e igualdad de género y son muy pocos los que sí tienen conciencia de estos grupos vulnerables.

Tabla 40. Información sobre derecho e igualdad de género

¿Considera necesario informar a la población universitaria sobre derechos e igualdad de género de la comunidad LGBTI para generar un ambiente empático frente a la diversidad de género en la Universidad Estatal de Bolívar?	Frecuencia	Porcentaje
Si	64	67%
No	32	33%
Total	96	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
 Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 37. Diversidad de género en la UEB



Fuente UEB / mayo y junio 2023
 Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

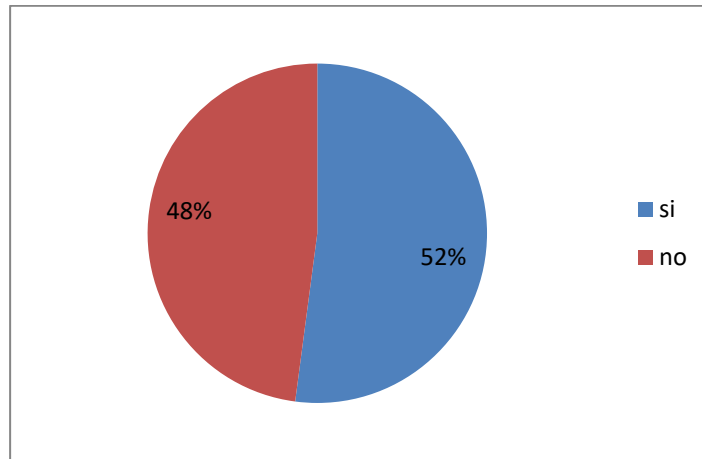
Análisis e interpretación: A pesar que la mayor parte de la población administrativa está de acuerdo con la necesidad de informar, existe una preocupación debido a que el 33% no está de acuerdo en generar información para generar un ambiente empático a la diversidad de género.

Tabla 41. Temas de derecho e igualdad de género

¿Considera necesario que los medios y canales de comunicación oficiales de la UEB compartan información sobre temas de derecho e igualdad de género que se enfoquen en los grupos LGBTI?	Frecuencia	Porcentaje
Si	50	52%
No	46	48%
Total	96	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 38. Medios y canales de comunicación



Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

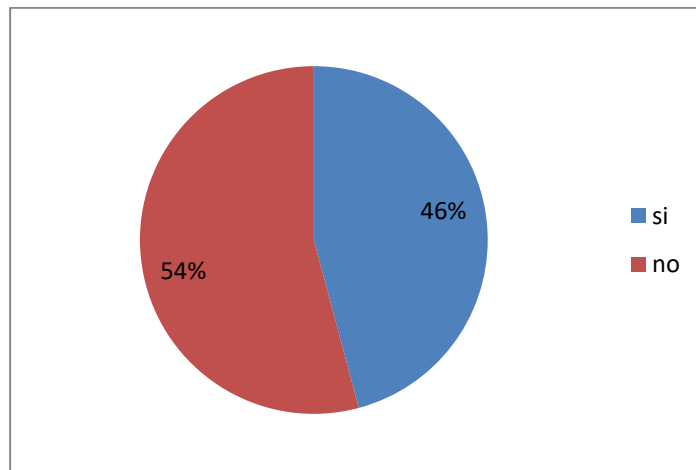
Análisis e interpretación: El análisis que se lleva a cabo muestra que es necesario que los medios y canales de comunicación compartan información en temas de derecho e igualdad de género que se enfoquen en los grupos LGBTI, a pesar que se ve reflejado un porcentaje equitativo que no considera generar información en ,os medios y canales de comunicación.

Tabla 42. Comunicación interna

¿Considera que la comunicación interna en la UEB es efectiva para informar y sensibilizar a la comunidad académica sobre los derechos e igualdad de género de la comunidad LGBTI?	Frecuencia	Porcentaje
Si	44	46%
No	52	54%
Total	96	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 39. Informar y sensibilizar



Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

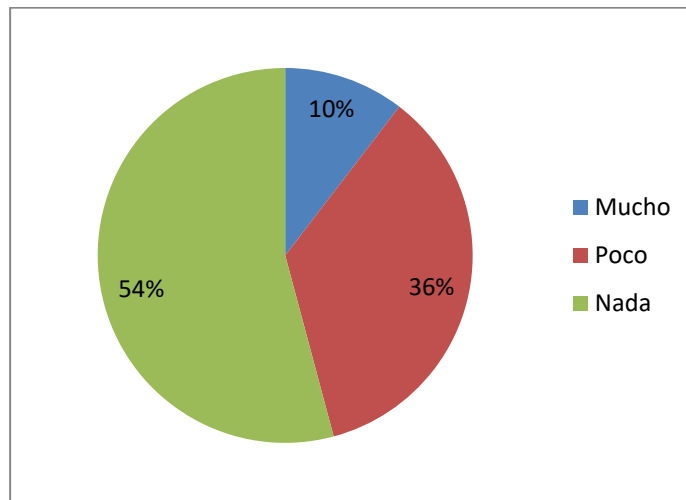
Análisis e interpretación: Tomando en cuenta el resultado que nos refleja muestra que dentro de la UEB la comunicación no ha sido efectiva para informar y sensibilizar temas de derecho e igualdad de género.

Tabla 43. Información

¿Considera que la comunicación interna de la UEB ha logrado informar sobre derechos e igualdad de género de la comunidad LGBTI?	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	10	10%
Poco	34	35%
Nada	52	54%
Total	96	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 40. Comunicación interna efectiva



Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

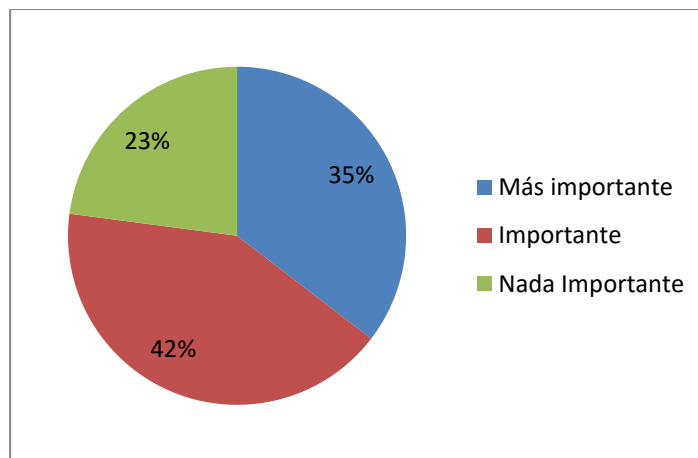
Análisis e interpretación: En el análisis que se llevó a cabo indican gran parte del personal administrativo que la UEB no han informado temas de derecho e igualdad de género de la comunidad LGBTI.

Tabla 44. Canales de comunicación eficientes

¿Qué canales de comunicación consideras más eficientes para difundir información sobre los derechos y la igualdad de género para la comunidad LGBTI en la universidad? (Seleccione un casillero)	Más importante	Importante	Nada Importante	Total
Correo electrónico institucional	34	40	22	96
Quipus institucional	10	18	68	96
Redes sociales institucionales	34	42	20	96
Página web de la universidad	24	52	20	96
Tablones de anuncios, cartelera, boletines y revistas	26	42	28	96

Fuente UEB / mayo y junio 2023
 Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

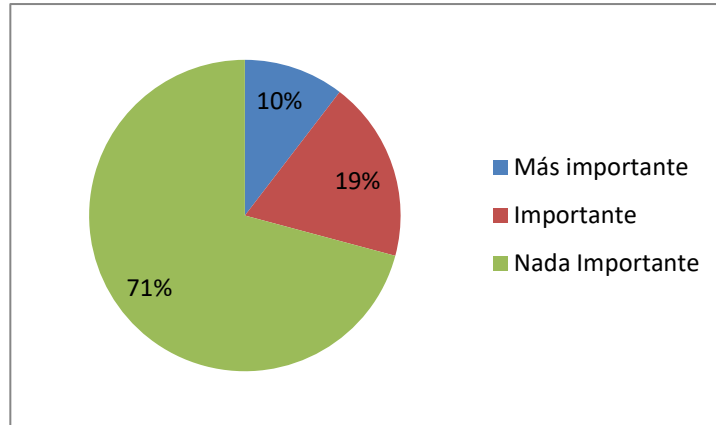
Gráfico 41. Correo electrónico



Fuente UEB / mayo y junio 2023
 Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Análisis e interpretación: Gran parte del personal administrativo es importante difundir información en el correo electrónico.

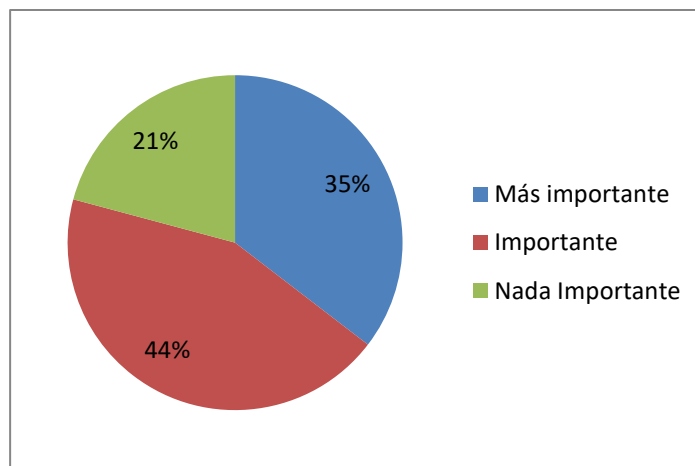
Gráfico 42. *Quipux institucional*



Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Análisis e interpretación: Gran parte del personal administrativo refleja que no es importante difundir información por el quipus institucional.

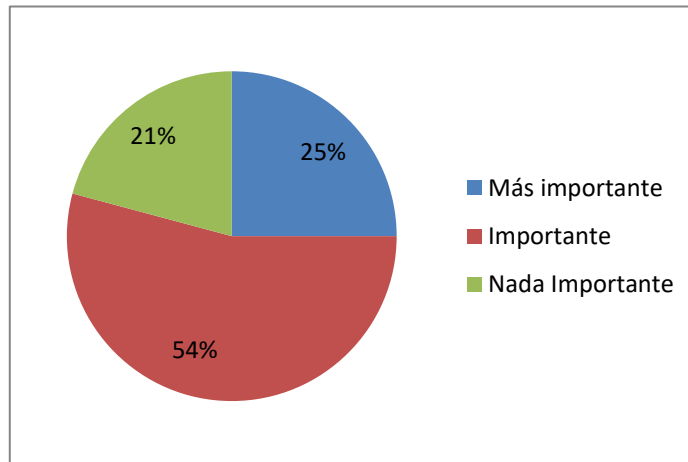
Gráfico 43. *Redes sociales institucionales*



Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Análisis e interpretación: Gran parte del personal administrativo es importante difundir información en las redes institucionales.

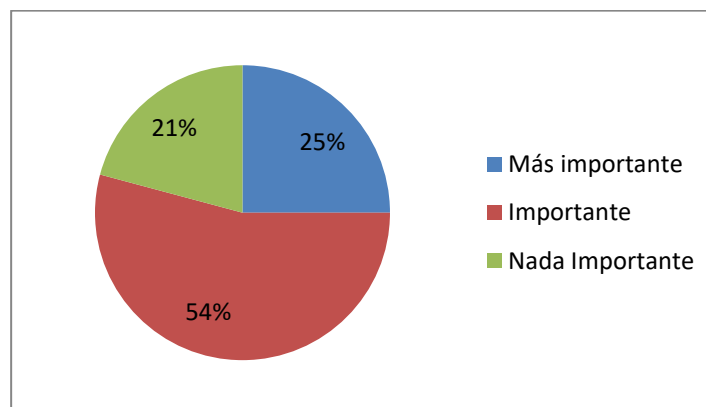
Gráfico 44. *Página web de la universidad*



Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Análisis e interpretación: Gran parte del personal administrativo es importante difundir información en la página web de la universidad.

Gráfico 45. *Tablones de anuncios, cartelera, boletines y revistas*



Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

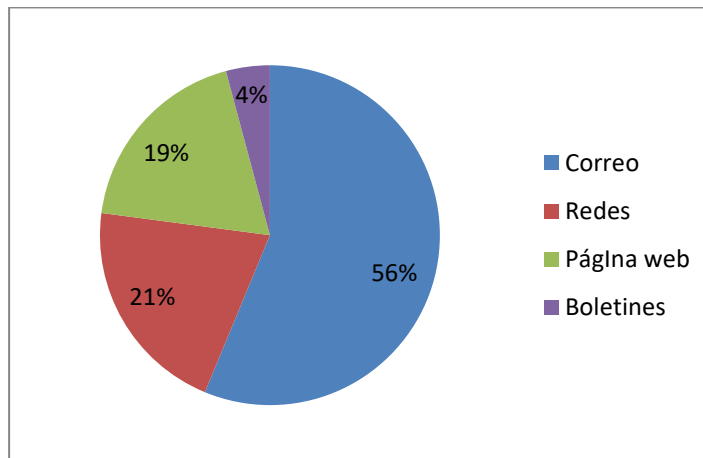
Análisis e interpretación: Gran parte del personal administrativo es importante difundir información en los Tablones de anuncios, cartelera, boletines y revistas.

Tabla 45. Medios de comunicación UEB

¿Qué medio de comunicación institucional usa con frecuencia para conocer temas culturales, educativos, de género, entre otros? (elija una opción)	frecuencia	Porcentaje
Correo	54	56%
Redes	20	21%
Página web	18	19%
Boletines	4	4%
Total	96	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
 Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 46. Comunicación institucional



Fuente UEB / mayo y junio 2023
 Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

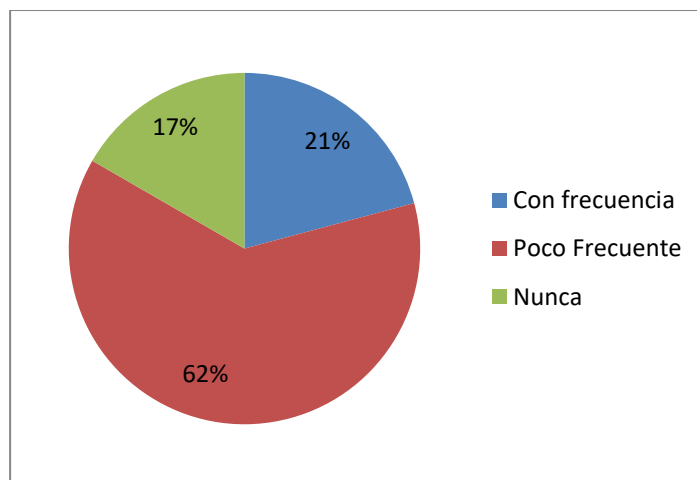
Análisis e interpretación: El correo electrónico utiliza con más frecuencia para conocer temas culturales, educativos, de género, entre otros.

Tabla 46. Actividades académicas

¿En su actividad académica usted ha interactuado con personas que pertenecen al colectivo LGBTI?	Frecuencia	Porcentaje
Con frecuencia	20	21%
Poco Frecuente	60	63%
Nunca	16	17%
Total	96	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 47. Interactividad con personas LGBTI



Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

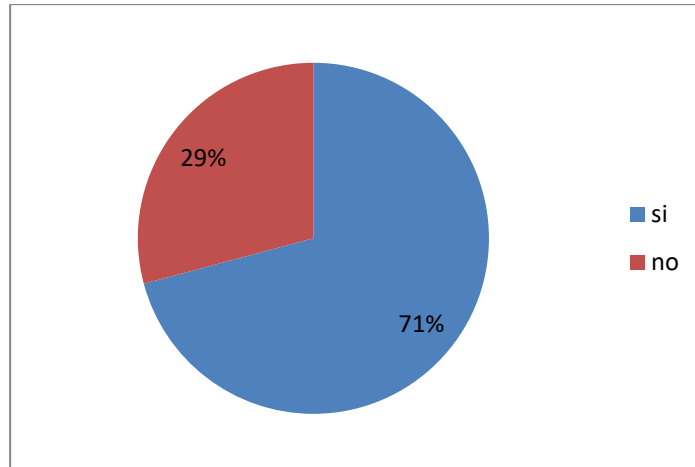
Análisis e interpretación: Gran parte de la población administrativa indica que Poco frecuente ha interactuado con personas que pertenecen al colectivo LGBTI.

Tabla 47. Educación en temas de identidad de género

¿Considera importante que el personal administrativo tenga conocimiento en temas relacionados con la identidad de género?	Frecuencia	Porcentaje
Si	68	71%
No	28	29%
Total	96	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 48. El personal administrativo conoce temas de identidad género



Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

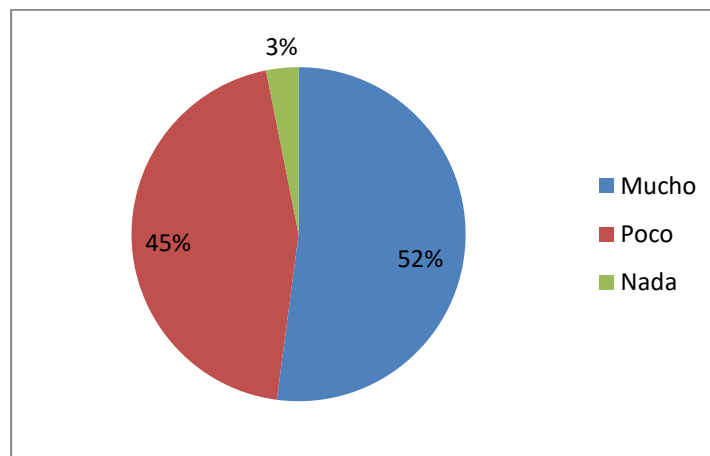
Análisis e interpretación: Gran parte de la población administrativa indica que es importante que el personal administrativo tenga conocimiento en temas relacionados con la identidad de género.

Tabla 48. Tolerancia a la diversidad de género

¿Cree usted que la comunidad universitaria mantiene una cultura de tolerancia a la diversidad de género?	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	50	52%
Poco	43	45%
Nada	3	3%
Total	96	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 49. Cultura de tolerancia



Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

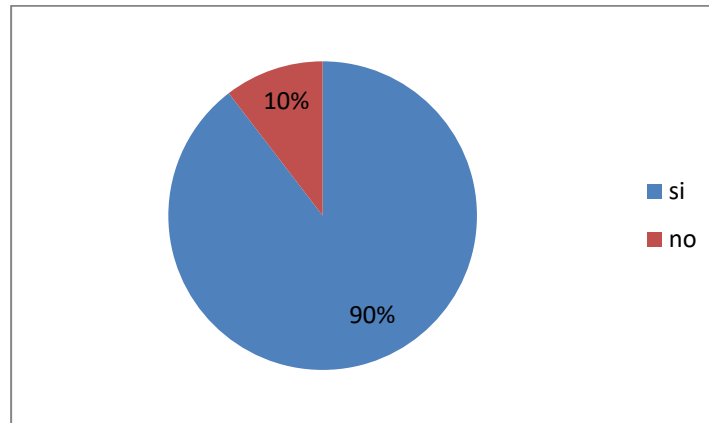
Análisis e interpretación: Gran parte de la población administrativa indica que si mantienen una tolerancia a la diversidad de género, sin embargo existe una pequeña parte de la población que no tolera estos temas.

Tabla 49. Fortalecer la comunicación

¿Considera necesario fortalecer la comunicación interna para generar una cultura de respeto a los derechos e igualdad de género?	Frecuencia	Porcentaje
Si	86	90%
No	10	10%
Total	96	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 50. Cultura de respeto



Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

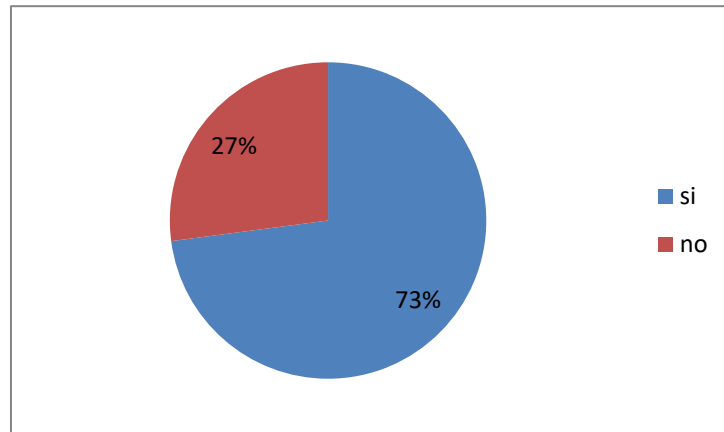
Análisis e interpretación: Gran parte de la población administrativa consideran que es importante fortalecer la comunicación interna para generar una cultura de respeto a los derechos e igualdad de género.

Tabla 50. Diseño de estrategias

¿Considera usted que es fundamental diseñar estrategias de comunicación interna que permitan difundir, concienciar y respaldar los derechos e igualdad de género en la comunidad LGBTI?	Frecuencia	Porcentaje
Si	70	73%
No	26	27%
Total	96	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 51. Difundir, concienciar y respaldar los derechos



Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

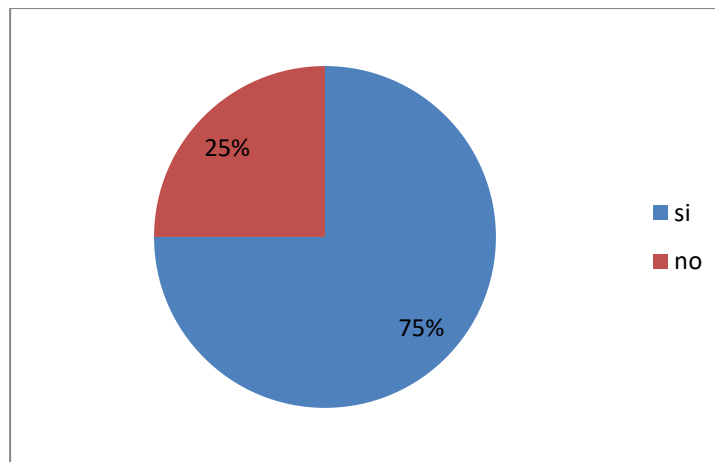
Análisis: Gran parte de la población administrativa considera fundamental diseñar estrategias de comunicación interna que permitan difundir, concientizar y respaldar los derechos.

Tabla 51. Estamentos universitarios

¿Considera necesario capacitar a los estamentos de la UEB sobre los derechos e igualdad de género de la comunidad LGBTI, con la finalidad de generar una cultura de respeto?	Frecuencia	Porcentaje
Si	72	75%
No	24	25%
Total	96	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 52. Capacitaciones



Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

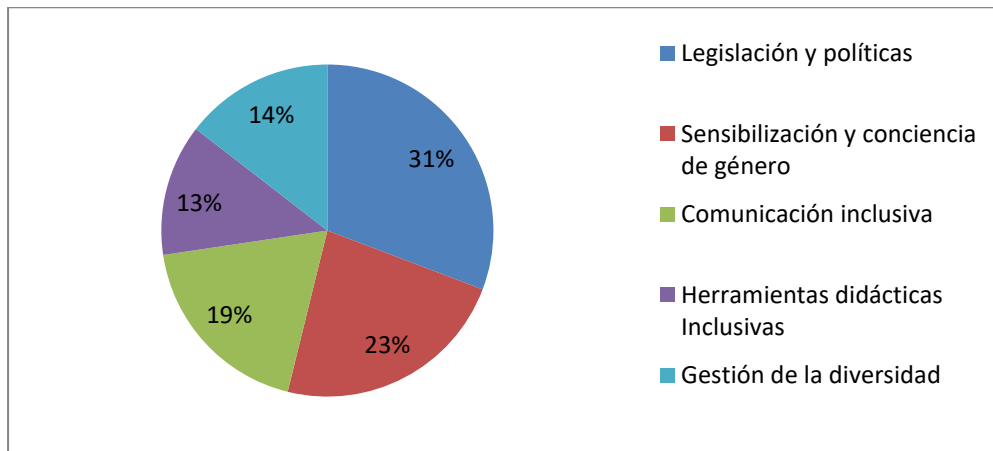
Análisis: Gran parte de la población administrativa considera necesario capacitar a los estamentos universitarios de la UEB sobre temas de derecho e igualdad de género de la comunidad LGBTI

Tabla 52. Capacitación al personal administrativo

¿Qué tipo de capacitación considera necesaria para el personal administrativo en temas de derechos e igualdad de género en la comunidad LGBTI?	Frecuencia	porcentaje
Legislación y políticas	72	31%
Sensibilización y conciencia de género	54	23%
Comunicación inclusiva	44	19%
Herramientas didácticas Inclusivas	30	13%
Gestión de la diversidad	34	15%
Total	234	100%

Fuente UEB / mayo y junio 2023
 Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 53. Capacitación en temas de derecho e igualdad de género



Fuente UEB / mayo y junio 2023
 Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Análisis e interpretación: para el personal administrativo consideran como prioridad capacitarse en temas de legislación y políticas, sensibilización y conciencia de género en base a derechos e igualdad de género de la comunidad LGBTI.

4.4 Resultado de las entrevistas

NOMBRE: Arturo Rojas, rector de la Universidad Estatal de Bolívar

TIEMPO DEL CARGO: 3 años 3 meses

OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA INVESTIGACIÓN: Identificar el nivel de difusión sobre derechos e igualdad de género a través de entrevistas realizadas a las autoridades vinculadas en proyectos de violencia de género y discriminación dentro de la Universidad Estatal de Bolívar.

P1: Conoce sobre los derechos e igualdad de género enmarcado en el Art.11 de la Constitución de la República del Ecuador 2008, La ley sancionará toda forma de discriminación.

No tengo un conocimiento total del tema pero se ha participado en mesas inclusivas y reconocen los derechos sobre la comunidad LGBTI.

P2: ¿Cuáles han sido las acciones que ha desplegado (en la facultad – universidad) para la promoción de los derechos y la igualdad de género?

Somos partes de mesas inclusivas de garantías y derechos y la unidad de Bienestar Universitario está ligada por parte de este rectorado para ir acudiendo a las reuniones, tener observaciones y también establecer políticas internas de la universidad para que se garantice los derechos. También se participa con el Consejo de Educación Superior se realice reuniones para garantizar los derechos de las personas que conforman la comunidad LGBTI.

P3: ¿Existen políticas o programas específicos implementados por la universidad para promover la igualdad de género y los derechos de la comunidad LGBTI? ¿Podría proporcionar detalles sobre estas iniciativas?

No se puede entrar en el campo de la discriminación más bien las oportunidades están establecidas en función de los derechos que están establecidas de manera constitucional, por lo tanto la Universidad Estatal de Bolívar, no ha tenido inconveniente ni denuncias que sea referente a temas de discriminación, de hecho estamos conscientes que en la gran mayoría de estudiantes se ha concientizado, de igual forma existe el otro porcentaje donde mantienen esas ideas, aunque todos deberíamos estar en el ejercicio de aceptación.

P4: en cuanto a la comunicación interna, ¿qué estrategias se están utilizando actualmente en la universidad para promover los derechos y la igualdad de género en la comunidad LGBTI? ¿Se han implementado campañas de sensibilización o programas de capacitación para los estamentos universitarios?

Estamos en ese proceso de difundir con la ayuda de las mesas de trabajo y con la ayuda del Consejo de Educación Superior, esto se debe difundir de manera ágil y oportuna y sensibilizando a los estudiantes sobre las características de estos grupos.

P5: ¿Qué estrategias de comunicación interna se han aplicado para garantizar la inclusión y participación de la comunidad LGBTI en la toma de decisiones y en la elaboración de políticas dentro de la universidad?

Estamos en ese proceso de difundir con la ayuda de las mesas de trabajo y con la ayuda del Consejo de educación superior esto se debe difundir de manera ágil y oportuna y sensibilizando a los estudiantes sobre las características de estos grupos.

P6: han identificado que en la comunidad universitaria existen personas que pertenecen a la comunidad LGBTI, que se ha hecho para la inclusión de estos individuos de una manera empática.

Aun no se ha valorado este tipo de impacto porque estamos en el proceso de construcción para concientizar a la población universitaria.

P7: ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta la universidad en la promoción de los derechos y la igualdad de género en la comunidad LGBTI? ¿Qué medidas se están tomando para abordar estos desafíos?

Por mitos y situaciones que la sociedad tiene al hablar de estos temas.

P8: ¿Existen planes futuros para mejorar la comunicación interna y fortalecer la promoción de los derechos y la igualdad de género en la comunidad LGBTI? ¿Podría compartir algunos detalles sobre estas iniciativas?

Sí, es una de las principales actividades que tiene la universidad para poder participar en foros en debates charas que permitan ir sensibilizando para captar a atención de toda la población universitaria para trabajar todos bajo el amparo de las leyes.

P9: En su opinión, ¿cuál es el papel de la comunicación interna en la promoción de los derechos y la igualdad de género en la comunidad LGBTI? ¿Cómo podría fortalecerse y mejorarse esta comunicación en la universidad?

Yo siempre he dicho que la comunicación es muy importante, debemos respetar y concientizar a la población universitaria como lo hacen otros países.

NOMBRE: Silvia Pacheco, vicerrectora de la Universidad Estatal de Bolívar, Presidenta de la comisión de género.

TIEMPO DEL CARGO: 3 años y 3 meses

OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA INVESTIGACIÓN: Identificar el nivel de difusión sobre derechos e igualdad de género a través de entrevistas realizadas a las autoridades vinculadas en proyectos de violencia de género y discriminación dentro de la Universidad Estatal de Bolívar.

P1: Conoce sobre los derechos e igualdad de género enmarcado en el Art.11 de la Constitución de la República del Ecuador 2008, La ley sancionará toda forma de discriminación.

Conocemos con exactitud el tema de derecho e igualdad de género, al igual conformamos por Autoridades y Administrativos la comisión de género que se enfoca en la no discriminación y de la atención por igualdad.

P2: ¿Cuáles han sido las acciones que ha desplegado (en la facultad – universidad) para la promoción de los derechos y la igualdad de género?

Tenemos reglamentado la igualdad de género a nivel institucional, dándole ese derecho a los usuarios y ese deber como institución.

P3: ¿Existen políticas o programas específicos implementados por la universidad para promover la igualdad de género y los derechos de la comunidad LGBTI? ¿Podría proporcionar detalles sobre estas iniciativas?

Un programa para un derecho a este grupo social actualmente no lo tenemos, esta debe ser una iniciativa de los mismos grupos, sin embargo como universidad

tenemos otras políticas y normas que se enfocan a la no discriminación de género y acoso sexual.

P4: en cuanto a la comunicación interna, ¿qué estrategias se están utilizando actualmente en la universidad para promover los derechos y la igualdad de género en la comunidad LGBTI? ¿Se han implementado campañas de sensibilización o programas de capacitación para los estamentos universitarios?

Tenemos el reglamento a la no violencia de género, no difundimos esta información por que recién me están aprobando una situación económica para contratar especialistas en el tema, donde van hacer los talleres y actividades.

P5: ¿Qué estrategias de comunicación interna se han aplicado para garantiza la inclusión y participación de la comunidad LGBTI en la toma de decisiones y en la elaboración de políticas dentro de la universidad?

No se han aplicado estrategias de comunicación para la difusión de mensaje, sin embargo la Universidad está trabajando en temas de discriminación.

P6: han identificado que en la comunidad universitaria existen personas que pertenecen a la comunidad LGBTI, que se ha hecho para la inclusión de estos individuos de una manera empática.

Actualmente mantenemos un protocolo de actuación en caso de acoso, violencia de género y discriminación en el ámbito universitario.

P7: ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta la universidad en la promoción de los derechos y la igualdad de género en la comunidad LGBTI? ¿Qué medidas se están tomando para abordar estos desafíos?

No existen desafíos porque estos grupos tienen sus derechos y normas y como universidad no hemos vulnerado a ninguna persona, no veo la necesidad de hacer campañas por que no ha visto una vulneración.

P8: ¿Existen planes futuros para mejorar la comunicación interna y fortalecer la promoción de los derechos y la igualdad de género en la comunidad LGBTI? ¿Podría compartir algunos detalles sobre estas iniciativas?

Sí, en agosto lanzamos la campaña para fortalecer de manera interna la Universidad Estatal de Bolívar.

P9: En su opinión, ¿cuál es el papel de la comunicación interna en la promoción de los derechos y la igualdad de género en la comunidad LGBTI? ¿Cómo podría fortalecerse y mejorarse esta comunicación en la universidad?

No ha sido una prioridad promover los derechos y la igualdad de género en la comunidad LGBTI, nosotros manejamos la comisión de manera general, no tenemos algo específico como ustedes están tratando.

NOMBRE: Maricela Guerra, trabajadora social de la Universidad Estatal de Bolívar, Bienestar Universitario.

TIEMPO DEL CARGO: 31 años.

OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA INVESTIGACIÓN: Identificar el nivel de difusión sobre derechos e igualdad de género a través de entrevistas realizadas a las autoridades vinculadas en proyectos de violencia de género y discriminación dentro de la Universidad Estatal de Bolívar.

P1: Conoce sobre los derechos e igualdad de género enmarcado en el Art.11 de la Constitución de la República del Ecuador 2008, La ley sancionará toda forma de discriminación.

¿Conocemos el tema, fortalecer es nuestro compromiso como Bienestar Universitario.

P2: ¿Cuáles han sido las acciones que ha desplegado (en la facultad – universidad) para la promoción de los derechos y la igualdad de género?

Sí se promueven los derechos, se les trata de igual manera que a todos los estamentos, no hay ninguna diferencia en el trato ni beneficios.

P3: ¿Existen políticas o programas específicos implementados por la universidad para promover la igualdad de género y los derechos de la comunidad LGBTI? ¿Podría proporcionar detalles sobre estas iniciativas?

Si tomamos en cuenta en bienestar universitario las normas y políticas de la universidad, nos hemos capacitado para cuidar y velar por todos y tratarlos por igual.

P4: en cuanto a la comunicación interna, ¿qué estrategias se están utilizando actualmente en la universidad para promover los derechos y la igualdad de género en la comunidad LGBTI? ¿Se han implementado campañas de sensibilización o programas de capacitación para los estamentos universitarios?

Tenemos el reglamento a la no violencia de género, no difundimos esta información por que recién me están aprobando una situación económica para contratar especialistas en el tema, donde van hacer los talleres y actividades.

P5: ¿Qué estrategias de comunicación interna se han aplicado para garantiza la inclusión y participación de la comunidad LGBTI en la toma de decisiones y en la elaboración de políticas dentro de la universidad?

No se han aplicado estrategias de comunicación para la difusión de mensaje, sin embargo la Universidad trata por igual a todos los estudiantes, docentes y personal administrativo.

P6: Han identificado que en la comunidad universitaria existen personas que pertenecen a la comunidad LGBTI, que se ha hecho para la inclusión de estos individuos de una manera empática.

Si, hemos identificado a grupo muy pequeño debido a que varias personas se avergüenzan o se enojan al preguntarles cómo se identifican, pese a este tipo controversia nosotros velamos por el bienestar de cada uno de los estudiantes.

**P8: ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta la universidad en la promoción de los derechos y la igualdad de género en la comunidad LGBTI?
¿Qué medidas se están tomando para abordar estos desafíos?**

Que no todas las personas se identifican para poder ayudar a estos grupos vulnerables, sin embargo al menos dentro de lo que es bienestar universitario y dentro de lo que nosotros socializamos los servicios del bienestar hemos tomado medidas necesarias para fortalecer a estos estudiantes.

**P9: ¿Existen planes futuros para mejorar la comunicación interna y fortalecer la promoción de los derechos y la igualdad de género en la comunidad LGBTI?
¿Podría compartir algunos detalles sobre estas iniciativas?**

Claro que sí, porque todos los días existen nuevos cambios y hay nuevas actitudes que se deben tomar en cuenta y se debe tomar en beneficio de los estudiantes.

P10: En su opinión, ¿cuál es el papel de la comunicación interna en la promoción de los derechos y la igualdad de género en la comunidad LGBTI? ¿Cómo podría fortalecerse y mejorarse esta comunicación en la universidad?

Debemos reforzar nuestra comunicación interna, y dar a conocer los servicios que ofrece bienestar para este grupo vulnerable.

NOMBRE: Michelle Gaibor, Coordinadora de Bienestar Universitario de la UEB.

TIEMPO DEL CARGO: 3 años.

OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA INVESTIGACIÓN: Identificar el nivel de difusión sobre derechos e igualdad de género a través de entrevistas realizadas a las autoridades vinculadas en proyectos de violencia de género y discriminación dentro de la Universidad Estatal de Bolívar.

P1: Conoce sobre los derechos e igualdad de género enmarcado en el Art.11 de la Constitución de la República del Ecuador 2008, La ley sancionará toda forma de discriminación.

P2: ¿Cuáles han sido las acciones que ha desplegado (en la facultad – universidad) para la promoción de los derechos y la igualdad de género?

Sí, al momento se está ejecutando el plan de igualdad para la Universidad Estatal de Bolívar en el cual estamos manejando todo lo que es equidad para los estudiantes, aproximadamente desde el año anterior ya se está manejando ese plan junto con dirección académica a cargo del Ing. Washington Fierro, pero todavía se mantiene de manera interna.

P3: ¿Existen políticas o programas específicos implementados por la universidad para promover la igualdad de género y los derechos de la comunidad LGBTI? ¿Podría proporcionar detalles sobre estas iniciativas?

Si, actualmente está vigente el protocolo de actuación en casos de acoso violencia de género discriminación y bullying que sean afectados los estudiantes o cualquier persona de la comunidad universitaria se active este protocolo se les del acompañamiento psicológico la contención psicológica seguimiento por trabajo social y se realiza o se activa la comisión de género existe la comisión de género se activa la comisión de investigación y se investigue el proceso por el cual estuvo la denuncia, pueden hacerlo la denuncia de forma verbal o forma escrita pueden hacerlo aquí en bienestar universitario en el rectorado académico también pero si ustedes desean venir a bienestar universitario pueden hacerlo

P4: en cuanto a la comunicación interna, ¿qué estrategias se están utilizando actualmente en la universidad para promover los derechos y la igualdad de género en la comunidad LGBTI? ¿Se han implementado campañas de sensibilización o programas de capacitación para los estamentos universitarios?

Actualmente mantenemos un plan de protocolo para evitar violencia discriminación bullying en caso de que la situación de los estudiantes amerite

P5: ¿Qué estrategias de comunicación interna se han aplicado para garantiza la inclusión y participación de la comunidad LGBTI en la toma de decisiones y en la elaboración de políticas dentro de la universidad?

Ya hemos realizado campañas de difusión, se les ha hecho virtualmente la pandemia, pero ahora que ya nos estamos restableciendo aquí ya se las ha hecho algunas

campañas y hemos estado en algunas facultades ciencias administrativas, veterinarias, salud y jurisprudencia, nos faltaría educación para abordar estos temas pero de manera general o incluyendo la comunidad LGBTI.

P6: Han identificado que en la comunidad universitaria existen personas que pertenecen a la comunidad LGBTI, que se ha hecho para la inclusión de estos individuos de una manera empática.

Si hemos identificado, También hemos hecho un vídeo un vídeo con personas LGTBI que se denomina “Mi querida extraña sociedad” el año anterior, fue realizado con la Universidad Estatal de Bolívar con el apoyo de la Fundación Maquita, el cual las personas dan a conocer que a veces son rechazadas por su condición y son discriminadas.

P7: ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta la universidad en la promoción de los derechos y la igualdad de género en la comunidad LGBTI? ¿Qué medidas se están tomando para abordar estos desafíos?

Es un tema muy difícil existen muchos tabús en ese tema, hay personas que sí lo vemos de una forma normal y natural porque toda persona indistintamente de la sexualidad que tenga a qué grupo pertenezca somos seres humanos y tienen todas las mismas cualidades que nosotros, Se está trabajando en ese plan de igualdad y lo cual tiene énfasis en la parte global, pero también en la parte de las personas LGBTI, personas con discapacidad para la equidad y la igualdad de género.

P8: ¿Existen planes futuros para mejorar la comunicación interna y fortalecer la promoción de los derechos y la igualdad de género en la comunidad LGBTI? ¿Podría compartir algunos detalles sobre estas iniciativas?

Si, en agosto empezamos a trabajar en la nueva campaña que fortalezcan estos tipos de género, como le indique aun mantenemos de manera interna.

P9: En su opinión, ¿cuál es el papel de la comunicación interna en la promoción de los derechos y la igualdad de género en la comunidad LGBTI? ¿Cómo podría fortalecerse y mejorarse esta comunicación en la universidad?

Tenemos que seguir trabajando, apoyarnos entre todas las áreas porque tendríamos que trabajar coordinadamente y fortalecer la comunicación para así poder hacer un plan de difusión y dar a conocer las autoridades, docentes y estudiantes que pertenecen a este grupo y a los que no son de este grupo, pero que conozcan el respeto, la tolerancia igualdad.

NOMBRE: Santiago Cordero, Psicólogo clínico de Maquita, Coordinador del proyecto “Fortalecimiento de las organizaciones de la sociedad civil bolivarenses para la incidencia pública, el ejercicio de su ciudadanía en democracia, la exigibilidad de los derechos y el acceso a la igualdad de oportunidades, en el marco del avance en la consecución de los ods”.

TIEMPO DEL CARGO: 5 años.

OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA INVESTIGACIÓN: Identificar el nivel de difusión sobre derechos e igualdad de género a través de entrevistas realizadas a las

autoridades vinculadas en proyectos de violencia de género y discriminación dentro de la Universidad Estatal de Bolívar.

P1: Conoce sobre los derechos e igualdad de género enmarcado en el Art.11 de la Constitución de la República del Ecuador 2008, La ley sancionará toda forma de discriminación.

¿Cuáles han sido las acciones que ha desplegado (en la facultad – universidad) para la promoción de los derechos y la igualdad de género?

Al punto de promoción de los derechos de igualdad de género creo que todavía es muy incipiente recién se está comenzando a visibilizar a la población LGBT, de ahí a promover los derechos creo que se han hecho esfuerzos en general por reducir las brechas de género pero específicamente para la población LGBT no se ha hecho una promoción.

P2: ¿Existen políticas o programas específicos implementados por la universidad para promover la igualdad de género y los derechos de la comunidad LGBTI?

¿Podría proporcionar detalles sobre estas iniciativas?

Como universidad deben tener políticas y programas, sin embargo hay muchos mensajes en todos los aspectos y puede ser mensajes machistas, homofóbicos, e inclusive discriminatorios que están muy normalizados todavía y ni siquiera se los identifica como negativos, entonces sí deberíamos ponernos a analizar toda la comunicación y los mensajes que se tienen.

P3: en cuanto a la comunicación interna, ¿qué estrategias se están utilizando actualmente en la universidad para promover los derechos y la igualdad de

género en la comunidad LGBTI? ¿Se han implementado campañas de sensibilización o programas de capacitación para los estamentos universitarios?

La del diagnóstico sí, debido a la falta quizás de información previa no existía en torno a la temática una investigación o información previa que nos pudiera aportar mayor cosa entonces se tuvo que iniciar sesión posteriormente a pesar de ser un tema relativamente invisibilizado, enmarcado como un tabú en gran parte de la comunidad universitaria pero en todo caso con las autoridades que en ese momento estaban a cargo del tema no hubo mayor problema en los grupos focales, sin embargo con los docentes sí había resistencias, si hubo bastantes evidencias y desconocimiento de algunas terminologías en relación al tema género.

P4: ¿Qué estrategias de comunicación interna se han aplicado para garantiza la inclusión y participación de la comunidad LGBTI en la toma de decisiones y en la elaboración de políticas dentro de la universidad?

No están establecidos todavía, sí hay instancias como Bienestar Universitario, Comisión de Género que por obligación digamos así, por normativa tienen que mantener la campaña difusión, recibir casos, generar políticas interna dentro de la universidad, pero todavía es muy limitado y el tema en comunicación tendría que reforzarse en todos los años se puede hablar de que se ha hecho algo.

P5: han identificado que en la comunidad universitaria existen personas que pertenecen a la comunidad LGBTI, que se ha hecho para la inclusión de estos individuos de una manera empática.

La investigación no pudiera dar mayor cantidad de datos pero más bien haciendo una interpretación de los datos podríamos decir que ni siquiera se le había visibilizado,

esto nos da una interpretación de no respeto por el hecho de que si existe comunidad LGBTI, entonces creo que todavía falta esa visibilidad para luego poder hablar de respeto.

P6: ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta la universidad en la promoción de los derechos y la igualdad de género en la comunidad LGBTI?

¿Qué medidas se están tomando para abordar estos desafíos?

Sin duda son temas que tienen que irse uniendo sobre la mesa del debate de la institución y sí, se ha generado eso al menos de manera inicial se le ha dado elementos para que la comunidad universitaria debata sobre el tema pero sigo considerando que son etapas muy iniciales en todo el trabajo que debería realizarse.

P7: ¿Existen planes futuros para mejorar la comunicación interna y fortalecer la promoción de los derechos y la igualdad de género en la comunidad LGBTI?

¿Podría compartir algunos detalles sobre estas iniciativas?

Uno de los principales cambios sociales está en la sensibilización, la concientización y la educación de la población, sí hay mucha terminología hay muchos aspectos todavía desconocidos poco abordados y por ende ignorados debido a que muchas personas por la ignorancia lleva muchas veces a posiciones negativas, cerradas, antagónicas, más por desconocimiento que por una verdadera composición de algunas personas. Entonces sí sería fundamental de que se generen espacios para poder abordar la temática de manera científica, social, en que la comunidad aborde de mejor manera estos temas.

P8: En su opinión, ¿cuál es el papel de la comunicación interna en la promoción de los derechos y la igualdad de género en la comunidad LGBTI? ¿Cómo podría fortalecerse y mejorarse esta comunicación en la universidad?

Tener identificados todos aquellos sectores que con responsabilidad tienen en la obligación de generar estos espacios o de garantizar estos derechos, una vez identificados estos actores si en base a los datos que ya se tiene empezar a apuntalar las problemáticas que se tengan los las brechas que existan el misma invisibilidad, que exista entonces sí un plan comunicacional operativo que se ha hecho de alguna manera con las agendas de igualdad de género que abordan algunas temáticas y algunas problemáticas pero todavía no abordan la totalidad o no es compleja la comunidad universitaria, entonces sí se necesita tener un plan más amplio con más actores involucrados y que pueda llegar no a pequeños grupos de estudiantes si no llegar a toda la comunidad universitaria, no a grupos de docentes sino todos quienes conforman la institución.

Tabla 53. Análisis cualitativo de la entrevista.

Pregunta	Rector	Vicerrectora	Coordinadora Bienestar Universitario	Trabajadora social de Bienestar Universitario	Psicólogo clínico de Maquita.
<p>¿Existen políticas o programas específicos implementados por la universidad para promover la igualdad de género y los derechos de la comunidad LGBTI? ¿Podría proporcionar detalles sobre estas iniciativas?</p>	<p>la Universidad Estatal de Bolívar, no ha tenido inconveniente ni denuncias que sea referente a temas de discriminación, de hecho estamos conscientes que en la gran mayoría de estudiantes se ha concientizado</p>	<p>Un programa para un derecho a este grupo social actualmente no lo tenemos, esta debe ser una iniciativa de los mismos grupos, sin embargo como universidad tenemos otras políticas y normas que se enfocan a la no discriminación de género y acoso sexual.</p>	<p>Si tomamos en cuenta en Bienestar Universitario las normas y políticas de la universidad, nos hemos capacitado para cuidar y velar por todos y tratarlos por igual.</p>	<p>Si, actualmente está vigente el protocolo de actuación en casos de acoso violencia de género discriminación y bullying que sean afectados los estudiantes o cualquier persona de la comunidad universitaria</p>	<p>Como universidad deben tener políticas y programas, sin embargo hay muchos mensajes en todos los aspectos y puede ser mensajes machistas, homofóbicos, e inclusive discriminatorios que están muy normalizados todavía y ni siquiera se los identifica como negativos, entonces sí deberíamos ponernos a analizar toda la comunicación y los mensajes que se tienen.</p>

Análisis: En la Universidad Estatal de Bolívar actualmente mantiene normas y políticas que garantizan el acceso y permanencia de la educación de los estudiantes en base a la Ley de Educación Superior, pese a mantener un protocolo de actuación en caso de acoso y violencia de género, no se ha informado de manera conjunta en los diferentes canales de comunicación de manera permanente, según el psicólogo de Maquita como agente externo en su opinión indicó que se debe trabajar en el mensaje, debido a que hemos normalizado el machismo en el flujo de contenido.

<p>Han identificado que en la comunidad universitaria existen personas que pertenecen a la comunidad LGBTI, que se ha hecho para la inclusión de estos individuos de una manera empática.</p>	<p>Aun no se ha valorado este tipo de impacto porque estamos en el proceso de construcción para concientizar a la población universitaria.</p>	<p>Actualmente mantenemos un protocolo de actuación en caso de acoso, violencia de género y discriminación en el ámbito universitario.</p>	<p>Si, hemos identificado a grupo muy pequeño debido a que varias personas se avergüenzan o se enojan al preguntarles cómo se identifican</p>	<p>Si hemos identificado, También hemos hecho un vídeo con personas LGBTI que se denomina “Mi querida extraña sociedad” el año anterior, fue realizado con la Universidad Estatal de Bolívar con el apoyo de la Fundación Maquita</p>	<p>La investigación no pudiera dar mayor cantidad de datos pero más bien haciendo una interpretación de los datos podríamos decir que ni siquiera se le había visibilizado, esto nos da una interpretación de no respeto por el hecho de que si existe comunidad LGBTI</p>
--	--	--	---	---	--

Análisis: según la valoración que se lleva a cabo en diferentes actores principales de la universidad, nos damos cuenta que de manera interna no se está trabajando y estos factores vulneran los derechos de la población LGBTI, al no contar con datos de este grupo de investigación que existe dentro del establecimiento de educación superior se debe a la falta de comunicación que existe generando una escasa credibilidad y confianza a las normas y políticas que mantiene la universidad.

<p>¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta la universidad en la promoción de los derechos y la igualdad de género en la comunidad LGBTI? ¿Qué medidas se están tomando para abordar estos desafíos?</p>	<p>Por mitos y situaciones que la sociedad tiene al hablar de estos temas.</p>	<p>No existen desafíos porque estos grupos tienen sus derechos y normas y como universidad no hemos vulnerado a ninguna persona, no veo la necesidad de hacer campañas por que no ha visto una vulneración.</p>	<p>Que no todas las personas se identifican para poder ayudar a estos grupos vulnerables</p>	<p>Es un tema muy difícil existen muchos tabús en ese tema</p>	<p>Inicial se le ha dado elementos para que la comunidad universitaria debata sobre el tema pero sigo considerando que son etapas muy iniciales en todo el trabajo que debería realizarse.</p>
<p>Análisis: Nos damos cuenta que los principales desafíos que enfrenta la universidad al tratar temas de diversidad sexual y de género son las mismas autoridades debido a la falta de conocimiento en estos temas, pese a las investigaciones y análisis que se han llevado a cabo no han tomado en consideración crear campañas de sensibilización para este grupo vulnerable.</p>					
<p>¿Existen planes futuros para mejorar la comunicación</p>	<p>Sí, es una de las principales actividades que tiene la universidad para poder</p>	<p>Sí, en agosto lanzamos la campaña para fortalecer de manera interna la Universidad</p>	<p>Claro que sí, porque todos los días existen nuevos cambios y hay nuevas</p>	<p>Si, en agosto empezamos a trabajar en la nueva campaña que fortalezcan</p>	<p>Entonces sí sería fundamental de que se generen espacios para</p>

interna y fortalecer la promoción de los derechos y la igualdad de género en la comunidad LGBTI? ¿Podría compartir algunos detalles sobre estas iniciativas?	participar en foros en debates charas que permitan ir sensibilizando para captar a atención de toda la población universitaria para trabajar todos bajo el amparo de las leyes.	Estatal de Bolívar.	actitudes que se deben tomar en cuenta y se debe tomar en beneficio de los estudiantes.	estos tipos de género, como le indique aun mantenemos de manera interna	poder abordar la temática de manera científica, social, en que la comunidad aborde de mejor manera estos temas.
<p>Análisis: Al responder esta pregunta las autoridades indican que se está trabajando un plan de comunicación para fortalecer los derechos, tomando en consideración que en 2019 se llevó a cabo una investigación que hasta ahora se ha tomado en consideración para crkear estrategias y campañas de comunicación para fortalecer las actividades y ayuda que realiza el departamento de Bienestar Universitario.</p>					

Fuente UEB / mayo y junio 2023
Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

4.5 Discusión de resultados

Después de recopilar la información y análisis de información utilizado las técnicas de instrumento propuesto, que incluyeron encuestas y entrevistas a los estamentos de la Universidad Estatal de Bolívar, para el tema de investigación sobre derecho e igualdad de género de la comunidad LGBTI, con el fin de analizar la comunicación interna de la universidad, que nos permita obtener evaluar el desarrollo y los mecanismos que las autoridades utilizan para informar a la comunidad universitaria.

A través de la encuestas, se ha identificado una alta diversidad de género que pertenecen a la comunidad LGBTI en cada una de sus carreras, el estudio nos permitió identificar las necesidades de los estudiantes, docentes y personal administrativo para establecer una comunicación efectiva, como la falta de comunicación en temas de derecho e igualdad de género, campañas de concientización, uso de medios de comunicación y la falta de acceso en temas de salud y derecho por desconocimiento de temas en seguridad y calidad para la permanencia del estudiante. Que a su vez nos damos cuenta la falta de comunicación entre las autoridades y agentes externos que se han involucrado en temas de derecho e igualdad de género, para fortalecer sus normas y políticas de convivencia dentro de la institución.

En base a los autores tomando referencia a la investigación, nos damos cuenta que la comunicación interna no es efectiva y que se necesitan crear campañas para poder educar y concientizar a la población universitaria sobre temas de género.

5 CONCLUSIONES

- La información recabada según los datos estatificados por los estudiantes, docentes y administrativos se ha identificado la falta de información que existe debido al déficit de comunicación interna en temas de género enfocados en la comunidad LGBTI, en la Universidad Estatal de Bolívar. por lo tanto, la educación que se mantiene para crear un ambiente holístico entre sus estamentos no es suficiente para eliminar la brecha social que existe, como consecuencia, falta de educación y socialización en temas de derecho e igualdad.
- El estudio que se realizó se pudo identificar que, el nivel de difusión para abordar temas sobre derecho e igualdad de género en la Universidad Estatal de Bolívar, es baja, debido a la falta de coordinación que existe al informar sobre temas y campañas de concientización hacia la comunidad LGBTI, Sin embargo la falta de prioridad ha hecho que estos temas no sean socializados por las autoridades hacia la comunidad universitaria.
- El capítulo cuatro responde al objetivo tres de la propuesta de investigación.

6 RECOMENDACIONES

- **Crear estrategias de comunicación efectivas:** Desarrollar y aplicar estrategias de comunicación efectivas que permitan difundir información relevante sobre derechos e igualdad de género en toda la comunidad universitaria debido a la diversidad de género que existe en la Universidad Estatal de Bolívar, Estas estrategias permitirá crear una cultura holística entre sus estamentos.
- **Coordinación interinstitucional:** Fomentar la coordinación entre las diferentes autoridades y departamentos relacionados con la promoción de derechos de género y lucha contra la violencia en la universidad, de manera coordinada y centrada que permita fortalecer la educación en temas de derecho e igualdad de género en la comunidad LGBTI.

CAPÍTULO V

5. PROPUESTA

“Plan de comunicación interna para promover los derechos e igualdad de género de la comunidad LGBTI en la Universidad Estatal De Bolívar, año 2023”

INTRODUCCIÓN

El plan de comunicación interna, responde al objetivo específico número tres de la presente investigación, donde nos permite fomenta el compromiso de todos quienes conforman la “Universidad Estatal de Bolívar” sobre temas de derecho e igualdad de género de la comunidad LGBTI, por eso es importante fortalecer los canales de comunicación que permitan abordar temas que generen un ambiente holístico entre sus estamentos.

La falta de conocimiento de los derechos e igualdad de género de la comunidad LGBTI, permite proponer un plan de comunicación interna que difunda las políticas, normas de convivencia, mecanismos de apoyo y atención a casos de discriminación o violencia basada en la orientación sexual o identidad de género que la universidad mantiene entre sus estamentos.

MISIÓN

La Universidad Estatal de Bolívar forma profesionales competentes a través de sus funciones de docencia investigación y vinculación mediante un sistema de aseguramiento de la calidad que contribuyen al desarrollo local y nacional. (UEB, 2020)

VISIÓN

Al año 2025 la Universidad Estatal de Bolívar será una Institución de Educación Superior, con altos estándares de calidad, articulada a la sociedad, contribuyendo al desarrollo local y nacional. (UEB, 2020)

PRINCIPIOS Y VALORES DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

La función de vinculación además reconoce todos y cada uno de los principios consagrados en la Constitución de la República y en la Ley Orgánica de Educación Superior.

Tabla 54. Principios y valores de la UEB

PRINCIPIOS	VALORES
Actitud Proactiva	Honestidad
Aprendizaje continuo	Justicia
Calidad	Respeto
Orientación a los resultados	Responsabilidad
Trabajo en equipo	Servicio
Unidad en la diversidad e interculturalidad	Transparencia

Fuente UEB / Mayo y Junio 2023

Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

OBJETIVOS

GENERALES

Promover los derechos e igualdad de género de la comunidad LGBTI en la Universidad Estatal de Bolívar, año 2023

ESPECÍFICOS

- Fomentar la colaboración con organizaciones y colectivos LGBTI externos para la promoción de los derechos e igualdad de género en la Universidad Estatal de Bolívar.
- Informar y educar a la comunidad universitaria sobre los conceptos básicos de género, utilizando los canales oficiales de la universidad (Radio UEB, Página web y redes sociales)

ESTRATEGIAS

Fomentar la colaboración con organizaciones y colectivos LGBTI externos para la promoción de los derechos e igualdad de género en la Universidad Estatal de Bolívar.

- **Investigación y contactos iniciales:** Contactar con Fundaciones, organizaciones y colectivos LGBTI, el objetivo de promover los derechos y la igualdad de género.
- **Conferencias con autoridades:** Organizar encuentros y talleres conjuntos con representantes de organizaciones y colectivos LGBTI y autoridades universitarias para discutir desafíos específicos que a nivel universitario.

Informar y educar a la comunidad universitaria sobre los conceptos básicos de género, identidad de género y orientación sexual en los medios (Radio UEB, Página web y redes sociales)

- **Capacitaciones:** Organizar capacitaciones a los estamentos universitarios para informar sobre las experiencias, necesidades, mecanismos de apoyo y atención a casos de discriminación o violencia basada en la orientación sexual o identidad de género de la comunidad LGBTI, en la UEB.
- **Talleres:** Organizar talleres para la comunidad universitaria donde se tomen temas básicos de género, identidad de género y orientación sexual que permita concientizar el respeto por la diversidad de género y sexual. (Se invita a expertos de organizaciones LGBTI externas y fundaciones locales a facilitar estos talleres y compartir sus conocimientos y experiencia.)

Tabla 55. Presupuesto

Fomentar la colaboración con organizaciones y colectivos LGBTI externos para la promoción de los derechos e igualdad de género en la Universidad Estatal de Bolívar		
Actividad	Responsable	Presupuesto
Investigación y contactos	Freddy Saraguro	\$0
Conferencias con autoridades vía zoom	Adriana veliz	\$200
Desarrollar campañas en redes sociales sobre la concientización que permita visibilizar las experiencias, necesidades, mecanismos de apoyo y atención a casos de discriminación o violencia basada en la orientación sexual o identidad de género de la comunidad LGBTI, en la UEB		
Actividad	Responsable	Presupuesto
Capacitaciones	Freddy Saraguro	\$200
Talleres	Adriana veliz	\$200
Informar y educar a la comunidad universitaria sobre los conceptos básicos de género, identidad de género y orientación sexual.		
Total		\$600

Fuente UEB / Mayo y Junio 2023

Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Tabla 56. Cronograma Operatividad

ESTRATEGIAS	ACCIONES	DETALLE ACTIVIDADES	CRONOGRAMA / 2023												INDICADORES
			NOVIEMBRE			DICIEMBRE			ENERO			FEBRERO			
1.1	Plan de comunicación interna para promover los derechos e igualdad de género de la comunidad LGBTI en la Universidad Estatal de Bolívar, año 2023	1.1.1	Fomentar la colaboración con organizaciones y colectivos LGBTI externos para la promoción de los derechos e igualdad de género en la Universidad Estatal de Bolívar												Voluntarios de apoyo, Fundaciones y organizaciones.
		1.1.2	Informar y educar a la comunidad universitaria sobre los conceptos básicos de género, identidad de género y orientación sexual.												Talleres Capacitaciones
			Mejorar la comunicación interna en la UEB												

Fuente UEB / Mayo y Junio 2023

Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

BIBLIOGRAFIA

Díaz de León, N. (11 de Octubre de 2016). *Universidad Autónoma del Estado de México*. Recuperado el 29 de Mayo de 2023, de Población y Muestra: <https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>

Habermas, J. (1981). *Teoría de la acción comunicativa*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Agencia de Derechos Fundamentales (FRA). (2009). *Homofobia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en los Estados miembros de la Unión Europea*. Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Bauman, Z. (1999). *La modernidad líquida*. Buenos Aires: Wiley-Blackwell.

Bolaños Jiménez, G., Realpe Mejía, E. S., & Llanos Polanco, S. (31 de Marzo de 2021). *La Universidad Santo Tomás, Primer Claustro Universitario de Colombia*. Recuperado el 13 de Abril de 2023, de ¿Qué significa Tener Derecho?: <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/33304>

C. d. (22 de Octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador. *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi, Manabí, Ecuador: Corporación de estudios y Publicaciones.

Cardozo, I. (9 de Abril de 2021). *ZENVIA*. Recuperado el 6 de Abril de 2023, de La importancia de la comunicación interna y tips para aplicar mejor la

estrategia en tu empresa: <https://www.zenvia.com/es/blog/comunicacion-interna/>

Carvajal Salazar , R. (2021). *Universidad Andina Simón Bolívar*. Recuperado el 5 de Abril de 2023, de Análisis de las estrategias comunicacionales de la Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género : <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8049/1/T3487-MCE-Carvajal-Comunicacion.pdf>

Castells, M. (2009). *Comunicación y Poder* . Madrid: Alianza Editorial, S. A.

Concepto. (28 de Agosto de 2019). *Discriminación*. Recuperado el 13 de Abril de 2023, de Discriminación:
<https://concepto.de/discriminacion/#ixzz7ykCp1LbC>

Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG). (noviembre de 2022).
Consejo Nacional para la Igualdad de Género. Recuperado el 5 de Abril de 2023, de La Agenda Nacional para la Igualdad de Género:
https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2023/01/221129-AGENDA-CNIG-ONU_V6-2_compressed.pdf

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (CRE). (2008).
Artículo 11 (Titulo II). Montecristi: LEXIS.

CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (CRE). (2008).
Artículo 27 (titulo II). Montecristi: LEXUS.

CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (CRE). (2008).

Artículo 66 parrafo 9 (titulo VI). Montecristi: LEXUS.

CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (CRE). (2008).

Artículo 68 (titulo VI). Montecristi: LEXUS.

CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (CRE). (2008).

Artículo 83 parrafo 14 (titulo IX). Montecristi: LEXUS.

Cortés, F. (1 de Marzo de 2022). *Difusión*. Recuperado el 5 de Abril de 2023, de

Campañas de comunicación interna o comunicados ¿cuál es mejor?:

<https://difusion.co/campanas-de-comunicacion-interna-o-comunicados-cual-es-mejor/>

Cuenca, J., & Verazzi, L. (2020). *Comunicación interna total: estrategia, prácticas y casos*. Barcelona: UOC.

Cuenca, J., & Verazzi, L. (2020). *Comunicación interna total: estrategia, prácticas y casos*. Barcelona: UOC.

Cuenca, J., & Verazzi, L. (2020). *Comunicación interna total: estrategia, prácticas y casos*. Barcelona: UOC.

Curso de Educación Sexual Online de Auto Aprendizaje (SESOLAA). (19 de

Agosto de 2021). *SESOLAA*. Recuperado el 13 de Abril de 2023, de

Conceptos de género, sexualidad y roles de género:

<https://educacionsexual.uchile.cl/index.php/hablando-de-sexo/conceptos-de-genero-sexualidad-y-roles-de-genero>

Da Silva, D. (16 de Septiembre de 2021). *Zendesk*. Recuperado el 6 de Abril de 2023, de Canales de comunicación interna: ventajas + tips para elegir el mejor: <https://www.zendesk.com.mx/blog/canales-de-comunicacion-interna/>

Declaración Universal De Derechos Humanos (DUDH). (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. París: Dharana.

Declaración Universal De Derechos Humanos (DUDH). (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos, Resolución 217 A (III)*. París: Dharana.

Declaración Universal De Derechos Humanos (DUDH). (1948,art. 02). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. París: Dharana.

Diccionario LID de Marketing Directo e Interactivo. (2023). *Marketing directo* . Recuperado el 19 de Abril de 2023, de Calidad del mensaje: <https://www.marketingdirecto.com/diccionario-marketing-publicidad-comunicacion-nuevas-tecnologias/calidad-del-mensaje>

Efficyers. (3 de Noviembre de 2020). *Efficyers*. Recuperado el Abril de 12 de 2023, de ¿Cuáles son los tipos de comunicación interna claves para tu empresa?: <https://www.effic.com/es/tipos-comunicacion-interna/>

Fernández Lopez, F. (2022). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Logroño: Tutor Formación.

Fernández López, F. (2022). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Logroño (La Rioja): Tutor Formación.

Fernández López, F. (2022). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*.

Logroño: Tutor Formnación.

Foucault , M. (1977). *HISTORIA DE LA SEXUALIDAD I, LA VOLUNTAD DE SABER*. Madrid: siglo veintiuno de españa editores.

Foucault, M. (1977). *HISTORIA DE LA SEXUALIDAD I, LA VOLUNTAD DE SABER*. Madrid: siglo veintiuno de españa editores.

García Rubiano, M., Vesga Rodríguez , J., & Gómez Rada, C. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Guijarro Valentín , M. (21 de Octubre de 2020). *IEBS, la Escuela de Negocios de la Innovación y los Emprendedores*. Recuperado el 13 de Abril de 2023, de Qué es y cómo elaborar un plan de comunicación:

<https://www.iebschool.com/blog/elaborar-plan-comunicacion-9-pasos-comunicacion-digital/>

Guzmán Ramírez, H. (2020). *Enfoque y tendencias de la comunicación estratégica en Colombia*. Bogotá: Universidad Sergio Arboleda Open Access.

Guzmán Ramírez, H. (2020). *Enfoque y tendencias de la comunicación estratégica en Colombia*. Bogotá: Universidad Sergio Arboleda Open Access.

Habermas, J. (1981). *Teoría de la acción comunicativa*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Horkheimer, M. (2003). *Teoría crítica.- 1ª ed. 3ª reimp.* Buenos Aires: Amorrortu.

Imaginario, A. (23 de Septiembre de 2019). *Significados*. Recuperado el 13 de Abril de 2023, de Educación: <https://www.significados.com/educacion/>

Köhler Peláez, M. (2022). *Comunicación + Liderazgo: un enfoque constructivista por competencias*. Grupo Editorial Éxodo. Ciudad De México: Éxodo.

La Trea Studio. (4 de Septiembre de 2019). *Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana*. Recuperado el 24 de febrero de 2023, de Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana: <https://ceccsica.info/sites/default/files/inline-files/1.3.6%20Herramienta%20La%20Comunicaci%C3%B3n.pdf>

LAIA, V. (28 de Junio de 2021). *La Vanguardia* . Recuperado el 13 de Febrero de 2023, de La Vanguardia : <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20190627/463124839887/que-significan-siglas-lgbtiq.html>

LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR (LOES). (2010). *Artículo 12 (título III)*. Quito: LEXUS.

LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR (LOES). (2010). *Artículo 2 (título I)*. Quito: LEXUS.

LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR (LOES). (2010). *Artículo 207*
(*titulo XI*). Quito: LEXUS.

LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR (LOES). (2010). *Artículo 27*
(*titulo II*). Quito: LEXUS.

LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR (LOES). (2010). *Artículo 3* .
Quito: LEXUS.

LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR (LOES). (2010). *Artículo 56*
(*titulo III*). Quito: LEXUS.

LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR (LOES). (2010). *Artículo 71*
(*titulo IV*). Quito: LEXUS.

LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR (LOES). (2010). *Artículo 86*
(*titulo IV*). Quito: LEXUS.

LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR (LOES). (2010). *Artículo 91*
(*titulo IV*). Quito: LEXUS.

Mancinas Chávez, R., & Figueroa Benítez, J. (2022). El poder de la
comunicación: actores, estrategias y alternativas. En R. F. Mancinas
Chávez, *El poder de la comunicación: actores, estrategias y alternativas*
(pág. 12). Madrid: Dykinson S.L.

Maquita. (22 de Febrero de 2022). *Google drive*. Recuperado el 25 de Mayo de
2023, de Diagnóstico de desigualdades y brecha de género:

https://drive.google.com/file/d/1psFttq441o_4WdnAM_FhvznrFwlqUgTY/view?usp=sharing

Markelda Montenegro, L. C. (2020). Los Derechos de las personas LGBTIQ+, agenda de género y las políticas de igualdad. *Encuentros*, 12.

Mejía Trejo, J. (2023). *LA ESTRUCTURA DINÁMICA ORGANIZACIONAL Un compendio de principales autores*. Academia Mexicana de Investigación y Docencia en Innovación (AMIDI).

Ministerio de Mujer y Derechos Humanos (MMDDHH). (11 de Agosto de 2022). *Secretaría de Derechos Humanos, Organización Internacional para las Migraciones Centro de Planificación y Estudios Sociales*. Recuperado el 17 de Abril de 2023, de PLAN DE ACCIÓN DE DIVERSIDADES LGBTI+ 2022 – 2025: https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp-content/uploads/2022/08/PAD_aprob_11-08-22.pdf

Oficina Del Alto Comisionado De Las Naciones Unidas Para Los Derechos Humanos (OHCHR). (9 de Diciembre de 2021). *Organización de Naciones Unidas (ONU)*. Recuperado el 13 de Abril de 2023, de La igualdad es el corazón de los derechos humanos: <https://www.ohchr.org/es/2022/01/equality-heart-human-rights>

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS (CIDH). (7 de DICIEMBRE de 2018). *Avances y Desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas*. Recuperado el 13 de

FEBRERO de 2023, de ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS

AMERICANOS: <https://www.oas.org/es/cidh/>

Organización de Naciones Unidas (ONU). (8 de Enero de 2021). *Organización de Naciones Unidas*. Recuperado el 13 de Abril de 2023, de Derechos humanos: <https://www.un.org/es/global-issues/human-rights>

Organización Internacional de Trabajo (OIT). (8 de Marzo de 2023).

Organización Internacional de Trabajo. Recuperado el 13 de Abril de 2023, de Igualdad y discriminación:

<https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang-es/index.htm>

Órgano de Gobierno de áreas Protegidas (UNESCO). (2019). *Educación Superior*. Buenos Aires : SITEAL.

Pavia Sánchez, I. (2021). *Organización empresarial y de recursos humanos*.

Málaga: IC Editorial.

Peribáñez Blasco, E. (2019). *Violencias Por Odio contra el colectivo LGBTI+ en el contexto mundial*. Madrid: Dykinson.

Proaño, M. (1990). *El Profeta del pueblo*. CIUDAD-CEDEPFUNDACION PUEBLO INDIO-FEPP .

Real Academia Española . (2022). *Diccionario de la lengua española*.

Recuperado el 19 de Abril de 2023, de Promover:

<https://dle.rae.es/promover>

Savater, F. (1991). *Ética para Amador*. Madrid: Editorial Ariel, S.A.

Universidad Estatal de Boívar (UEB). (19 de Noviembre de 2020). *Universidad*

Estatad de Boívar. Recuperado el 18 de Agosto de 2023, de Universidad Estatal de Boívar:

https://www.ueb.edu.ec/images/Vinculacion/SISTEMA_Y_REGLAMEN TO_DE_VINCULACION_CON_LA_SOCIEDAD_DE_LA_UEB.pdf

Universidad Internacional de La Rioja (UNIR). (20 de Julio de 2021).

Universidad Internacional de La Rioja. Recuperado el 12 de Abril de 2023, de ¿Qué es el clima laboral u organizacional y cómo fomentarlo?:

<https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/clima-laboral-organizacional/>

Váldez, W. (8 de Noviembre de 2022). *Concepto Definición*. Recuperado el 19 de

Abril de 2023, de Definición de Institución:

<https://conceptodefinition.de/institucion/>

Vega, A. (17 de Mayo de 2022). *Amnistía Internacional*. Recuperado el 13 de

Abril de 2023, de 10 preguntas sobre la homofobia, transfobia y bifobia:

<https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/10-preguntas-sobre-la-homofobia-transfobia-y-bifobia/>

Westreicher, G. (1 de Abril de 2020). *economipedia*. Recuperado el 13 de Abril

de 2023, de Definición de Estamento:

<https://economipedia.com/definiciones/estamento.html>

ANEXOS

Tabla 57. Cronograma del proyecto

Actividad	Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio							
	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4
Desarrollo De La Denuncia	■	■																																		
Procesamiento De La Denuncia			■	■																																
Aprobación Del Tema					■	■																														
Desarrollo De La Formulación General Del Proyecto							■	■																												
Revisión Del Proyecto Por Tutor Y Pares Académico									■	■																										
Desarrollo Del Marco Teórico									■	■																										
Revisión De Proyecto Por Tutor Y Pares Académicos													■	■																						
Revisión Del Proyecto Por Tutor Y Pares Académico															■	■																				
Desarrollo De La Metodología																	■	■	■	■																
Encuestas Estatificada Por Carrera																					■	■	■	■	■	■	■	■								
Desarrollo De La Entrevista																																	■			
Análisis De Resultados																																				
Propuesta: Plan De Comunicación Interna																																				
Revisión Del Proyecto Por Tutor Y Pares Académico																																				■
Entrega Del Proyecto De Investigación																																				■

Fuente UEB / Mayo y Junio 2023

Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Tabla 58. Tabla de presupuesto del proyecto de investigación

N°	Detalle	Valor Por Unidad	Valor Total
2	Computadora	\$1.000,00	\$2.000,00
2	Celulares	\$300,00	\$600,00
2	Anillados	\$1,50	\$3,00
2	Empastado	\$18,00	\$36,00
2	Grabación	\$2,50	\$5,00
2	Material Escritorio	\$5,00	\$10,00
6000	Impresiones	\$0,05	\$300,00
2	Viáticos	\$200,00	\$400,00
		TOTAL	\$3.354,00

Fuente UEB / Mayo y Junio 2023

Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 54. Encuesta estudiantes



ENCUESTAS ESTUDIANTES



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

TEMA DE INVESTIGACIÓN: "COMUNICACIÓN INTERNA PARA PROMOVER LOS DERECHOS E IGUALDAD DE GÉNERO EN LA COMUNIDAD LGBTI EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, AÑO 2023"

Objetivo: la presente encuesta tiene como finalidad recopilar datos, validar hipótesis, obtener perspectivas y opiniones, medir variables, identificar necesidades; y evaluar intervenciones, para nuestro tema de tesis.

DATOS INFORMATIVOS

SEXO	Masculino	GÉNERO	Heterosexual
	Femenino		Bisexual
			Homosexual
			Transsexual

1 ¿Sabes qué significa el acrónimo LGBTI?

Si		No	
----	--	----	--

2 ¿Cómo estudiante de la UEB ha sufrido algún tipo de discriminación por su orientación sexual?

Si		No	
----	--	----	--

3 Si tu respuesta es (si) de qué manera has sido discriminado:

--

4 Si tu respuesta fue (si) de parte de quien fuiste discriminado:

Docente		Estudiante		Personal Administrativo	
---------	--	------------	--	-------------------------	--

5 ¿Has tenido algún amigo o conocido que se haya identificado como LGBTI?

Si		No	
----	--	----	--

6 ¿Te sientes cómodo/a hablando sobre temas relacionados con la orientación sexual y la identidad de género?

Mucho		Poco		Nada	
-------	--	------	--	------	--

7 ¿Cuál es tu nivel de conciencia sobre los derechos y la igualdad de género para la comunidad LGBTI?

Mucho		Poco		Nada	
-------	--	------	--	------	--

8 ¿Considera necesario que los estamentos universitarios compartan información acerca del grupo LGBTI?

Si		No	
----	--	----	--

¿Por qué?

.....

9 ¿Cómo estudiante ha recibido información sobre los derechos e igualdad de género en la UEB?

mucho		Poco		Nada	
-------	--	------	--	------	--

10 ¿Considera necesario fortalecer la comunicación interna para generar una cultura de respeto a los derechos de género?

Si		No	
----	--	----	--

¿Por qué?

.....

11 ¿Cree usted que la comunidad universitaria mantiene una cultura de tolerancia a la diversidad de género?

Si		No	
----	--	----	--

¿Por qué?

.....

12 ¿Considera usted que en el entorno social académico mantienen creencias que limiten el accionar de las personas que pertenecen a la comunidad LGBTI?

Si		No	
----	--	----	--

¿Por qué?

.....

13 ¿Considera usted que los representantes estudiantiles de FEUE y AFU deberían liderar acciones para desarrollar una comunicación interna para que respalde los derechos e igualdad de género en la comunidad LGBTI?

Si		No	
----	--	----	--

14 ¿Qué canales de comunicación consideras más eficientes para difundir información sobre los derechos y la igualdad de género para la comunidad LGBTI en la universidad? (En orden de importancia enumere, siendo el 5 realmente importante, 4 más importante, 3 importante, 2 menos importante, 1 nada importante.)

+	Correo electrónico institucional		Redes sociales institucionales		Página web de la universidad		Tablones de anuncios físicos		Boletines y revistas	
---	----------------------------------	--	--------------------------------	--	------------------------------	--	------------------------------	--	----------------------	--

15 ¿Cree usted que es importante realizar capacitaciones sobre derechos e igualdad de género en los estamentos universitarios para fortalecer el respeto a la diversidad?

Si		No	
----	--	----	--

Fuente UEB / Mayo y Junio 2023

Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 55. Encuesta personal administrativo



ENCUESTAS PERSONAL ADMINISTRATIVO



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE COMUNICACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN: "COMUNICACIÓN INTERNA PARA PROMOVER LOS DERECHOS E IGUALDAD DE GÉNERO EN LA COMUNIDAD LGBTI EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, AÑO 2023"

Objetivo: la presente encuesta tiene como finalidad recopilar datos, validar hipótesis, obtener perspectivas y opiniones, medir variables, identificar necesidades y evaluar intervenciones, para nuestro tema de tesis.

DATOS INFORMATIVOS

SEXO	Masculino	GÉNERO	Heterosexual
	Femenino		Bisexual
Homosexual			
Transsexual			

1 ¿Está de acuerdo con lo que garantiza la constitución de la república del Ecuador 2008 artículo 11, con relación a la igualdad de género?

Si No

2 ¿Considera que el personal administrativo ha concienciado sobre los derechos y la igualdad de género para la comunidad LGBTI?

Mucho Poco Nada

3 Considera necesario informar a la población universitaria sobre derechos e igualdad de género de la comunidad LGBTI para generar un ambiente empático frente a la diversidad de género en la Universidad Estatal de Bolívar?

Si No

4 ¿Considera necesario que los medios y canales de comunicación oficiales de la UEB compartan información sobre temas de derecho e igualdad de género que se enfoquen en los grupos LGBTI?

Si No

5 ¿Considera que la comunicación interna en la UEB es efectiva para informar y sensibilizar a la comunidad académica sobre los derechos e igualdad de género de la comunidad LGBTI?

Si No

6 ¿Considera que la comunicación interna de la UEB ha logrado informar sobre derechos e igualdad de género de la comunidad LGBTI?

Mucho Poco Nada

7 ¿Qué canales de comunicación consideras más eficientes para difundir información sobre los derechos y la igualdad de género para la comunidad LGBTI en la universidad? (seleccione un casillero)?

	Más importante	Importante	Nada importante
Correo electrónico institucional			
Quipus institucional			
Redes sociales institucionales			
Página web de la universidad			
Tablones de anuncios, cartelera, boletines y revistas			

8 ¿Qué medio de comunicación institucional usa con frecuencia para conocer temas culturales, educativos, de género, entre otros? (elijá una opción)

Correo electrónico Institucional	Redes sociales institucionales	Página web de la universidad	Boletines internos
----------------------------------	--------------------------------	------------------------------	--------------------

9 ¿En su actividad académica usted ha interactuado con personas que pertenecen al colectivo LGBTI?

Con frecuencia Poco frecuente Nunca

10 ¿Considera importante que el personal administrativo tenga conocimiento en temas relacionados con la identidad de género?

Si No

¿Por qué?

11 ¿Cree usted que la comunidad universitaria mantiene una cultura de tolerancia a la diversidad de género?

Mucho Poco Nada

¿Por qué?

12 ¿Considera necesario fortalecer la comunicación interna para generar una cultura de respeto a los derechos e igualdad de género?

Si No

¿Por qué?

13 ¿Considera usted que es fundamental diseñar estrategias de comunicación interna que permitan difundir, concienciar y respaldar los derechos e igualdad de género en la comunidad LGBTI?

Si No

14 ¿Considera necesario capacitar a los estamentos de la UEB sobre los derechos de igualdad de la comunidad LGBTI, con la finalidad de generar una cultura de respeto?

Si No

15 ¿Qué tipo de capacitación considera necesaria para el personal administrativo en temas de derechos e igualdad de género en la comunidad LGBTI?

Legislación y políticas	
Sensibilización y conciencia de género	
Comunicación inclusiva	
Herramientas didácticas Inclusivas	
Gestión de la diversidad	

Fuente UEB / Mayo y Junio 2023

Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

Gráfico 56. Encuesta docentes UEB

25/7/23, 19:43 ENCUESTA DOCENTES DE LA UEB- "Comunicación interna para promover los derechos e igualdad de género de la comunidad L...

ENCUESTA DOCENTES DE LA UEB- "Comunicación interna para promover los derechos e igualdad de género de la comunidad LGBTI en la Universidad Estatad de Bolívar, 2023"

Objetivo: la presente encuesta tiene como finalidad recopilar datos, validar hipótesis, obtener perspectivas y opiniones, medir variables, identificar necesidades y evaluar intervenciones, para nuestro tema de tesis.

* Indica que la pregunta es obligatoria.

1. SEXO *

Marca solo un óvalo.

MASCULINO
 FEMENINO

2. GENERO

Marca solo un óvalo.

HETEROSEXUAL
 HOMOSEXUAL
 TRANSEXUAL

<https://docs.google.com/forms/d/18Gup4ZLj8GdP1rbbz25n7skOjwZjHURCw0pRXKYK8/edit>

25/7/23, 19:43 ENCUESTA DOCENTES DE LA UEB- "Comunicación interna para promover los derechos e igualdad de género de la comunidad L...

3. ¿ESTÁ DE ACUERDO CON LO QUE GARANTIZA LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008 ARTÍCULO 11, CON RELACIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO? *

Marca solo un óvalo.

SI
 NO

4. ¿CONSIDERA QUE EL ESTAMENTO DOCENTE HA CONCIENCIADO SOBRE LOS DERECHOS Y LA IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA COMUNIDAD LGBTI? *

Marca solo un óvalo.

MUCHO
 POCO
 NADA

5. ¿CONSIDERA NECESARIO INFORMAR A LA POBLACIÓN UNIVERSITARIA SOBRE DERECHOS E IGUALDAD DE GÉNERO DE LA COMUNIDAD LGBTI PARA GENERAR UN AMBIENTE EMPÁTICO FRENTE A LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD ESTATAD DE BOLÍVAR? *

Marca solo un óvalo.

SI
 NO

<https://docs.google.com/forms/d/18Gup4ZLj8GdP1rbbz25n7skOjwZjHURCw0pRXKYK8/edit>

25/7/23, 19:43 ENCUESTA DOCENTES DE LA UEB- "Comunicación interna para promover los derechos e igualdad de género de la comunidad L...

6. ¿CONSIDERA NECESARIO QUE LOS MEDIOS Y CANALES DE COMUNICACIÓN OFICIALES DE LA UEB COMPARTAN INFORMACIÓN SOBRE TEMAS DE DERECHO E IGUALDAD DE GÉNERO QUE SE ENFOQUEN EN LOS GRUPOS LGBTI? *

Marca solo un óvalo.

SI
 NO

7. ¿CONSIDERA QUE LA COMUNICACIÓN INTERNA EN LA UEB ES EFECTIVA PARA INFORMAR Y SENSIBILIZAR A LA COMUNIDAD ACADÉMICA SOBRE LOS DERECHOS E IGUALDAD DE GÉNERO DE LA COMUNIDAD LGBTI? *

Marca solo un óvalo.

SI
 NO

8. ¿CONSIDERA QUE LA COMUNICACIÓN INTERNA DE LA UEB HA LOGRADO INFORMAR SOBRE DERECHOS E IGUALDAD DE GÉNERO DE LA COMUNIDAD LGBTI? *

Marca solo un óvalo.

MUCHO
 POCO
 NADA

<https://docs.google.com/forms/d/18Gup4ZLj8GdP1rbbz25n7skOjwZjHURCw0pRXKYK8/edit>

25/7/23, 19:43 ENCUESTA DOCENTES DE LA UEB- "Comunicación interna para promover los derechos e igualdad de género de la comunidad L...

9. ¿QUÉ CANALES DE COMUNICACIÓN CONSIDERAS MÁS EFICIENTES PARA DIFUNDIR INFORMACIÓN SOBRE LOS DERECHOS Y LA IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA COMUNIDAD LGBTI EN LA UNIVERSIDAD? (SELECCIONE UN CASILLERO)

Selecciona todos los que correspondan.

	MÁS IMPORTANTE	IMPORANTE	MENOS IMPORTANTE
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
QUIRUS INSTITUCIONAL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
REDES SOCIALES INSTITUCIONALES	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PÁGINA WEB DE LA UNIVERSIDAD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TABLONES DE ANUNCIOS, CARTELERA, BOLETINES Y REVISTAS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. ¿QUÉ MEDIO DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL USA CON FRECUENCIA PARA CONOCER TEMAS CULTURALES, EDUCATIVOS, DE GÉNERO, ENTRE OTROS? *

Marca solo un óvalo.

CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL
 REDES SOCIALES INSTITUCIONALES
 PÁGINA WEB DE LA UNIVERSIDAD
 BOLETINES INTERNOS

<https://docs.google.com/forms/d/18Gup4ZLj8GdP1rbbz25n7skOjwZjHURCw0pRXKYK8/edit>

Fuente UEB / Mayo y Junio 2023

Autores: Freddy Saraguro y Adriana Veliz

25/7/23, 19:43 ENCUESTA DOCENTES DE LA UEB- "Comunicación interna para promover los derechos e igualdad de género de la comunidad L...

11. ¿EN SU PRÁCTICA ACADÉMICA USTED HA INTERACTUADO CON PERSONAS QUE PERTENECEN AL COLECTIVO LGBTI DENTRO DEL AULA DE CLASES? *

Marca solo un óvalo.

CON FRECUENCIA
 POCO FRECUENTE
 NUNCA

12. ¿CONSIDERA IMPORTANTE QUE LOS DOCENTES SOCIALICEN TEMAS RELACIONADOS CON LA IDENTIDAD DE GÉNERO? *

Marca solo un óvalo.

SI
 NO

13. ¿CREE USTED QUE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA MANTIENE UNA CULTURA DE TOLERANCIA A LA DIVERSIDAD DE GÉNERO? *

Marca solo un óvalo.

MUCHO
 POCO
 NADA

14. ¿CONSIDERA NECESARIO FORTALECER LA COMUNICACIÓN INTERNA PARA GENERAR UNA CULTURA DE RESPETO A LOS DERECHOS E IGUALDAD DE GÉNERO? *

Marca solo un óvalo.

SI
 NO

<https://docs.google.com/forms/d/18Gup4ZL3uGdPYrbs25n7aXOqJzHULRCwQpRXYk8/edit> 5/7

25/7/23, 19:43 ENCUESTA DOCENTES DE LA UEB- "Comunicación interna para promover los derechos e igualdad de género de la comunidad L...

15. ¿CONSIDERA USTED QUE ES FUNDAMENTAL DISEÑAR ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN INTERNA QUE PERMITAN DIFUNDIR, CONCIENCIAR Y RESPALDAR LOS DERECHOS E IGUALDAD DE GÉNERO EN LA COMUNIDAD LGBTI? *

Marca solo un óvalo.

SI
 NO

16. ¿CONSIDERA NECESARIO CAPACITAR A LOS ESTAMENTOS DE LA UEB SOBRE LOS DERECHOS DE IGUALDAD DE LA COMUNIDAD LGBTI, CON LA FINALIDAD DE GENERAR UNA CULTURA DE RESPETO? *

Marca solo un óvalo.

SI
 NO

17. ¿QUÉ TIPO DE CAPACITACIÓN CONSIDERA NECESARIA PARA QUE LOS DOCENTES ESTÉN PREPARADOS PARA ABORDAR TEMAS DE DERECHOS E IGUALDAD DE GÉNERO EN LA COMUNIDAD LGBTI? *

Selecciona todos los que correspondan.

LEGISLACIÓN Y POLÍTICAS
 SENSIBILIZACIÓN Y CONCIENCIA DE GÉNERO
 COMUNICACIÓN INCLUSIVA
 HERRAMIENTAS DIDÁCTICAS INCLUSIVAS
 GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

<https://docs.google.com/forms/d/18Gup4ZL3uGdPYrbs25n7aXOqJzHULRCwQpRXYk8/edit> 6/7

Gráfico 57. Preguntas de entrevistas

ENTREVISTA

DATOS INFORMATIVOS:

CARGO Y TIEMPO:

CARGO INSTITUCIONAL EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

PREGUNTA 1: EN TERMINOS GENERALES,

CONOCE SOBRE LOS DERECHOS E IGUALDAD DE GENERO ENMARcado EN EL ARTICULO 11 DE LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008 LA LEY SANCIONARA TODA FORMA DE DISCRIMINACION.

¿CUALES HAN SIDO LAS ACCIONES QUE HA DESPLEGADO (EN LA FACULTAD - UNIVERSIDAD) PARA LA PROMOCION DE LOS DERECHOS Y LA IGUALDAD DE GENERO?

PREGUNTA 2: ¿EXISTEN POLITICAS O PROGRAMAS ESPECIFICOS IMPLEMENTADOS POR LA UNIVERSIDAD PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GENERO Y LOS DERECHOS DE LA COMUNIDAD LGBTI? ¿PODRIA PROPORCIONAR DETALLES SOBRE ESTAS INICIATIVAS?

PREGUNTA 3: EN CUANTO A LA COMUNICACION INTERNA, ¿QUE ESTRATEGIAS SE ESTAN UTILIZANDO ACTUALMENTE EN LA UNIVERSIDAD PARA PROMOVER LOS DERECHOS Y LA IGUALDAD DE GENERO EN LA COMUNIDAD LGBTI? ¿SE HAN IMPLEMENTADO CAMPANAS DE SENSIBILIZACION O PROGRAMAS DE CAPACITACION PARA los estamentos universitarios?

PREGUNTA 4: ¿QUE ESTRATEGIAS DE COMUNICACION INTERNA SE HAN APLICADO PARA GARANTIZA LA INCLUSION Y PARTICIPACION DE LA COMUNIDAD LGBTI EN LA TOMA DE DECISIONES Y EN LA ELABORACION DE POLITICAS DENTRO DE LA UNIVERSIDAD?

PREGUNTA 5: HAN IDENTIFICADO QUE EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA EXISTEN PERSONAS QUE PERTENECEN A LA COMUNIDAD LGBTI, ¿QUE SE HA HECHO PARA LA INCLUSION DE ESTOS INDIVIDUOS DE UNA MANERA EMPATICA.

¿CUALES SON LOS PRINCIPALES DESAFIOS QUE ENFRENTA LA UNIVERSIDAD EN LA PROMOCION DE LOS DERECHOS Y LA IGUALDAD DE GENERO EN LA COMUNIDAD LGBTI? ¿QUE MEDIDAS SE ESTAN TOMANDO PARA ABORDAR ESTOS DESAFIOS?

PREGUNTA 6: ¿SE HA EVALUADO EL IMPACTO DE LAS INICIATIVAS Y PROGRAMAS IMPLEMENTADOS PARA PROMOVER LOS DERECHOS Y LA IGUALDAD DE GENERO EN LA COMUNIDAD LGBTI EN LA UNIVERSIDAD?

PREGUNTA 7: ¿EXISTEN PLANES FUTUROS PARA MEJORAR LA COMUNICACION INTERNA Y FORTALECER LA PROMOCION DE LOS DERECHOS Y LA IGUALDAD DE GENERO EN LA COMUNIDAD LGBTI? ¿PODRIA COMPARTIR ALGUNOS DETALLES SOBRE ESTAS INICIATIVAS?

PREGUNTA 8: EN SU OPINION, ¿CUAL ES EL PAPEL DE LA COMUNICACION INTERNA EN LA PROMOCION DE LOS DERECHOS Y LA IGUALDAD DE GENERO EN LA COMUNIDAD LGBTI? ¿COMO PODRIA FORTALECERSE Y MEJORARSE ESTA COMUNICACION EN LA UNIVERSIDAD?

Gráfico 58. Entrevista



Nota: Psicólogo de Maquita



Nota: Mgs. Silvia Pacheco, vicerrectora de la UEB



Nota: coordinadora de Bienestar Universitario



Nota: Directora de Bienestar Universitario



Nota: Rector de la UEB

Gráfico 59. Encuestas a los estamentos universitarios



Nota: Docente aplicando la encuesta virtual



Nota: Estudiantes aplicando la encuesta en la UEB







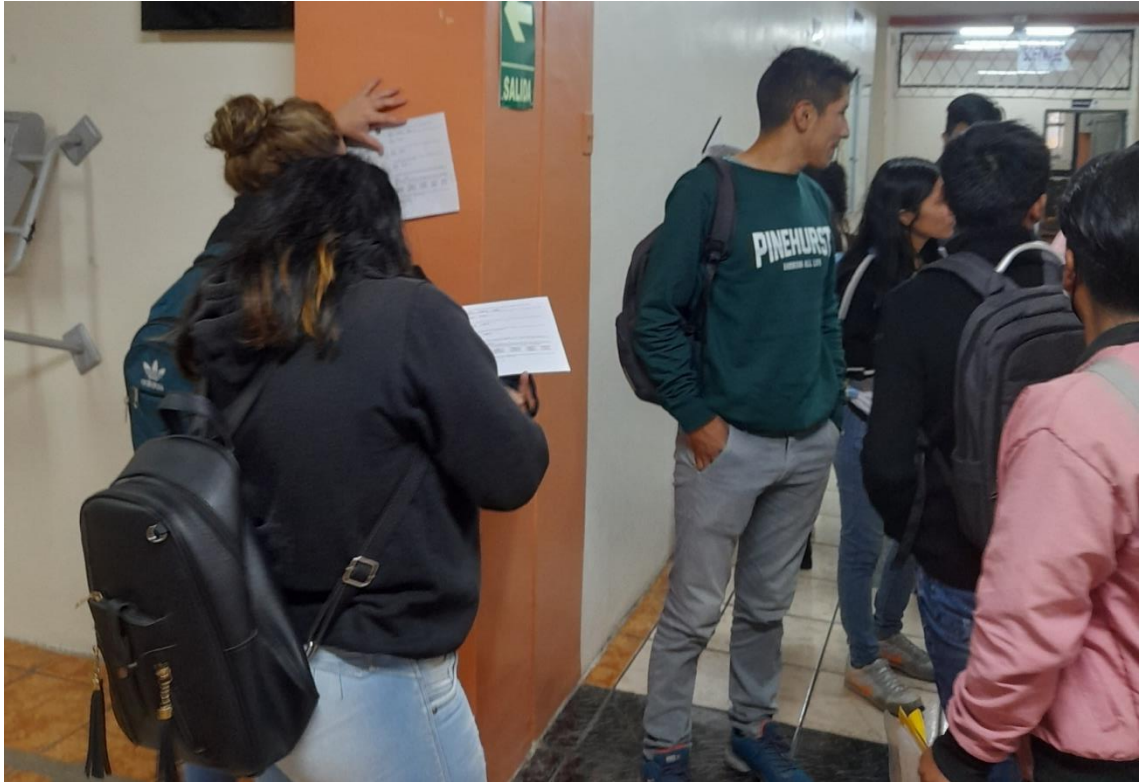








Gráfico 60. Tutorías



