

<https://doi.org/10.23913/ride.v16i31.2584>

*Artículos científicos*

## **Perspectiva de diversidad e inclusión en la universidad: Un análisis bibliométrico de la base SCOPUS**

***Perspective of diversity and inclusion in the university: A bibliometric analysis of the SCOPUS database***

***Perspectiva de diversidade e inclusão na universidade: uma análise bibliométrica da base de dados SCOPUS***

**María del Carmen Condado Zárate**

Tecnológico Nacional de México, Campus Coatzacoalcos, México

[mcondadoz@itesco.edu.mx](mailto:mcondadoz@itesco.edu.mx)

<https://orcid.org/0009-0007-9007-6541>

### **Resumen**

En un mundo diverso, globalizado y dinámico las universidades han tenido que adaptarse a las necesidades del entorno. Sus políticas de diversidad e inclusión son producto de los avances de la sociedad. El objetivo de esta investigación es realizar un análisis bibliométrico sobre diversidad e inclusión desde la perspectiva de la universidad. La metodología empleada responde al tipo cuantitativa, de alcance descriptiva y corte transversal, se recurrió al análisis bibliométrico con información de las bases de Scopus del periodo comprendido de 2005 a 2024. Los resultados de esta investigación demostraron que países como Estados Unidos, Reino Unido, Canadá y Finlandia han contribuido al conocimiento sobre las experiencias de adoptar la diversidad e inclusión dentro de sus procesos internos. Las conclusiones invitan a los investigadores y las universidades de Latinoamérica, a construir conocimiento sobre la experiencia de la diversidad e inclusión en las universidades de la región. Estas instituciones educativas deben integrar la diversidad e inclusión en su misión, visión y valores, difundiéndolos en la comunidad estudiantil. Es clave capacitar al profesorado en problemáticas como desigualdad y discriminación, promoviendo valores como respeto y empatía. Además, se deben adaptar infraestructuras con accesibilidad y tecnologías de apoyo para estudiantes con necesidades específicas. Es fundamental cumplir con normativas de



inclusión y accesibilidad para garantizar igualdad de oportunidades que permita impactar en cimentar una sociedad más justa, equitativa y diversa desde la Educación Superior.

**Palabras claves:** Diversidad, Inclusión, Universidad, Educación Superior, Latinoamérica.

### **Abstract**

In a diverse, globalized, and dynamic world, universities have had to adapt to the needs of their environment, with their diversity and inclusion policies being a result of societal advancements. The objective of this research is to conduct a bibliometric analysis of diversity and inclusion from the university perspective. The methodology used is quantitative, with a descriptive scope and a cross-sectional approach, relying on bibliometric analysis using data from the Scopus database for the period 2005 to 2024. The results show that countries such as the United States, the United Kingdom, Canada, and Finland have contributed to the knowledge on experiences of adopting diversity and inclusion within their internal processes. The conclusions encourage researchers and universities in Latin America, to generate knowledge about diversity and inclusion experiences in universities in the region. These educational institutions must integrate diversity and inclusion into their mission, vision, and values, disseminating them within the student community. It is crucial to train faculty on issues such as inequality and discrimination while promoting values like respect and empathy. Additionally, infrastructure must be adapted with accessibility and assistive technologies for students with specific needs. Compliance with inclusion and accessibility regulations is essential to ensuring equal opportunities and contributing to the foundation of a more just, equitable, and diverse society through higher education.

**Keywords:** Diversity, Inclusion, University, Higher Education, Latin America.

## Resumo

Em um mundo diverso, globalizado e dinâmico, as universidades tiveram que se adaptar às necessidades do ambiente, sendo suas políticas de diversidade e inclusão resultado dos avanços da sociedade. O objetivo desta pesquisa é realizar uma análise bibliométrica sobre diversidade e inclusão a partir da perspectiva universitária. A metodologia utilizada é quantitativa, com abordagem descritiva e transversal, baseada na análise bibliométrica com dados da base Scopus no período de 2005 a 2024. Os resultados mostram que países como Estados Unidos, Reino Unido, Canadá e Finlândia têm contribuído para o conhecimento sobre as experiências de adoção da diversidade e inclusão em seus processos internos. As conclusões incentivam pesquisadores e universidades da América Latina, a gerar conhecimento sobre as experiências de diversidade e inclusão nas universidades da região. Essas instituições de ensino devem integrar a diversidade e a inclusão em sua missão, visão e valores, disseminando-os na comunidade estudantil. É essencial capacitar o corpo docente sobre questões como desigualdade e discriminação, promovendo valores como respeito e empatia. Além disso, deve-se adaptar a infraestrutura com acessibilidade e tecnologias assistivas para estudantes com necessidades específicas. O cumprimento das normas de inclusão e acessibilidade é fundamental para garantir a igualdade de oportunidades e contribuir para a construção de uma sociedade mais justa, equitativa e diversa por meio do ensino superior.

**Palavras-chave:** Diversidade, Inclusão, Universidade, Ensino Superior, América Latina.

**Fecha Recepción:** Febrero 2025

**Fecha Aceptación:** Septiembre 2025

---

## Introducción

La Educación Superior ha enfrentado grandes retos en la actualidad, la incorporación de políticas de diversidad e inclusión ha permitido abordar problemáticas como la discriminación, la desigualdad y la violación a los derechos humanos. La perspectiva universitaria permite abordar una amplia variedad de temáticas como la calidad de la educación (Clara & Vega, 2021), la innovación social, el uso de la tecnología, (Sánchez *et al.*, 2023) y la diversidad e inclusión en las políticas institucionales. En este sentido, la adopción de la diversidad e inclusión ha llevado a una reconfiguración de las normativas, leyes, y reglamentos universitarios (Clara & Vega, 2020), estableciendo de esta manera nuevas formas de gestionar los procesos internos de las instituciones educativas.

La diversidad aborda las diferencias entre individuos en aspectos como cultura, género, orientación sexual, capacidades, y antecedentes socioeconómicos, mientras que la inclusión se enfoca en garantizar que estas diferencias sean valoradas y respetadas, creando espacios donde todos tengan igualdad de oportunidades para participar y desarrollarse plenamente. En el ámbito de la universidad actual y las organizaciones en general, el fomentar la diversidad e inclusión trae consigo beneficios que impactan en la generación de innovación (Céspedes & Clara, 2024), aprendizaje colaborativo, bienestar y diseñando escenarios justos y sostenibles. A dos décadas de iniciar el Siglo XXI el mundo se ha transformado, las personas han cambiado y las formas de interactuar se han reconfigurado, diferentes investigaciones (Sánchez *et al.*, 2024; Céspedes *et al.*, 2025; Vázquez *et al.*, 2019; Gómez *et al.*, 2024; Marulanda *et al.*, 2022; Torres *et al.*, 2024) muestran la necesidad de estudiar la diversidad e inclusión desde la universidad con la intención de mostrar el panorama actual, los retos y desafíos que la academia debe conocer y las estrategias que debe implementarse. En este sentido, se desarrolla una revisión de literatura que justifica el abordaje de la diversidad e inclusión en las universidades, derivado de esta necesidad se plantea el objetivo de realizar un análisis bibliométrico sobre diversidad e inclusión desde la perspectiva de la universidad recurriendo a las bases de datos de Scopus, lo que permitirá analizar los principales documentos que establecen el debate global sobre este tópico.

## **Revisión de literatura**

### **Conceptualización de la diversidad e inclusión**

Las tendencias globales colocan a la diversidad e inclusión como temas necesarios de incluirse en las sociedades modernas y organizaciones. Las aportaciones Chaturanga *et al.* (2024) demuestran que la diversidad y la inclusión son tópicos relevantes de incluir en la Educación Superior, debido que impactaría en la reducción de las desigualdades de la sociedad, la apertura a la igualdad y equidad de género. La Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) establece diecisiete Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) en los cuales se observa como la visión de la diversidad e inclusión ha sido incluida para lograr impactar en los problemas globales como la desigualdad, equidad de género y pobreza con la intención de generar un mundo sostenible.

La diversidad e inclusión forman parte de una visión que ha sido reconocida por gobiernos, organizaciones y universidades con la intención de crear un mundo menos desigual y sostenible (Céspedes et al., 2022). En las universidades (Deepali et al., 2024) se ha impulsado la creación de políticas universitarias que benefician la formación integral de profesionales quienes se incorporarán un mercado laboral dinámico, globalizado, acelerado y cambiante ante las necesidades crecientes de cada organización. En este sentido, la diversidad e inclusión son claves en la construcción de sociedades justas, equitativas, diversas y abiertas a los cambios, la adopción de esta visión ha permitido reconocer y valorar las características inherentes a las personas, ejemplo de ello son el género, religión, orientación sexual, etc. De esta manera, se entiende como la diversidad e inclusión forma parte de tendencias que es necesario conocer su origen, las diversas posturas y como se ha construido el discurso a través del tiempo.

La diversidad se considera como el conjunto de distintas características de una persona, es un constructo que es valorado como un reflejo de la variedad que enriquece las sociedades, las organizaciones y las universidades. El reconocimiento de la diversidad forma parte de un proceso que implica apreciar las diferencias y comprender como esa visión genera innovación, creatividad e impactará en el entorno donde se implemente. Entonces, la diversidad es un concepto multidimensional que se encuentra en construcción y redefiniéndose en la sociedad actual debido a las problemáticas globales. En la Tabla 1, se aprecian las principales definiciones y posturas con relación a la diversidad.

**Tabla 1.** Definiciones y posturas sobre el concepto de la diversidad

Autor(es)	Año	Aportaciones
Maalouf, A.	1998	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ La coexistencia de múltiples identidades culturales, religiosas, lingüísticas y étnicas dentro de una sociedad.</li> <li>○ "Cada uno de nosotros lleva en sí mismo varias pertenencias, varias posibilidades de identificación."</li> </ul>
Hall, S.	1997	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Es una característica central de las sociedades modernas, donde diferentes grupos culturales coexisten y contribuyen a la formación de una identidad colectiva, pero sin que se diluyan las diferencias.</li> <li>○ "La diversidad cultural no es solo el reconocimiento de la diferencia, sino el compromiso de vivir con esa diferencia."</li> </ul>
Friedman, T. L.	2005	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ En el contexto de la globalización, Friedman enfatiza que la diversidad en las organizaciones se refiere a la inclusión de personas con diferentes antecedentes, géneros, culturas y experiencias.</li> <li>○ "Las organizaciones más diversas serán las más competitivas y exitosas en un mundo globalizado."</li> </ul>
Sen, A.	1999	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Se entiende la diversidad en términos de capacidades humanas y oportunidades. Para Sen, la verdadera diversidad no se refiere sólo a reconocer diferencias, sino a garantizar que todos los individuos, independientemente de sus características personales, tengan acceso a las mismas oportunidades para desarrollar sus capacidades y participar plenamente en la sociedad.</li> <li>○ "La diversidad humana no es un hecho que deba ser tolerado, sino una característica que debe ser valorada."</li> </ul>
Bennett, M. J.	1993	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Propone que la diversidad se refiere a las diferencias perceptibles en las formas de pensar, actuar y comunicarse de las personas pertenecientes a distintas culturas.</li> <li>○ "La diversidad no es sólo la coexistencia de diferentes culturas, sino la interacción efectiva entre ellas."</li> </ul>
UNESCO	2001	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ El conjunto de las diferencias espirituales, materiales, intelectuales y emocionales que caracterizan a una sociedad o grupo social". Se promueve la diversidad como un patrimonio común de la humanidad, cuya defensa es necesaria para el desarrollo sostenible.</li> </ul>
Page, S. E.	2007	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ La diversidad en equipos y organizaciones mejora la toma de decisiones y la innovación. Al contar con personas con diferentes antecedentes, experiencias y formas de pensar, los grupos pueden resolver problemas de manera más efectiva.</li> <li>○ "La diversidad nos hace más inteligentes porque las personas con diferentes experiencias y habilidades suelen abordar problemas desde ángulos diversos."</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

Las posturas sobre diversidad han permitido que exista una visión que se actualiza y mejora a través del tiempo, las definiciones de diversidad denotan que los seres humanos son diferentes, caracterizados por rasgos, acciones y culturas distintas que los hacen únicos. Cada individuo posee una forma de pensar, actuar, percibir y sentir distintas a los otros, sus características de pluralidad como la raza, sexo, edad, cultura, etnia forman un ser humano con visión, ideales y cultura que moldeará cada una de sus decisiones y su apreciación del mundo. En su encomienda por promover la paz y seguridad mundial, la UNESCO (2001) establece que la diversidad cultural como una multiplicidad de formas en la que se expresan las culturas de sociedades cuando se manifiesta, se enriquece y se transmite el patrimonio cultural de la humanidad mediante distintos modos: creación artística, producción, difusión, distribución y disfrute por las diversas generaciones.

De acuerdo con Maalouf (1998) la diversidad se considera aquella coexistencia de múltiples identidades culturales, religiosas, lingüísticas y étnicas dentro de una sociedad. Esta perspectiva contribuye a establecer que la diversidad forma parte de la identidad personal, la cual se compone de múltiples posibilidades para resolver problemáticas, que facilita la toma de decisiones e impactar en las organizaciones. Por otro lado, Sen (1999) indica que la diversidad no se refiere sólo a reconocer diferencias, sino a garantizar que todos los individuos, independientemente de sus características personales, tengan acceso a las mismas oportunidades para desarrollar sus capacidades y participar plenamente en el contexto social.

Para Hall (1997) la diversidad es una característica central de las sociedades modernas, donde diferentes grupos culturales coexisten y contribuyen a la formación de una identidad colectiva, pero sin que se diluyan las diferencias (Rosiles et al., 2020). A su vez, Page (2007) sostiene que la diversidad en equipos y organizaciones mejora la toma de decisiones y la innovación, en el caso de Friedman (2005) enfatiza que la diversidad en las organizaciones se refiere a la inclusión de personas con diferentes antecedentes, géneros, culturas y experiencias. De acuerdo con Ministerio de educación (2005), la diversidad incorporar conocimientos y estrategias para educar en diversidad y atender las necesidades educativas especiales. En este entendido, la diversidad se asocia a la identidad de las personas, su implementación en las organizaciones se vincula a la inclusión como mecanismos mediante el cual se valoran los componentes de la diversidad del ser humano y su impacto en la competitividad de la empresa.

En el ámbito de la universidad, la diversidad no solo significa aceptar a personas de diferentes orígenes, sino que implica crear un entorno donde esas diferencias sean valoradas

y vistas como un activo para el aprendizaje. Aquella universidad que promueve la diversidad fomenta un aprendizaje más profundo y completo, debido que los estudiantes se exponen a una variedad de experiencias y puntos de vista que amplían su capacidad de análisis crítico y resolución de problemas. La implementación de la diversidad genera beneficios relevantes hacia las Instituciones de Educación Superior (IES), lo cual impacta en entornos académicos equitativos e innovadores, a su vez fomenta la participación de estudiantes y docentes de diversos orígenes y perspectivas. En suma, un ambiente diverso en la universidad promoverá la creatividad y pensamiento crítico, componentes esenciales en las áreas de formación académicas.

La diversidad implica sumar experiencias, conocimientos, habilidades, actitudes y virtudes, que consecuentemente, maximiza el valor de la sociedad e impacta en las universidades consideradas como organizaciones que reúnen las características de individuos que en sus diferencias añaden conocimientos, habilidades y experiencia que incrementan valor a la educación universitaria. El abordaje de la diversidad ha permitido comprender que requiere un medio que ayude a lograr su adecuada implementación, perspectivas distintas aluden a la inclusión como medio que permite la adopción de la diversidad por las universidades y las organizaciones en general, lo cual conlleva definir la inclusión, conocer las diferentes posturas (Tabla 2).

**Tabla 2.** Definiciones y posturas sobre el concepto de inclusión

Autor(es)	Año	Definición
UNESCO	2009	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ La UNESCO define la inclusión en la educación como un enfoque destinado a eliminar las barreras que impiden que cualquier alumno participe en el aprendizaje. La educación inclusiva tiene como finalidad asegurar el acceso equitativo a los estudiantes, sin importar su condición económica o social. Este enfoque implica reformar las escuelas y los sistemas educativos para que respondan a la diversidad de las necesidades de los estudiantes.</li> <li>○ "La inclusión es un proceso que ayuda a superar barreras que limitan la presencia, participación y logros de los alumnos en la educación. Se trata de identificar y responder a la diversidad de necesidades de todos los estudiantes."</li> </ul>
Sen, A.	2000	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ La inclusión social es como un componente fundamental de la justicia y el desarrollo humano. Argumenta que la inclusión implica eliminar las barreras que impiden que las personas participen plenamente en la vida social, económica y política, proporcionando acceso equitativo a oportunidades.</li> <li>○ "La verdadera inclusión significa proporcionar a todos las oportunidades de vivir una vida que valoren, eliminando las barreras que restringen sus opciones."</li> </ul>
Ainscow, M., et al.	2002	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Inclusión en la educación implica garantizar que todos los estudiantes, independientemente de sus habilidades o antecedentes, puedan participar plenamente en la vida escolar. La inclusión educativa no solo aborda la accesibilidad física, sino también la adaptación del currículo y la cultura escolar para que sea receptiva a la diversidad de los estudiantes.</li> <li>○ "La inclusión es el proceso de aumentar la participación de todos los estudiantes y reducir su exclusión de la cultura, los currículos y las comunidades de las escuelas locales."</li> </ul>
Devine, P. G. et al.	2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ La inclusión en el entorno laboral implica la creación de un ambiente de trabajo donde todas las personas, independientemente de sus antecedentes, género, raza o capacidades, se sientan valoradas y puedan contribuir de manera plena. Devine y Elliot subrayan que la inclusión requiere políticas activas para fomentar la equidad y el respeto a la diversidad.</li> <li>○ "La inclusión en el lugar de trabajo es más que la simple representación de la diversidad, es crear un entorno donde todas las voces sean escuchadas y todas las personas se sientan valoradas."</li> </ul>
Crenshaw, K.	2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ La inclusión interseccional, que tiene en cuenta las múltiples dimensiones de identidad (género, raza, clase, orientación sexual, etc.) y cómo interactúan para producir experiencias únicas de exclusión. La inclusión interseccional requiere políticas que reconozcan y aborden las formas en que las distintas identidades y estructuras de poder interactúan.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ La inclusión no puede lograrse si no se tienen en cuenta las múltiples capas de discriminación y exclusión que expresión.</li> </ul>
Fraser, N.	2005	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Nancy Fraser argumenta que la inclusión es un componente clave de la justicia social. Para Fraser, la inclusión implica el reconocimiento de todos los grupos sociales en la estructura política y económica, y el acceso equitativo a los recursos necesarios para la participación efectiva en la vida pública.</li> </ul>
Builes, N.S.	2007	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ La inclusión puede concebirse como el punto de partida en un proceso de organización, ya que requiere un acercamiento al otro para posibilitar un primer reconocimiento. Esto permite establecer, de una manera mínima, algún conocimiento sobre esa otra persona. Toda inclusión es una respuesta entonces a un proceso de exclusión.</li> </ul>

Nota: elaboración propia

Según la Asociación Hijos Felices AC (s.f.), desde una postura normativa la inclusión es considera un principio que busca garantizar la participación equitativa en todos los ámbitos de la sociedad, sin importar sus diferencias culturales, sociales, físicas y cognitivas. La inclusión como enfoque promueve el respeto por la diversidad, la eliminación de barreras y la creación de entornos accesibles y adaptados para todos y todas, con la intención de beneficiar al bienestar colectivo. La diversidad en la Educación Superior es un factor clave para el desarrollo académico, social y cultural de las instituciones. En un mundo globalizado, las universidades reúnen estudiantes de diferentes orígenes, culturas e ideologías y capacidades, lo cual enriquece el proceso de enseñanza-aprendizaje y fomenta el pensamiento crítico. La inclusión de diversas perspectivas permite la construcción de conocimientos más amplios y equitativos, promoviendo una educación más justa y accesible para todos. Sin embargo, representa un desafío para las instituciones, que deben adaptarse a sus procesos y políticas para lograr la equidad y el respeto en el escenario educativo.

Desde la perspectiva de Fraser (2005) la inclusión es un componente clave de la justicia social, implica el reconocimiento de todos los grupos sociales en la estructura política y económica, el acceso equitativo a los recursos necesarios para la participación efectiva en la vida pública. En ese sentido, Crenshaw (2017) desarrolla la idea de la inclusión interseccional, que tiene en cuenta las múltiples dimensiones de identidad (género, raza, clase, orientación sexual, etc.), además cómo interactúan para producir experiencias únicas de exclusión. La inclusión interseccional requiere políticas que reconozcan y aborden las formas en que las distintas identidades y estructuras de poder interactúan.

La visión de Sen (2000) define la inclusión social como un componente fundamental de la justicia y el desarrollo humano. Esta definición argumenta que la inclusión implica eliminar las barreras que impiden que las personas participen plenamente en la vida social,

económica y política, proporcionando acceso equitativo a oportunidades. Desde otra perspectiva, Builes (2007) la inclusión puede ser entendida como "un primer paso en una operación de ordenamiento, pues es preciso la aproximación con el otro, para que se dé un primer (re) conocimiento, para que se establezca algún saber, por mínimo que sea, acerca de ese otro". En este sentido, la inclusión da respuesta al proceso de exclusión.

En este sentido, las barreras para el aprendizaje deben eliminarse del contexto social, político, cultural e institucional, considerando como característica universal prevalece en todo entorno. Por ello, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) define la inclusión como un medio para lograr el acceso equitativo de la diversidad del alumnado a una educación de calidad, sin ningún tipo de discriminación (UNESCO, 2009). Desde esta perspectiva la inclusión como derecho implica que todas las instituciones educativas reciban a los niños, niñas y jóvenes de la comunidad independiente de sus capacidades, origen sociocultural, género, etnia, orientación sexual o circunstancias de vida, garantizando que sean tratados en igualdad de condiciones. Según Armijo-Cabrera (2018), la noción de inclusión en educación abarca dos conceptos distintos: la educación inclusiva y la inclusión social en la escuela. La educación inclusiva se centra en garantizar que todos los estudiantes, independientemente de sus características personales, participen plenamente en el sistema educativo. Por otro lado, la inclusión social en la escuela se refiere a la integración de estudiantes en la vida social escolar, promoviendo relaciones interpersonales y un sentido de pertenencia.

### **La inclusión y diversidad en las universidades**

La diversidad y la inclusión en la Educación Superior son fundamentales para la construcción de entornos académicos equitativos y enriquecedores, donde se valore y respete la pluralidad de experiencias, identidades y perspectivas. La presencia de estudiantes, docentes y personal con diferentes orígenes socioculturales, capacidades y formas de pensar no solo fortalece la calidad educativa, sino que también fomenta la innovación y el pensamiento crítico. Para garantizar una educación verdaderamente inclusiva, es esencial implementar políticas que eliminen barreras de acceso y promuevan la equidad en oportunidades, contribuyendo así a una sociedad más justa y democrática.

La adopción de la diversidad e inclusión ha permitido que las universidades establezcan acciones encaminadas a generar sociedades más justas y equitativas. En este sentido, la diversidad y la inclusión son temas tendencias en la actualidad que ha permitido

establecer diferentes investigaciones (Ortega et al., 2021; Sumo et al., 2021; Wai, H y Browsers, 2019). De acuerdo con Sánchez (2023), la universidad ha adoptado el discurso de la diversidad e inclusión dentro de sus procesos internos, puede observarse desde sus planes estratégicos hasta sus estructuras organizacionales, sin embargo, requieren de modificación en sus documentos normativos como ley orgánica, reglamentos y normas internas, etc. Los procesos de gestión en las universidades implican dirigir el funcionamiento y desarrollo de un sistema (Molins, 1998), lo cual direcciona el perfil de los líderes educativos, quienes deben ejecutar la administración, pero incluyendo la visión de inclusión y diversidad (Deming, 1989; Guédez). Entonces, la gestión de las instituciones educativas es de gran importancia para establecer metas que impliquen la generación de proyectos educativos que incluyan la inclusión y diversidad.

Los modelos de gestión de diversidad e inclusión en las universidades buscan desarrollar estrategias y políticas que garanticen la equidad en el acceso, permanencia y éxito académico de todos los estudiantes, independientemente de sus diferencias socioculturales, económicas o de capacidad. Estos modelos incluyen enfoques como la educación intercultural, la accesibilidad universal y la promoción de un clima institucional que valore la diversidad como un recurso para la innovación y el desarrollo social. Su implementación requiere el compromiso de la comunidad universitaria y la adaptación de estructuras, normativas y prácticas que fomenten la participación equitativa y el respeto por la diversidad. En la Tabla 3, se mencionan los principales modelos de gestión de diversidad e inclusión en las universidades.

**Tabla 3.** Modelos de gestión de diversidad e inclusión en las universidades

Autores	Nombre del modelo	Descripción
Jiménez (2014)	Modelos de gestión de la diversidad cultural	Propone un enfoque intercultural para la escolarización del alumnado inmigrante en Chile, basado en la valoración de la diversidad cultural y la promoción de la equidad educativa. Este modelo integra estrategias de inclusión, participación comunitaria y formación docente, con el objetivo de transformar las prácticas escolares y generar ambientes que favorezcan el diálogo intercultural. Además, enfatiza la necesidad de políticas institucionales que reconozcan la multiculturalidad como un recurso educativo y no como una barrera, abordando los desafíos de la educación intercultural.
Aguinaga et al. (2018)	Modelo contextualizado de inclusión educativa	Proponen un modelo contextualizado de inclusión educativa que integra políticas institucionales, formación docente y adaptaciones curriculares, permitiendo atender las necesidades específicas de los estudiantes. Este enfoque busca generar ambientes de aprendizaje accesibles y equitativos, promoviendo la participación activa de toda la comunidad universitaria.
Loret de Mola et al., (2012)	Modelo de configuración curricular desde la atención a la diversidad en el proceso formativo universitario	Proponen un enfoque que integra estrategias pedagógicas adaptadas a las diferencias individuales de los estudiantes, con el propósito de garantizar una educación equitativa y pertinente. Asimismo, enfatizan la importancia de la formación docente en competencias para la diversidad, el diseño de metodologías participativas y la implementación de políticas institucionales que promuevan la equidad en el acceso y la permanencia en la educación superior.
Alatorre (2009)	Modelo educativo para la diversidad	Este modelo se basa en un enfoque intercultural que promueve el diálogo de saberes, la educación bilingüe y la vinculación comunitaria. Su estructura curricular es flexible y contextualizada, integrando conocimientos locales con disciplinas académicas para formar profesionales comprometidos con el

		desarrollo sustentable y la justicia social. Además, enfatiza la participación activa de las comunidades en el proceso educativo, fortaleciendo su identidad y autonomía.
--	--	---

Nota: Elaboración propia

Los modelos de diversidad e inclusión en las universidades representan un avance fundamental hacia una educación más equitativa y relevante, especialmente en contextos multiculturales. A través de enfoques interculturales, currículos flexibles y estrategias de formación docente, estas iniciativas buscan garantizar el acceso, la permanencia y el éxito académico de estudiantes con diversas realidades socioculturales. Sin embargo, su efectividad depende de la implementación de políticas institucionales sólidas, la participación activa de la comunidad universitaria y un compromiso continuo con la equidad y la justicia social. En este sentido, las universidades deben evolucionar constantemente para responder a los desafíos de una sociedad cada vez más diversa e interconectada.

### **Precedentes y políticas de diversidad e inclusión en las universidades**

Las políticas de diversidad e inclusión se han popularizado entre las universidades contribuyendo significativamente a construir espacios más justos y equitativos para todos y todas. El estudio realizado por Paz y Silva (2021), indaga sobre las estrategias implementadas por las universidades públicas de Honduras para promover la diversidad e inclusión en el ámbito educativo. Se destaca que los avances en la formulación de políticas que buscan la integración de estudiantes de diversos orígenes, aún existen limitaciones en su implementación efectiva, dichas políticas de inclusión se centran en la eliminación de barreras estructurales y sociales, garantizando el acceso y la permanencia de estudiantes con discapacidad, provenientes de comunidades indígenas y afrodescendientes, así como de sectores vulnerables. No obstante, los esfuerzos realizados en materia de inclusión y diversidad son afectados por los recursos, resistencia cultural y la escasa capacitación del personal docente en temas de diversidad. En este sentido, las universidades han iniciado a implementar programas de sensibilización, adaptación de infraestructuras y fortalecimiento de servicios de apoyo, pero se reconoce que estas políticas aún enfrentan desafíos para ser plenamente efectivas y alcanzar una inclusión real y equitativa.

En la contribución de Gómez y Fernández (2018) se analizaron las políticas de inclusión educativa implementadas en la universidad pública uruguaya, con el objetivo de promover una educación superior accesible y equitativa. Estas políticas se centran en la

democratización del acceso, brindando becas y apoyos económicos para estudiantes de bajos ingresos, así como adaptaciones curriculares que consideran las necesidades específicas de los estudiantes, incluyendo aquellos con discapacidades. Además, se promueve la sensibilización del personal docente y administrativo para garantizar un ambiente inclusivo, así como la participación de los estudiantes en el diseño y evaluación de las políticas. Estas acciones buscan reducir las barreras económicas, sociales y culturales que limitan el acceso y la permanencia en la educación superior, destacando la importancia de la diversidad y la equidad como pilares fundamentales. Estas políticas se presentan como importantes acercamientos hacia universidades más inclusivas, aunque evidentemente existen retos que enfrentar las instituciones educativas.

Por otro lado, Jiménez et al (2018), señalan que las políticas de inclusión educativa en universidades que utilizan las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como herramienta clave para atender la diversidad estudiantil. Estas políticas se fundamentan en el Diseño Universal de Aprendizaje (DUA), que propone estrategias pedagógicas que eliminan barreras de aprendizaje mediante múltiples formas de representación, expresión y compromiso de los estudiantes. Además, se fomenta la capacitación docente en el uso de TIC y la creación de materiales accesibles, como edublogs y recursos en red, que favorecen la interacción y el aprendizaje equitativo. Estas iniciativas buscan garantizar la inclusión de todos los estudiantes, independientemente de sus capacidades o contextos, promoviendo una educación superior más accesible y equitativa. Estas políticas están orientadas a reducir las barreras al aprendizaje y a fomentar entornos educativos inclusivos mediante enfoques innovadores y tecnológicos.

En este sentido, Benet-Gil (2020), las políticas de inclusión en la educación superior se centran en garantizar el acceso y la permanencia de estudiantes diversos mediante estructuras organizativas y normativas específicas. Un ejemplo analizado es la Universidad Jaume I (UJI) en España, que implementa acciones orientadas a la inclusión a través de servicios como la Unidad de Apoyo Educativo, la Unidad de Igualdad y la Oficina de Relaciones Internacionales. Estas iniciativas buscan atender las barreras institucionales, promover la igualdad y fomentar un entorno intercultural. Sin embargo, el estudio revela que es necesario mejorar aspectos relacionados con el acceso y la permanencia de estudiantes para consolidar una educación más inclusiva. Estas políticas reflejan el compromiso por transformar la cultura universitaria desde una perspectiva integradora y adaptada a la diversidad del alumnado.

En la investigación de Blanco y Duk (2019), se analiza cómo el legado de la Conferencia de Salamanca ha influido en el diseño de políticas inclusivas en las universidades, destacando la necesidad de transformar los sistemas educativos para atender la diversidad. Las políticas derivadas de este enfoque incluyen la eliminación de barreras al aprendizaje, la promoción de un acceso equitativo y la creación de entornos educativos que respeten y valoren la diversidad cultural, social y económica. Un aspecto clave es la integración de principios inclusivos en todos los niveles del sistema universitario, abarcando desde la planificación institucional hasta las prácticas pedagógicas, este enfoque subraya el compromiso con la equidad, la calidad y el derecho a la educación, buscando que todos los estudiantes puedan acceder a una formación que promueva el desarrollo integral. Estas políticas buscan no solo garantizar la igualdad de oportunidades, sino también generar cambios estructurales en la forma en que las universidades entienden y gestionan la inclusión desde diferentes iniciativas.

Castillo y Torrico (2022) abordaron las políticas de diversidad e inclusión en las universidades, destacando la importancia de la institucionalización como un proceso clave para lograr cambios estructurales y culturales en estas instituciones. Se analizan prácticas y políticas destinadas a promover la equidad y la diversidad en el acceso, permanencia y éxito en la educación superior, tomando en cuenta la responsabilidad social de las universidades. Entre las medidas propuestas, se incluyen el diseño de normativas inclusivas, programas específicos de apoyo a grupos desfavorecidos, la sensibilización de la comunidad universitaria y la implementación de sistemas de evaluación que midan el impacto de estas políticas en la mejora de la inclusión.

En suma, las diferentes iniciativas planteadas como políticas que se encuentran diseñando las universidades, se observan diferentes áreas de oportunidad que requieren atención por parte de las universidades. En el análisis de Sánchez (2023), se identifican diversas políticas específicas que las universidades públicas en México han implementado para promover la diversidad y la inclusión. Estas incluyen programas de becas dirigidos a estudiantes provenientes de contextos socioeconómicos vulnerables, medidas para fomentar la igualdad de género en el acceso a programas académicos y esfuerzos por integrar a personas con discapacidades mediante infraestructura adaptada y servicios de apoyo. Además, las universidades han comenzado a desarrollar talleres y capacitaciones para sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la importancia de la diversidad cultural y étnica.

Asimismo, Torrico et al (2022), indican que las políticas universitarias en España han incorporado la innovación docente como una herramienta clave para fomentar la igualdad y la diversidad en el ámbito educativo. Estas políticas buscan integrar principios inclusivos en las prácticas docentes y en la organización institucional. Sin embargo, uno de los desafíos identificados es la fragmentación de estas iniciativas, tanto en términos epistemológicos como prácticos, lo que dificulta una implementación coherente y estructurada. En la Tabla 4, se muestra los principales estudios que han permitido el diseño de esta investigación.

**Tabla 4.** Antecedentes de investigación

Autores	Año	Descripción de la investigación
Lagos et al.	2022	En la investigación de Lagos et al (2022) titulada Investigación en diversidad e inclusión en la formación inicial docente: análisis bibliométrico y temático (2011-2020), planteó como objetivo general llevar a cabo un análisis bibliométrico y argumentos de la literatura científica disponible en las bases de datos Web of Sciences y Scopus. en el periodo 2011-2020. Este estudio recurrió a una metodología cuantitativa aplicando el análisis de gabinete a partir de las bases de datos Web of Science y Scopus por ser plataformas multidisciplinares de gran reconocimiento ya que recopilan publicaciones científicas con alcance a nivel internacional. Los resultados indican que de las publicaciones en el periodo 2011-2020 se observaron que las tendencias sobre la diversidad en la formación del docente implican tres categorías: creencias, actitudes y conocimientos sobre las distintas formas de diversidad; las manifestaciones de la diversidad; y la educación orientada a la diversidad. Las conclusiones destacan la importancia de continuar con la investigación educativa para profundizar en nuevas perspectivas sobre la diversidad, incorporando a un amplio conjunto de informantes clave debido a su relevancia en el desarrollo de este campo de estudio y su impacto en el ámbito de la educación superior.
Bravo et al.	2019	En la investigación de Bravo, et al (2019) Percepciones respecto a la atención a la diversidad o inclusión educativa en estudiantes universitarios, El propósito principal de este estudio es examinar los valores, creencias, representaciones y prácticas de los actores educativos en relación con la diversidad e inclusión en el ámbito académico. La investigación empleó un enfoque tanto cuantitativo como cualitativo, con un diseño descriptivo, interpretativo y transversal. La muestra estuvo integrada por 124 estudiantes de distintas carreras, como Ciencias Sociales, Psicología Educativa, Ciencias, Educación Básica, Educación Parvularia e Idiomas, durante el semestre 2017-I. Para la recopilación de datos, se utilizó la Escala Situacional de Atención a la Diversidad e Inclusión Educativa (ESADIE), basada en la Guía para la Inclusión de los profesores británicos Tony Booth y Mel Ainscow (2015). Esta

		<p>herramienta consta de 22 ítems organizados en tres dimensiones clave: cultura, políticas y prácticas inclusivas.</p> <p>Los resultados estadísticos reflejan una percepción positiva de los estudiantes respecto a la diversidad y la inclusión educativa. Consideran que en su institución se han implementado avances en las dimensiones de cultura, políticas y prácticas inclusivas; sin embargo, aún existen áreas de mejora.</p> <p>Por ello, se destaca la necesidad de que toda la comunidad académica valore la diversidad como un factor enriquecedor, promoviendo una mayor colaboración, participación y comunicación entre los distintos actores universitarios. Asimismo, es fundamental fortalecer el desarrollo de competencias inclusivas. En definitiva, la atención a la diversidad es un proceso complejo que requiere el compromiso y esfuerzo de todos los involucrados.</p>
Loaiza	2011	<p>El estudio realizado por Loaiza (2011), titulado La cultura de la diversidad: el telón de fondo de la inclusión en la educación de, con y para todos, tuvo como propósito evaluar la capacidad institucional de 34 centros educativos en los que se implementa el proyecto Caldas camina hacia la Inclusión. Para ello, se empleó el Índice de Inclusión como herramienta de análisis, con el fin de interpretar la percepción y construcción de significado que los actores educativos han desarrollado en torno a las prácticas, políticas y cultura inclusiva.</p> <p>La investigación adoptó un enfoque cualitativo con metodología mixta, lo que permitió estructurar el diseño del estudio de manera integral. Los resultados obtenidos evidencian un cambio significativo en la cultura escolar de las instituciones participantes, reflejando una mayor apertura hacia los procesos de inclusión. Se identificaron prácticas educativas que fomentan el respeto y la aceptación de la diversidad, promoviendo actitudes más receptivas hacia todos los individuos.</p>
Becerra	2021	<p>En la investigación de Becerra (2021) Universidad del siglo XXI y la inclusión de la diversidad contemporánea en un enfoque intercultural, plantea como la universidad del sistema privado en la Región Metropolitana de Santiago de Chile comprende la inclusión de la diversidad y la interculturalidad en el ámbito académico. Para ello, se adoptó un enfoque metodológico cualitativo, empleando el análisis de los discursos de los participantes, los cuales fueron registrados tanto en medios escritos como en formatos auditivos para su posterior análisis. El estudio se enmarcó en un diseño etnometodológico y utilizó, como estrategia de recolección de información, la aplicación de grupos focales (focus group) dirigidos a docentes y estudiantes de tres universidades privadas en Chile y una universidad privada en México. Los resultados evidenciaron que la discusión fue liderada principalmente por los docentes, mientras que los estudiantes, en su mayoría, optaron por mantenerse en silencio, limitándose a asentir o manifestar desacuerdo solo en contadas ocasiones.</p>

Salas et al.	2016	En la investigación de Salas (2016) Tiza de Colores: Hacia la Enseñanza de la Inclusión sobre Diversidad Sexual en la Formación Inicial Docente Resultados: Este artículo examina distintos conceptos relacionados con la diversidad sexual, la inclusión educativa y el papel de las instituciones encargadas de la formación de futuros docentes. Asimismo, resalta la importancia de implementar acciones concretas para fortalecer el conocimiento y la enseñanza sobre diversidad sexual. Además, se plantea la necesidad de analizar y comprender los procesos de inclusión y exclusión que surgen en torno a esta temática dentro del sistema educativo.
--------------	------	---

Fuente: Elaboración propia con información (Zhigue y Sanmartin, 2019; Builes, 2007).

Las universidades han desarrollado medidas concretas como proyectos de innovación docente enfocados en igualdad y diversidad, además de estrategias de apoyo para el profesorado que lidera estas iniciativas. A pesar de los avances, el estudio resalta la necesidad de articular de manera más efectiva las políticas institucionales con las prácticas en el aula, para garantizar un impacto positivo más amplio y sostenido en la comunidad universitaria. Estos esfuerzos están enmarcados dentro de un enfoque de institucionalización progresiva, donde se busca pasar de acciones aisladas a políticas integradas que promuevan una educación superior accesible y equitativa para todos los estudiantes.

## Metodología

La presente investigación se plantea desde el enfoque cuantitativo de alcance descriptivo y de corte transversal (Arias & Covinos, 2021), para ello se recurre a la técnica de análisis bibliométrico (Arencibia et al., 2020), se cuantificaron los principales resultados de las publicaciones en la base de datos de Elsevier Scopus (Fernández, 1998; Vázquez, 2019; Suclupe et al., 2019). De acuerdo con Pérez (2002) un análisis bibliométrico es una técnica que permite identificar las tendencias en el desarrollo del conocimiento en una disciplina específica. Además, ayuda a identificar las principales fuentes de información y las conexiones entre autores, instituciones y temas de investigación. La secuencia metodológica para el análisis de la información se estableció a partir de las siguientes etapas: (Correa et al., 2024)

- Se eligieron tres palabras claves: diversidad, inclusión y universidades;
- Se decidió analizar las bases de datos de Scopus por ser el repositorio más importante y confiable de documentos científicos;

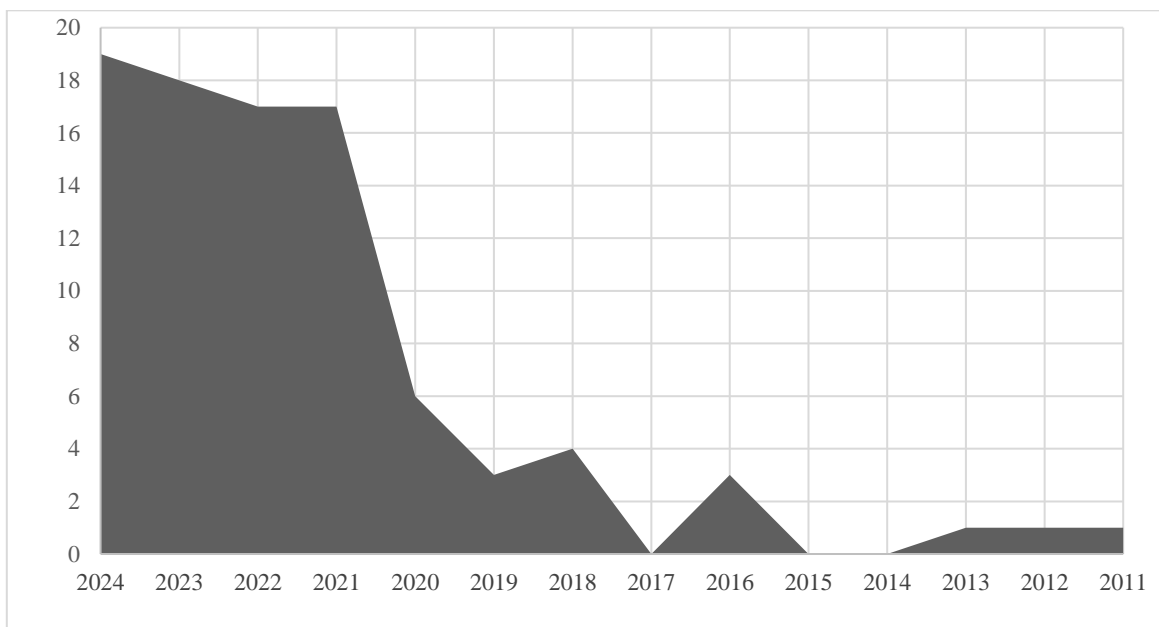
- En Scopus se colocó la ecuación de búsqueda: ( *KEY ( "diversity" ) AND KEY ( "inclusion" ) AND KEY ( "university" ) ) AND ( LIMIT-TO ( SUBJAREA , "SOCIO" ) OR LIMIT-TO ( SUBJAREA , "BUSI" ) );*
- Se analizan las investigaciones de manera longitudinal recabando datos de publicaciones desde 2010 al 2024;
- Se identificaron los resultados de la búsqueda para los respectivos análisis y la construcción de tablas y gráficas para su interpretación;
- Se establece una discusión de los resultados obtenidos para el establecimiento de recomendaciones.

## Resultados

El análisis bibliométrico de la base Scopus sobre diversidad e inclusión en el ámbito universitario permite comprender la evolución y el impacto de la producción científica en este campo. A través del estudio de publicaciones, citas y redes de colaboración, es posible identificar tendencias, autores influyentes y áreas de investigación emergentes. En este apartado se presenta una visión integral del estado actual del conocimiento sobre diversidad e inclusión en las universidades, y contribuye a la formulación de estrategias y políticas que promuevan entornos académicos más equitativos e inclusivos.

En los últimos años, las publicaciones científicas sobre diversidad e inclusión en la educación superior han experimentado un crecimiento significativo, reflejando una mayor conciencia sobre la importancia de crear entornos académicos más equitativos y representativos. Estas investigaciones abordan temas como la equidad de acceso, la integración de grupos históricamente marginados, la implementación de políticas institucionales inclusivas y el impacto de la diversidad en el rendimiento académico y la innovación. Además, destacan el papel de las universidades en la promoción de una cultura de respeto y pluralismo, enfatizando la necesidad de estrategias que favorezcan la participación de todos los sectores de la sociedad en el ámbito educativo. En la Figura 1, se observa cómo ha incrementado el número de publicaciones sobre diversidad e inclusión desde la perspectiva de la Educación Superior. Se identifican 90 publicaciones que en los últimos quince años han permitido la adopción de la diversidad e inclusión se institucionalice dentro de las políticas universitarias.

**Figura 1.** Publicaciones por año



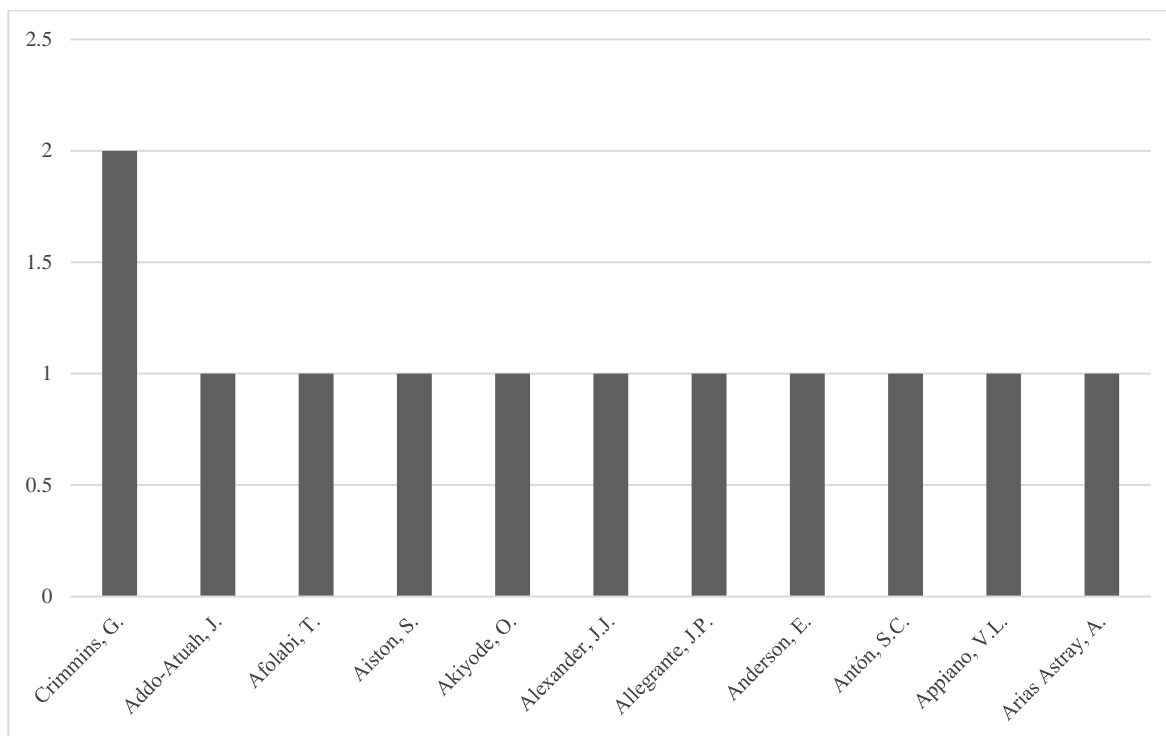
Fuente: Elaboración propia con información obtenida de Elsevier.

En la Figura 2, se observan los principales autores que han publicado sobre el tema. El investigador que más ha publicado sobre el tema es Crimmins, G., de USC Business School, Sippy Downs, Australia, en su investigación: “*Inclusion in practice: Operationalising principles of inclusion and Diversity*” (Crimmins, 2022), demostró que analiza estrategias e intervenciones en instituciones de educación superior para identificar los principios fundamentales que sustentan una práctica inclusiva efectiva. Se destaca la importancia de enfoques centrados en el estudiante, un compromiso cohesivo con la inclusividad, equidad epistemológica y la adopción de una perspectiva radical hacia la inclusión, en suma, estos principios buscan celebrar y reconocer la pluralidad de individuos y conocimientos en el ámbito académico.

Además, la investigación señala las limitaciones de basar estrategias de equidad en estadísticas nacionales y recomienda considerar la equidad desde una perspectiva transnacional. El segundo autor con mayor número de publicaciones es Addo-Atuah, J. de Touro UniversityThe institution will open in a new tab, New York, United States, en su investigación analiza la importancia de emparejar asesores y estudiantes en función de similitudes en antecedentes, intereses y estilos de trabajo. Argumenta que la concordancia entre asesores y asesorados puede mejorar la comunicación, la orientación académica y el éxito estudiantil, al reducir conflictos y aumentar la satisfacción en la relación de mentoría. A través de una revisión de la literatura y estudios de casos, el artículo destaca cómo estos emparejamientos pueden fomentar un entorno más inclusivo y propicio para el desarrollo

académico y profesional de los estudiantes. En suma, las investigaciones de estos autores han permitido la construcción de una visión basada en la diversidad e inclusión que ha sido incorporada en las políticas universitarias.

**Figura 2.** Documentos publicados por autores



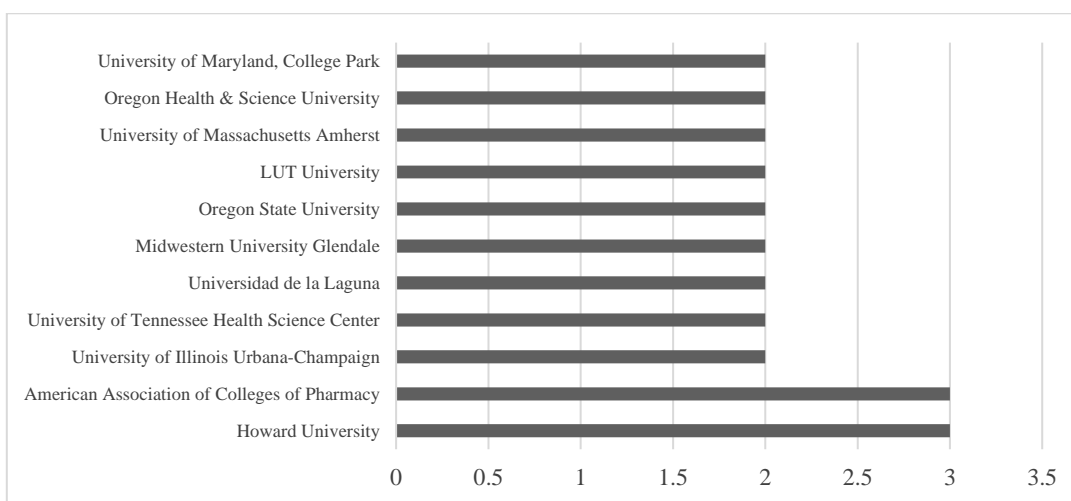
Nota: Elaboración propia con información obtenida de Elsevier.

En la Figura 3, se puede apreciar las instituciones a las cuales se encuentran adscritos los investigadores que escribieron investigaciones sobre diversidad e inclusión desde la perspectiva de las universidades. La principal institución es Universidad Howard en los Estados Unidos, el artículo con mayor citación de estos autores es “Review of Best Practices for Diversity, Equity, and Inclusion Committees Within Colleges of Pharmacy” (Kolluru et al., 2022), se analiza las mejores prácticas para promover la diversidad, la equidad y la inclusión en los comités de las facultades de farmacia. En él se destaca la importancia de crear entornos académicos inclusivos, donde estudiantes y personal de diversas identidades raciales, culturales y socioeconómicas puedan desarrollarse de manera equitativa. Los comités deben implementar políticas y estrategias que fomenten la representación diversa, aborden las disparidades de acceso y apoyen la participación activa de todos los miembros de la comunidad universitaria.

Además, se subraya que la formación continua sobre cuestiones de diversidad, equidad e inclusión es fundamental para garantizar que las facultades sean lugares donde

todos los individuos se sientan valorados y respetados, independientemente de su origen o condición. La segunda es institución es American Association of Colleges of Pharmacy, ubicada en los Estados Unidos, la publicación más representativa es “Engaging in Authentic Allyship as Part of Our Professional Development” (Arif et al., 2022), se destaca la necesidad de un compromiso genuino con la equidad, la diversidad y la inclusión, enfatizando que la alianza debe ir más allá del simbolismo y traducirse en acciones concretas. A través de estrategias y ejemplos prácticos, el artículo propone cómo los profesionales pueden integrar la justicia social en su formación y práctica, promoviendo ambientes más inclusivos y equitativos en la educación y la profesión farmacéutica.

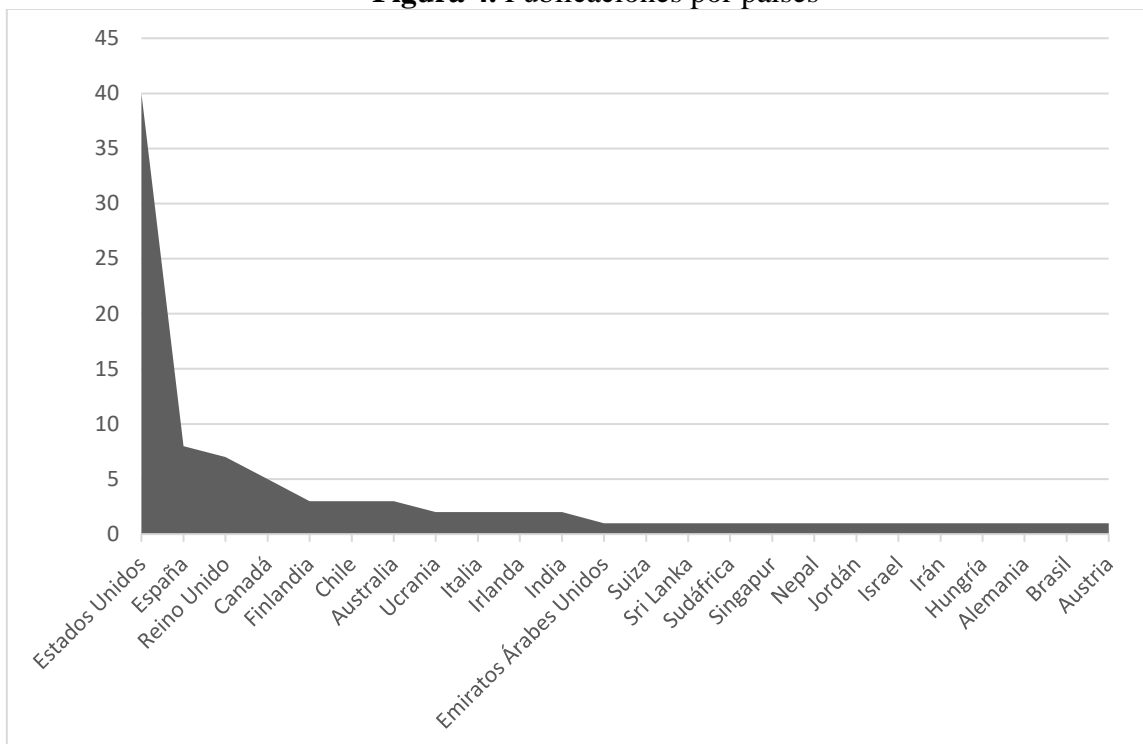
**Figura 3.** Documentos publicados por instituciones



Fuente: Elaboración propia con información obtenida de Elsevier.

En la Figura 4, se observan los resultados de documentos publicados por países, puede apreciarse que Estados Unidos, España, Reino Unido, Canadá, Finlandia y Chile, son los países que más han generado conocimiento sobre diversidad e inclusión desde la perspectiva de las universidades. Se indica de esta manera que en los países con mayores publicaciones las universidades han establecido mecanismos que garantizan espacios para la educación inclusiva y diversa, por tanto, los países con menos documento o que no existen deberían observar que políticas educativas se han establecido en estos países que impacte en la

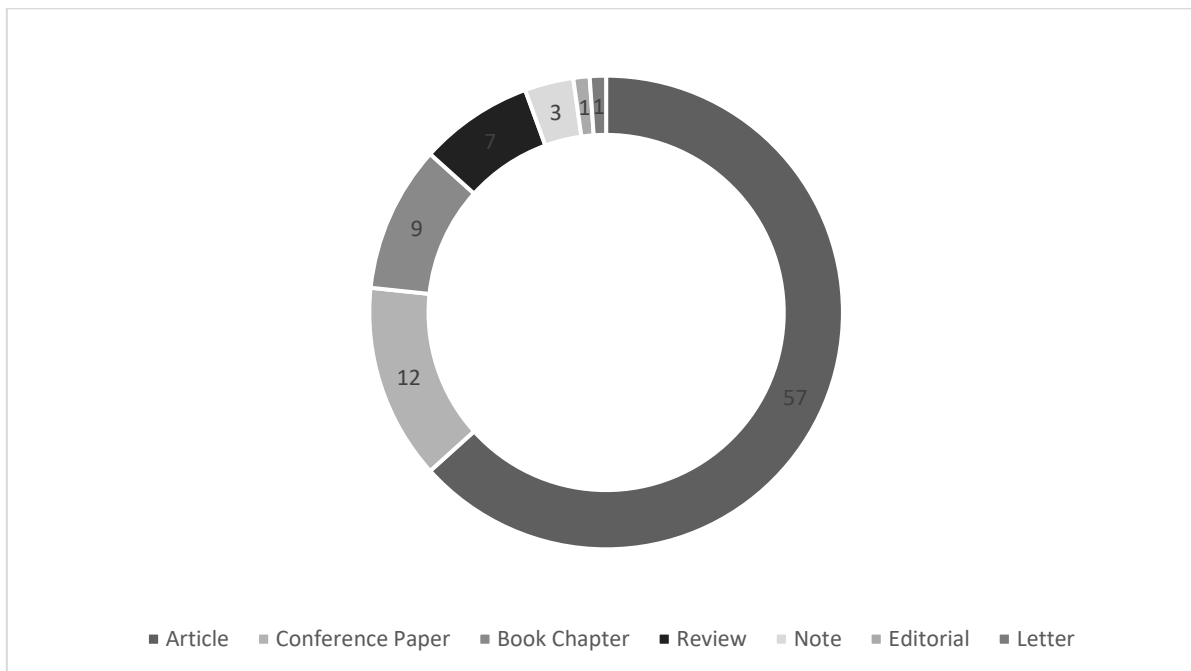
**Figura 4.** Publicaciones por países



Fuente: Elaboración propia con información obtenida de Elsevier.

En la Figura 5, se observa la distribución de los documentos de acuerdo al tipo, la mayoría (57) se encuentran dentro de la clasificación de Artículo, seguido de ponencias en conferencia. El artículo con mayores citas (55) es “Race and diversity in U.S. Biological Anthropology: A decade of AAPA initiatives”, establece un análisis crítico, se resalta cómo la AAPA ha implementado programas y políticas para promover la inclusión, el acceso y la representación diversa dentro del campo, al tiempo que cuestiona las implicaciones históricas y actuales del concepto de raza en la antropología (Anton et al., 2018). El artículo también reflexiona sobre los esfuerzos realizados para fomentar una mayor equidad en la investigación, educación y práctica profesional en una disciplina que ha estado históricamente influenciada por ideas raciales problemáticas.

**Figura 5.** Documentos de acuerdo con el tipo



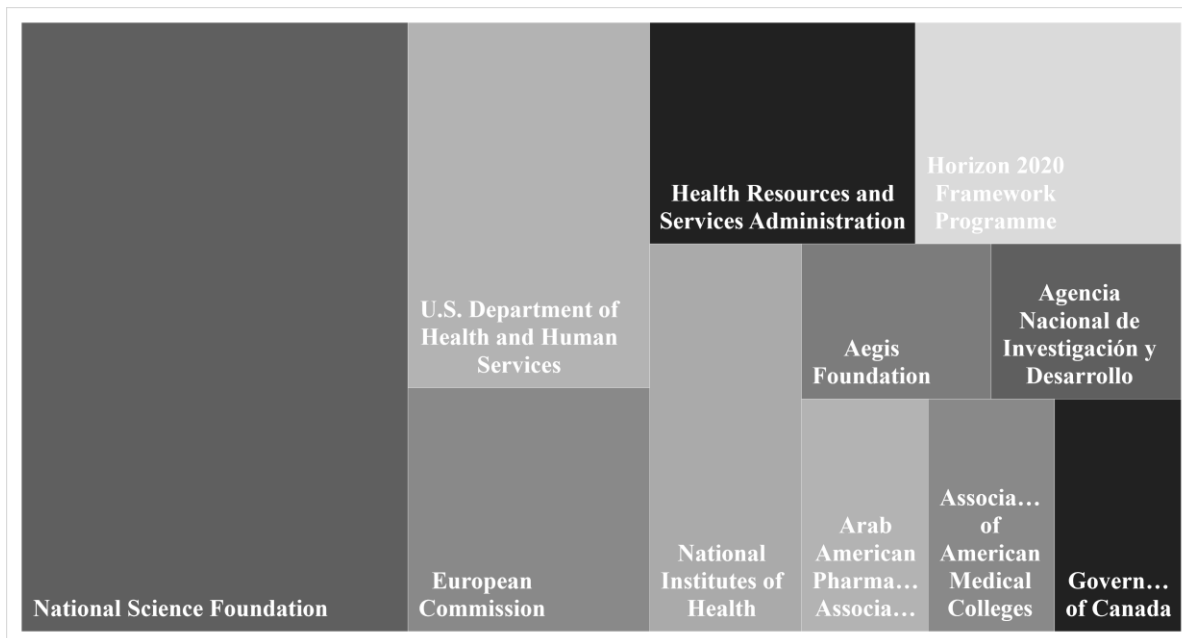
Fuente: Elaboración propia con información obtenida de Elsevier.

En la Figura 6, puede apreciarse los resultados de documentos que han sido financiados por asociaciones que apoyan a causas como la diversidad e inclusión. La *National Science Foundation (NSF)* es quien ha financiado en su mayoría investigaciones relacionadas con la temática abordada, ha implementado diversas iniciativas para fomentar la diversidad, equidad e inclusión en la ciencia y la Educación Superior. A través de programas como ADVANCE, que apoya la equidad de género en la academia, y INCLUDES, que busca ampliar la participación de grupos subrepresentados en STEM, la NSF promueve entornos más inclusivos (James y Singer, 2017). Además, financia investigaciones sobre disparidades en la educación y el acceso a oportunidades científicas, y exige planes de impacto en diversidad en sus convocatorias de financiamiento, con el fin de reducir barreras y aumentar la representación en la comunidad científica.

Otra fundación importante para la diversidad e inclusión es U.S. Department of Health and Human Services, ha financiado proyectos como "Abordar la diversidad, la equidad y la inclusión: Un proyecto para avanzar en la toma de decisiones con apoyo a través de asociaciones comunitarias", que busca hacer que la toma de decisiones con apoyo sea más accesible para comunidades diversas (Koh et al., 2011). Por su parte, la European Commission, se compromete a fomentar un entorno de trabajo diverso e inclusivo, libre de discriminación, donde su personal refleje la diversidad de la sociedad europea. Ha adoptado políticas como la Estrategia para la Igualdad de Género, el Plan de Acción Antirracismo y la

Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Internamente, busca aumentar la diversidad entre su personal y alcanzar la paridad de género en todos los niveles directivos (Vlassis, 2016). A mediados de 2023, la proporción de mujeres en funciones directivas ha aumentado significativamente, situando a la Comisión entre las administraciones públicas con mayor representación femenina en puestos de liderazgo.

**Figura 6.** Documentos por asociación que financie las investigaciones



Fuente: Elaboración propia con información obtenida de Elsevier.

En resumen, los resultados presentados permiten observar que la diversidad e inclusión son temáticas incluidas por las universidades en sus políticas, procedimientos internos y se encuentra reconfigurando los modelos educativos en las universidades alrededor del mundo. En la revisión bibliométrica se identificó la ausencia de documentos de países latinoamericanos, lo cual indican que aun cuando las universidades latinas están adoptando la diversidad e inclusión en sus políticas no están generando conocimiento sobre las particularidades de adoptar estas políticas en sus contextos, por ello, se requiere generar investigaciones que permitan visualizar el conocimiento en Latinoamérica que permita a las universidades ser líderes. Finalmente, los documentos revisados permiten entender que la inclusión es un medio mediante el cual se garantiza la diversidad en las universidades, se requiere trabajar en los patrones culturales y la resistencia al cambio de manera que se los individuos puedan encontrarse abiertos a la diversidad de pensamientos y se contribuya a formar un mundo más equitativo y menos desigual.

## Discusión

La diversidad e inclusión en las universidades son fundamentales para crear ambientes de aprendizaje equitativos y enriquecedores, donde cada estudiante, independientemente de su origen, género, orientación sexual o capacidades, pueda desarrollarse plenamente. Promover estos valores no solo responde a una necesidad ética, sino que también contribuye al enriquecimiento académico, al fomentar el intercambio de ideas y perspectivas diversas. Las universidades tienen la responsabilidad de ser espacios inclusivos, donde se respete la pluralidad y se eliminen barreras que puedan limitar el acceso a la educación, ofreciendo igualdad de oportunidades para todos, y preparando a los estudiantes para un mundo laboral globalizado y diverso.

En este sentido, destacan las siguientes observaciones: la diversidad y la inclusión en las universidades son elementos esenciales para garantizar ambientes de aprendizaje equitativos, promoviendo el respeto a la pluralidad y la eliminación de barreras educativas. Diversos estudios definen que la inclusión no solo responde a una cuestión ética, sino que también fortalece la calidad educativa y la formación de profesionales con competencias para enfrentar un mundo globalizado y diverso (Bravo Mancero & Santos Jiménez, 2019; Martín et al., 2014)

Según Lorenzo-Lledó et al. (2024), el análisis bibliométrico de 605 documentos permitió identificar las principales revistas y autores en educación inclusiva universitaria. Se destaca una creciente diversidad temática desde 2010, con énfasis en la formación docente y la adaptación curricular. Sugiere ampliar futuras investigaciones a más bases de datos y establecer protocolos de acción. Se identifican diferencias en la profundidad del análisis, priorizando la percepción de estudiantes y docentes, así como los desafíos de la implementación de estrategias inclusivas, el análisis propio enfatiza la falta de producción académica en Latinoamérica sobre diversidad e inclusión, lo que resalta la necesidad de una mayor investigación en este campo. Además, se presentan recomendaciones concretas, tales como la armonización de documentos institucionales con una visión inclusiva, la capacitación del profesorado, la adaptación de infraestructura y la sensibilización de directivos y docentes, elementos que en los estudios revisados no se abordan con el mismo nivel de detalle (Pais & Salgado, 2020). Otra similitud es la necesidad de formación docente para atender la diversidad en el aula, proponiendo estrategias institucionales para la sensibilización y la formación continua en esta materia; sin embargo, los estudios analizados resaltan la falta de preparación y la percepción negativa del profesorado ante las medidas

inclusivas. En relación con la accesibilidad, se enfatiza la necesidad de cumplir con normativas internacionales, con el fin de garantizar entornos educativos accesibles.

Lo mencionado anteriormente pone de manifiesto las dificultades que enfrentan estudiantes y docentes en cuanto a la inclusión. Lo anterior supone un reto de la responsabilidad institucional. Existe una urgente necesidad de implementar políticas estructuradas que permitan hacer de la diversidad e inclusión una realidad en las universidades, especialmente en Latinoamérica (Becerra Sepúlveda, 2021; Martín et al., 2014). En este análisis bibliométrico sobre diversidad e inclusión desde la perspectiva de las universidades ha permitido observar que estos temas son más que tendencias, son tópicos necesario de abordar derivado que las universidades se encuentran cambiando y reconfigurando las interacciones entre la comunidad universitaria, promoviendo espacios justos y equitativos donde lo más importante es la calidad de la enseñanza y la formación de profesionales capaces de contribuir significativamente en el mercado laboral. Los resultados indican que las universidades Latinoamericanas no se encuentran produciendo investigación sobre diversidad e inclusión, se requiere de aportaciones que permitan hacer realidad estos tópicos. En este sentido, se establecen las siguientes recomendaciones dirigidas a los tomadores de decisiones en las universidades ante los retos de la diversidad e inclusión:

- Armonizar con la perspectiva de diversidad e inclusión los documentos estratégicos de la institución, con la intención de la misión, visión, valores y objetivos se alineen hacia garantizar una adecuada adopción de la visión de diversidad e inclusión. Además, los elementos estratégicos deberán de difundirse entre las comunidades estudiantiles con la intención de reconocer que la diversidad e inclusión forma parte de la institución;
- Diseñar programas de capacitación docente enfocados en la educación inclusiva, la equidad de género, la prevención de la discriminación y la atención a la discapacidad, que permitan al profesorado adquirir las competencias necesarias para educar a una población estudiantil diversa que enfrenta problemas actuales como la desigualdad, violencia, discriminación;
- Participación de directivos y profesores en cursos y talleres de sensibilización de valores como justicia, respeto, tolerancia, empatía, flexibilidad, comunicación y humildad con la finalidad de garantizar que el profesor sea sensible ante las experiencias de cada estudiante, y de esta manera atender sus necesidades

individuales, garantizando que los estudiantes universitarios se sientan valiosos y con las mismas oportunidades en un entorno de diversas identidades;

- Las universidades deben revisar la legislación como Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006) la ISO 21542 que regula la accesibilidad en entornos construidos, y leyes nacionales como la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en México, para garantizar la accesibilidad física, es fundamental implementar rampas y ascensores, de igual forma revisar que los pasillos sean amplios para permitir el tránsito de quienes usen silla de ruedas;
- Garantizar la inclusión de la diversidad adaptando infraestructura, incluyendo la modernización de las aulas, la creación de espacios accesibles para estudiantes con movilidad reducida, y la instalación de tecnologías de apoyo amplificadores de sonido y software especializado que resultan imprescindibles para atender de manera efectiva a estudiantes con necesidades específicas;
- Las instituciones educativas deben asegurar la existencia de un Programa Institucional de Tutorías que permita que el estudiantado sea acompañado en su trayectoria académica considerando la perspectiva de diversidad e inclusión. Las dependencias universitarias deben capacitar al profesorado en el manejo de la diversidad estudiantil, con el propósito de erradicar prácticas discriminatorias, fomentar la empatía y prevenir acciones que reproduzcan la desigualdad social;
- Se recomienda que las instituciones de Latinoamérica inicien proyectos piloto que integren las políticas de diversidad e inclusión, evaluando su impacto en la comunidad académica a través de encuestas y estudios de caso.

En términos generales se requiere de mecanismos que garanticen que las universidades adopten adecuadamente la diversidad e inclusión, que las acciones permeen hacia una cultura social donde la visión de la inclusión y diversidad sea respetada por todos y todas, en este análisis bibliométrico se puede evidenciar que los países desarrollados se encuentran apostando a la diversidad e inclusión, y los países en vías de desarrollo se encuentran estancados reproduciendo políticas aplicadas en otros contextos, se requiere documentar y compartir las experiencias de Latinoamérica.

## Conclusiones

La diversidad e inclusión en el ámbito de la Educación Superior, como se ha mencionado, forma parte de una tendencia que está siendo adoptada por las diferentes Instituciones Educativas alrededor del mundo, este artículo ha manifestado la necesidad de incorporar la diversidad e inclusión en las universidades. A través de la técnica del análisis bibliométrico, se identificaron las tendencias en la perspectiva de diversidad e inclusión desde la óptica universitaria. Es importante resaltar que se ha cumplido con el objetivo de identificar los principales documentos en la base de datos de Scopus sobre diversidad e inclusión desde las perspectivas de las universidades, reconociendo en el proceso que las universidades de Latinoamérica no están produciendo investigaciones sobre estos tópicos, los cuales están siendo incluidos en los principales instrumentos institucionales de universidades principalmente públicas.

En el contexto universitario, donde estudiantes, directivos y docentes interactúan, las cuestiones relacionadas con la diversidad e inclusión adquieren una relevancia central. Estas cuestiones son esenciales en la lucha contra diversas formas de discriminación, ya sea por género, raza, clase social o discapacidad. Las políticas públicas, el derecho y la administración gubernamental han impulsado estrategias que buscan la integración de mujeres, personas con discapacidad y otros grupos históricamente marginados. El propósito de estas iniciativas es reducir la desigualdad frente a la diversidad, con el objetivo de transformar la sociedad hacia una mayor equidad y justicia, y en consecuencia, crear universidades más inclusivas y accesibles, promoviendo el respeto, la igualdad y la participación plena de todos los miembros de la comunidad académica.

## Futuras líneas de investigación

Derivado de los resultados de esta investigación se definen futuras líneas de investigación y se visualiza un estudio donde se apliquen encuestas con escalas validadas sobre el constructo de inclusión educativas en las universidades, que permitan obtener información que sirva de base para elaborar planes estratégicos dirigidos a mejorar la accesibilidad del estudiantado mediante análisis de datos con técnicas estadísticas como los Modelos de Ecuaciones Estructurales.

Para el abordaje de la diversidad será necesario abordar dimensiones como la estructura física (infraestructura adaptada), tecnológica (dispositivos y software de apoyo) y académica (estrategias pedagógicas inclusivas y materiales adaptados), garantizando así una



participación equitativa de todo el alumnado para la diversidad estudiantil que se está incorporando a las universidades, estas escalas deberán estar soportadas en la literatura. En este mismo sentido, sería relevante la necesidad de estudiar la relación de la diversidad con otras variables como la innovación organizacional, la satisfacción y el sentido de pertenencia en las universidades, que son plataformas clave para la diversidad e inclusión.

## Referencias

- Aguinaga-Doig, S., Velázquez-Tejeda, M. E., & Rimari-Arias, M. (2018). Modelo contextualizado de inclusión educativa. *Revista educación*, 42(2), 1-16. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v42n2/2215-2644-edu-42-02-00109.pdf>
- Ainscow, M., & Booth, T. (2002). *Index for Inclusion: Developing Learning and Participation in Schools*. Centre for Studies on Inclusive Education (CSIE).
- Ainscow, M. (2001). Desarrollo de escuelas inclusivas. Ideas, propuestas y experiencias para la mejorar las instituciones escolares. Madrid:Narcea.
- Alatorre Frenk, G. (2009). Un modelo educativo para la diversidad. La experiencia de la Universidad Veracruzana Intercultural.
- Anijovich, R., Malbergier, M., & Sigal, C. (2004). Una introducción a la enseñanza para la diversidad. FCE de Argentina, Buenos Aires.
- Antón, S. C., Malhi, R. S., & Fuentes, A. (2018). Race and diversity in US biological anthropology: A decade of AAPA initiatives. *American journal of physical anthropology*, 165, 158-180. <https://doi.org/10.1002/ajpa.23382>
- Ardanuy, J. (2012). *Breve introducción a la bibliometría*. <http://hdl.handle.net/2445/30962>
- Arencibia-Jorge, R., Vega-Almeida, R. L., & Carrillo-Calvet, H. (2020). Evolución y alcance multidisciplinar de tres técnicas de análisis bibliométrico. *Palabra clave*, 10(1), 102-102. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/18539912e102>
- Arias González, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting EIRL*, 1(1), 66-78. [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias\\_S2.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf)
- Arif, S., Afolabi, T., Mitrzyk, B. M., Thomas, T. F., Borja-Hart, N., Wade, L., & Henson, B. (2022). Engaging in authentic allyship as part of our professional development. *American journal of pharmaceutical education*, 86(5), 8690. <https://doi.org/10.5688/ajpe8690>

- Asociación Hijos Felices AC. (s.f.). ¿Cómo explicar la inclusión? Recuperado de <https://hijosfelices.org/como-explicar-la-inclusion/>
- Becerra Sepúlveda, C. (2021). Universidad del siglo XXI y la inclusión de la diversidad contemporánea en un enfoque intercultural. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 20(43), 75-93.
- Benet-Gil, A. (2020). Desarrollo de políticas inclusivas en la educación superior. *Convergencia*, 27.
- Bennett, M. J. (1993). *Towards Ethnorelativism: A Developmental Model of Intercultural Sensitivity*. En M. Paige (Ed.), *Education for the Intercultural Experience* (pp. 21-71). Intercultural Press.
- Blanco, R., & Duk, C. (2019). El legado de la Conferencia de Salamanca en el pensamiento, políticas y prácticas de la educación inclusiva. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 13(2), 25-43.
- Bravo Mancero, P., & Santos Jiménez, O. (2019). Percepciones respecto a la atención a la diversidad o inclusión educativa en estudiantes universitarios. *Sophia*, colección de Filosofía de la Educación, (26), 327-352.
- Bravo, Patricia & Santos, Ofelia (2019). Percepciones respecto a la atención a la diversidad e inclusión educativa en estudiantes universitarios. *Sophia*, colección de Filosofía de la Educación, 26(1), pp. 327-352.
- Builes, N. S. (2007). ¿Diversidad-inclusión vs transformación?. *El ágora usb*, 7(2), 322-332.
- Castillo, J. L. Á., & Torrico, M. G. C. (2022). Diversidad e inclusión en la universidad: la vía de la institucionalización (Vol. 63). Narcea Ediciones.
- Céspedes, S., & Clara, M. (2024). La resiliencia organizacional en las universidades: un análisis desde la reflexión y crítica. *IPSA Scientia, Revista Científica Multidisciplinaria*, 9, ev9r1. <https://doi.org/10.62580/ipsc.2024.9.151>
- Céspedes, S., Clara, M. Á., & de León, G. (2022). Factores de economía del aprendizaje en un contexto educativo. *Vinculatégica EFAN*, 8(5), 1–13. <https://doi.org/10.29105/vtga8.5-181>
- Céspedes, S., Clara, M., & Sánchez, J. (2025). Perfil de egreso y competencias directivas de los estudiantes universitarios: desafíos ante las organizaciones inteligentes. *IPSA Scientia, Revista Científica Multidisciplinaria*, 10, ev10r1. <https://doi.org/10.62580/ipsc.2025.10.175>

- Chathuranga, M. M. N., Gunawardane, H. N. R., & Dissanayake, T. W. M. P. S. (2024). A quantitative exploration of management undergraduates' readiness for diversity and inclusion in the university environment. *Studies in Higher Education*, 1-13. <https://doi.org/10.1080/03075079.2024.2328359>
- Clara, M. Á., & Vega, C. (2020). La noción de Educación de Calidad a nivel superior: una reflexión crítica desde el discurso del desarrollo. *Interconectando Saberes*, (10). <https://doi.org/10.25009/is.v0i10.2672>
- Clara, M. Á., & Vega, C. (2021). El carácter polisémico de educación de calidad en el nivel universitario: una aproximación desde sus actores principales. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(23). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.983>
- Corrêa, NF, Paranhos Filho, A. C., Ribeiro, V. O., & Diodato, JO (2024). Cienciometría y Bibliometría del Estudio de Geotecnologías y Saneamiento en la Región de Porto Murinho. *Revista de Gestão Social y Ambiental*, 18 (2), e04937. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n2-066>
- Crenshaw, K. (2017). *On Intersectionality: Essential Writings*. The New Press.
- Crimmins, G. (2022). Inclusion in practice: Operationalising principles of inclusion and diversity. In *Strategies for supporting inclusion and diversity in the academy: Higher education, aspiration and inequality* (pp. 379-399). Cham: Springer International Publishing. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-04174-7\\_19](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-04174-7_19)
- Deepali, T., Poornima, V., & Rajan, S. V. (2024). Navigating neurodiversity in higher education in india. *ELife*, 13 doi:<https://doi.org/10.7554/eLife.104071>
- Deming, W. E. (1989). *Calidad, Productividad y Competitividad. La salida de la crisis*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos
- Devine, P. G., & Elliot, A. J. (2012). *Handbook of Cultural Diversity and the Workplace*. Cambridge University Press.
- Fernández, R. (1998). Análisis bibliométrico de la producción científica. *Ciencia Hoy*, 8(44), 60-66.
- Fraser, N. (2005). *Reframing Justice in a Globalizing World*. New Left Review.
- Friedman, T. L. (2005). *The World is Flat: A Brief History of the Twenty-First Century*. Farrar, Straus and Giroux.
- Gómez, A. J. V., & Fernández, Y. Z. (2018). Políticas de inclusión educativa en la universidad pública uruguaya. *Psicología Escolar e Educativa*, 22, 97-104.

- Gómez, P. M. M., Gomez, R. J. M., & Borré, D. A. F. (2024). Análisis bibliométrico sobre la educación inclusiva en Colombia. *Revista de ciencias sociales*, 30(3), 120-135. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9800762>
- Hall, S. (1997). *Representation: Cultural Representations and Signifying Practices*. SAGE Publications.
- James, S. M., & Singer, S. R. (2017). From the NSF: The National Science Foundation's investments in broadening participation in science, technology, engineering, and mathematics education through research and capacity building. *CBE—Life Sciences Education*, 15(3), fe7. <https://doi.org/10.1187/cbe.16-01-0059>
- Jiménez, F. (2014). Modelos de gestión de la diversidad cultural para la escolarización de alumnado inmigrante en las escuelas chilenas: desafíos para la interculturalidad actual. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 40(2), 409-426. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052014000300024>
- Jiménez, L. O., Canosa, V. F., Meneses, E. L., & Padilla, A. H. M. (2018). *Diversidad e inclusión educativa: Respuestas innovadoras con apoyo en las TIC*. Ediciones Octaedro la Comisión sobre Formación Inicial Docente”
- Koh, H. K., Graham, G., & Glied, S. A. (2011). Reducing racial and ethnic disparities: the action plan from the department of health and human services. *Health affairs*, 30(10), 1822-1829. <https://www.healthaffairs.org/doi/abs/10.1377/hlthaff.2011.0673>
- Kolluru, S., Wanat, M. A., Ficzer, C. H., Akiyode, O., Haber, S. L., Hayatshahi, A., ... & Edwards, K. L. (2023). Review of best practices for diversity, equity, and inclusion committees within colleges of pharmacy. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 87(4), ajpe9043. [https://www.ajpe.org/article/S0002-9459\(23\)04506-0/fulltext](https://www.ajpe.org/article/S0002-9459(23)04506-0/fulltext)
- Lagos San Martín, N. G., Garay Alemany, V. V., Morales Mejías, P. E., Núñez Rojas, M. A., Arévalo Vera, A. R., Soto Aranda, V., ... & Díaz Suazo, P. A. (2022). Investigación en diversidad e inclusión en la formación inicial docente: análisis bibliométrico y temático (2011-2020). *Perspectiva Educativa*, 61(2), 90-116.
- Lorenzo-Lledó, A., Lorenzo Lledó, G., Lledó, A., et al. (2024). Educación inclusiva en la universidad: un análisis de mapeo científico. *Quality & Quantity*, 58(4), 1603-1627. <https://doi.org/10.1007/s11135-023-01712-w>

- Sánchez-Leyva, J. L. S. (2023). Análisis exploratorio de las políticas sobre diversidad e inclusión de diez universidades públicas en México a partir de documentos estratégicos. *Voces de la educación*, 8(16), 150-173.
- Loaiza Rendón, C. A. (2011). La cultura de la diversidad: el telón de fondo de la inclusión en la educación de, con y para todos. *Plumilla Educativa*, 8, 166-175.
- Loret de Mola López, E., Rivero Rivero, M., & Pino Maristán, D. (2012). La configuración curricular desde la atención a la diversidad en el proceso formativo universitario. *Humanidades Médicas*, 12(3), 464-486. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s1727-81202012000300007&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s1727-81202012000300007&script=sci_arttext)
- Maalouf, A. (1998). *Identidades asesinas*. Alianza Editorial. Magister en Educación desde la Diversidad de la Universidad de Manizales
- Martín, A. R., Arregui, E. Á., & García-Ruiz, R. (2014). La atención a la diversidad en la universidad: el valor de las actitudes. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 25(1), 44-61.
- Marulanda, N., Herrera, J. J., Urrego, M. L., & García, A. L. (2022). La gestión del conocimiento en emprendimientos sociales: un análisis bibliométrico y cuantitativo de tendencias. *Revista Universidad y Empresa*, 24(43), 1. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.11893>
- Ministerio de educación (2005). Informe Comisión formación inicial docente. Santiago, Chile.
- Molins Pera, Mario. (1998). *La Teoría de la Planificación*. Editorial CEP – FHE – UCV. Caracas- Venezuela
- Ortega, P., Shin, T., Francone, N., Santos, M., Girotti, J., Varjavand, N., & Park, Y. (2021). Student and Faculty Diversity is Insufficient to Ensure High-Quality Medical Education. *Journal of Diversity Management*, 12(1), 1-12. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10903-021-01198-4>
- Page, S. E. (2007). *The Difference: How the Power of Diversity Creates Better Groups, Firms, Schools, and Societies*. Princeton University Press.
- Pais, M. E. M., & Salgado, F. R. (2020). La atención a la diversidad en el aula: dificultades y necesidades del profesorado de educación secundaria y universidad. *Contextos Educativos*. *Revista de Educación*, (25), 257-274.
- Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2021). Políticas de inclusión educativa: el desafío de las universidades públicas hondureñas. *CS*, (34), 71-90.

Pérez Matos, N. E. (2002). La bibliografía, bibliometría y las ciencias afines. *Acimed*, 10(3), 1-2

Precedentes de estudios sobre diversidad e inclusión

Rosiles, A., Lugo, L. A., Clara, M. Á., & Ramírez, C. A. (2020). Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México. *Aposta*, (86).  
<https://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/num86completo.pdf#page=86>

Salas Guzmán, N., & Salas Guzmán, M. (2016). Tiza de colores: Hacia la enseñanza de la inclusión sobre diversidad sexual en la formación inicial docente. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 10(2), 73-91.

Sánchez, J. L., Céspedes, S., & Clara, M. (2024). Aproximación a la creatividad en las IES y el mercado laboral. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*, 9(27), 74-98.  
<https://doi.org/10.36791/tcg.v9i27.268>

Sánchez, J. L., Clara, M. Á., Zapata, H. D. C., & Bozas, V. (2023). Evidencia empírica de la actitud de estudiantes universitarios ante la educación online en tiempos de Covid-19. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(27). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1705>

Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford University Press.

Sen, A. (2000). *Development as Freedom*. Oxford University Press.

Spinak, E. (2001). Indicadores cientimétricos. *ACIMED*. 9.  
[http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol9\\_s\\_01/sci07200.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol9_s_01/sci07200.htm)

Suclupe-Navarro, P., Limaymanta, C. H., Ramírez, N. H., & Guillén, H. (2021). Producción científica sobre ansiedad bibliotecaria: un análisis bibliométrico y cientimétrico desde Scopus. *Revista Española de Documentación Científica*, 44(2), e291-e291.  
DOI: <https://doi.org/10.3989/redc.2021.2.1753>

Sumo, J., Staffileno, B. A., Warner, K., Arrieta, M., & Salinas, I. (2021). The development of an online diversity and inclusion community: Promoting a culture of inclusion within a college of nursing. *Journal of Professional Nursing*, 37(1), 18-23.  
<https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2020.10.002>

Torres, L. M. S., Millan, J. M. S., Yanayaco, L. M., Espinoza, C. F. L., Solano, C. G. T., Carranza, K. D. R. G., & Valverde, E. D. M. (2024). Avances y desafíos en la formación docente para la inclusión educativa: un análisis bibliométrico basado en

- Scopus. *Revista de Climatología Edición Especial Ciencias Sociales*, 24(1511), 1510-1521.
- Torrico, M. G. C., Fernández, M. B., Pareja, E. F. H., & Millán, A. J. (2022). Innovación docente para la igualdad y para la diversidad en las políticas universitarias de España. *Aula abierta*, 51(1), 75-84.
- UNESCO (2001). *Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural*. UNESCO.
- UNESCO (2001). *Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural*. París: UNESCO.
- UNESCO. (2005). Informe de seguimiento de la educación para todos en el mundo. El imperativo de la calidad. París: UNESCO
- UNESCO. (2009). Directrices sobre políticas de inclusión en la educación. UNESCO.
- Vázquez, Á. D., Vázquez-Cano, E., Montoro, M. R. B., & Meneses, E. L. (2019). Análisis bibliométrico del impacto de la investigación educativa en diversidad funcional y competencia digital: Web of Science y Scopus. *Aula abierta*, 48(2), 147-156. <https://doi.org/10.17811/rifie.48.2.2019.147-156>
- Vázquez, Á. D., Vázquez-Cano, E., Montoro, M. R. B., & Meneses, E. L. (2019). Análisis bibliométrico del impacto de la investigación educativa en diversidad funcional y competencia digital: Web of Science y Scopus. *Aula abierta*, 48(2), 147-156. <https://doi.org/10.17811/rifie.48.2.2019.147-156>
- Vlassis, A. (2016). European Commission, trade agreements and diversity of cultural expressions: Between autonomy and influence. *European Journal of Communication*, 31(4), 446-461. <https://doi.org/10.1177/0267323116655506>
- Wai, H & Browsers, C (2019). Are we making a difference? Rural university students' perceptions of diversity and inclusion. *Journal of Social Inclusion*, 10 (1), 78-92. DOI: 10.36251/josi.159
- Zhigue-Luna, A. R., & Sanmartín-Ramón†, G. S. (2019). GERENCIA EDUCATIVA E INCLUSIÓN: UNA MIRADA A LA DIVERSIDAD. *Visión Gerencial*, (2), 324-332.