

La Equidad de Género en la Distribución de Recursos y Reconocimientos en Proyectos y Carreras STEM en la ULACIT: Estrategias Efectivas para Lograr una Distribución Equitativa y Justa en este Contexto Académico.

Gender Equity in the Distribution of Resources and Recognitions in STEM Projects and Careers at ULACIT: Effective Strategies to Achieve an Equitable and Fair Distribution in this Academic Context.

Laura Raquel Bolaños Barrientos¹

Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, 2024.

Resumen.

En la vanguardia de la era digital y científica, las carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), se han convertido en el pilar de la innovación y el desarrollo. Esta creciente demanda es un reflejo del mundo en el que vivimos, donde la tecnología y la ciencia avanzan a pasos agigantados. Mientras que, de igual forma, es notable el progreso hacia la inclusión y diversidad dentro de estos campos, destacando la participación cada vez mayor de las mujeres. Tradicionalmente subrepresentadas, las mujeres están encontrando espacios y reconocimiento en estas áreas, desafiando estereotipos y contribuyendo, significativamente, al avance del conocimiento. De forma que esta investigación se propone examinar la equidad de género, en las carreras y proyectos STEM, cuyo enfoque se centra en cómo se distribuyen los recursos y los reconocimientos entre los géneros, en la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT). Ya que, a través de un análisis profundo, se buscó entender cómo las diferencias de género influyen en esta distribución, además de identificar diversas estrategias que aseguren una asignación equitativa de oportunidades. De igual forma, se abordaron las desigualdades existentes, los factores culturales y organizativos que pueden obstaculizar el desarrollo profesional de las mujeres en STEM, y se analizaron casos de éxito que pueden servir de modelo para mejorar la equidad de género en este contexto. De forma que, esta investigación no solo es crucial para el empoderamiento de las mujeres en campos STEM, sino que también es fundamental para el enriquecimiento de la ciencia y la tecnología, con perspectivas diversas que fomenten la innovación inclusiva.

Palabras Clave: Equidad de Género, STEM, ULACIT, Distribución de Recursos, Prácticas Inclusivas.

¹ Bachiller en Historia. Cursando la maestría de Gerencia de Proyectos en la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, ULACIT. Código ORCID <https://orcid.org/0009-0000-0549-3172>
Correo electrónico: lbolanosb393@ulacit.ed.cr
Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, 2024.

Abstract.

At the forefront of the digital and scientific era, STEM careers (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) have become the cornerstone of innovation and development. This growing demand is a reflection of the world we live in, where technology and science advance by leaps and bounds. Similarly, progress towards inclusion and diversity within these fields is noticeable, highlighting the increasingly significant participation of women. Traditionally underrepresented, women are finding spaces and recognition in these areas, challenging stereotypes and contributing significantly to the advancement of knowledge. Thus, this research aims to examine gender equity in STEM careers and projects, focusing on how resources and recognition are distributed among genders at the Latin American University of Science and Technology (ULACIT). Through an in-depth analysis, it sought to understand how gender differences influence this distribution, in addition to identifying various strategies that ensure an equitable allocation of opportunities. It also addressed existing inequalities, cultural and organizational factors that may hinder the professional development of women in STEM, and analyzed successful cases that can serve as models to improve gender equity in this context. Therefore, this research is not only crucial for the empowerment of women in STEM fields but also fundamental for the enrichment of science and technology with diverse perspectives that promote inclusive innovation.

Keywords:

Gender Equity, STEM, ULACIT, Resource Distribution, Inclusive Practices.

Introducción,***Descripción del Proyecto.***

Este se enfocó en explorar la equidad de género en la distribución de recursos y reconocimientos en las disciplinas STEM. Pues su objetivo se enfocó en entender cómo las diferencias de género afectan esta asignación y obliga a desarrollar estrategias para una distribución más equitativa. De forma que esta investigación examinó diversas desigualdades de género y su impacto en el desarrollo profesional de las mujeres, identificando factores culturales y organizativos de la ULACIT, que puedan influir en estas diferencias. Se analizaron, también, prácticas exitosas para proponer recomendaciones específicas, utilizando metodologías como análisis de datos y encuestas. El enfoque se centrará en aspectos como el acceso temprano a recursos, influencia cultural y modelos a seguir, con el

propósito de ofrecer soluciones prácticas para mejorar la equidad de género en las carreras y proyectos STEM.

Justificación.

La ULACIT, como institución académica líder, juega un papel crucial en la promoción de prácticas inclusivas y equitativas. Por lo que el presente estudio buscó resaltar las políticas y prácticas de equidad de género exitosas, dentro de la universidad, contribuyendo al conocimiento más profundo de las estrategias efectivas que enfrentan las mujeres en STEM. A pesar de los avances significativos, la continua promoción de la equidad de género es esencial para el desarrollo sostenible y la innovación. De forma que este proyecto no solo propone beneficiar a la comunidad de la ULACIT, sino que también funciona como modelo para otras instituciones, fomentando un entorno más inclusivo, en carreras STEM.

Beneficios de esta Investigación.

La investigación en torno a las prácticas y políticas efectivas de equidad de género en STEM dentro de la ULACIT, representa un aporte significativo en el contexto de la educación superior y el avance tecnológico y científico. Pues al destacar y analizar cómo la universidad ha logrado implementar estrategias exitosas para promover un ambiente equitativo, de modo que este estudio se propone no solo validar y reconocer los esfuerzos existentes, sino que, también, proporciona un modelo a seguir por otras instituciones educativas que buscan mejorar o instaurar prácticas similares.

Pregunta de Investigación.

¿Cuáles son las políticas y prácticas de equidad de género más efectivas en la ULACIT para la distribución de recursos y reconocimientos en proyectos y carreras STEM, y cómo estas estrategias pueden ser modelos para otras instituciones?

Objetivo General.

Identificar las políticas y prácticas de equidad de género efectivas en la distribución de recursos y reconocimientos en proyectos y carreras STEM en la ULACIT, con el fin de identificar y promover estrategias que contribuyan a un entorno académico equitativo.

Objetivos Específicos:

1. Identificar las políticas y prácticas de equidad de género en la ULACIT que han contribuido a la distribución equitativa de recursos y reconocimientos en proyectos y carreras STEM.
2. Determinar los factores culturales y organizativos en la ULACIT, que favorecen un entorno equitativo en carreras STEM.
3. Examinar las percepciones y actitudes de la comunidad estudiantil hacia las iniciativas de equidad de género implementadas y su impacto en la distribución de recursos y reconocimientos.
4. Identificar prácticas exitosas de equidad de género dentro de la ULACIT, que puedan servir como modelo para otras instituciones.

Forma de alcanzar los objetivos.

La presente investigación es de tipo exploratorio y descriptivo; empleó un enfoque mixto, integrando análisis de literatura y encuestas. Ya que se examinó literatura relevante para fundamentar teóricamente el estudio. Y de igual forma, se realizaron 50 encuestas a estudiantes de carreras STEM, entre el 11 de febrero y el 2 de marzo de 2024; durante las semanas 5 a 7 de la investigación. Este método permitió recoger datos directos para un análisis detallado. De forma que, los resultados se analizaron enfocándose en los objetivos específicos y sus variables e indicadores, para obtener una comprensión profunda de la equidad de género en este contexto académico.

Marco Teórico.***Equidad de Género en el Contexto Costarricense.***

La equidad de género se concibe como el acceso de las personas a la igualdad de oportunidades y al desarrollo de capacidades básicas, eliminando las barreras que se relacionan con el género (Arias Ramírez et al., 2014). Este tema es un aspecto sensible que requiere un análisis integrado de aspectos culturales, sociales y económicos.

Por su parte, gracias a diversas políticas públicas y educativas, Costa Rica ha logrado posicionarse como un país destacado en materia de equidad de género en América Latina, ubicándose en la posición 32 a nivel mundial y es la séptima entre los países de América Latina (Arias Ramírez et al., 2014). La igualdad y la equidad de género en el sistema

educativo costarricense han sido objeto de investigación y propuestas de políticas (Vargas-Sandoval, 2021).

En el ámbito de carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), Costa Rica ha implementado políticas públicas y educativas para promover la igualdad de género. Por ejemplo, se ha trabajado visiblemente el tema de diversidad sexual y se ha logrado una serie de consensos institucionales para cerrar las brechas de género en la participación política, la responsabilidad en el cuidado, educación y salud de calidad (Igualdad de género y derechos humanos, 2016).

Discriminación de Género en Universidades de Costa Rica.

La discriminación de género en el sistema educativo superior costarricense, particularmente en el ámbito universitario, se manifiesta a través de diversas formas, como lo evidencian estudios e investigaciones. Según un estudio en Estudios de la Mujer del Centro de Investigación de Estudios de la Mujer (CIEM) de la Universidad de Costa Rica (UCR), el 78% de las estudiantes de la institución han enfrentado episodios de discriminación por razón de género, manifestados en comentarios, tratos diferenciados y situaciones de discriminación emocional, tanto dentro como fuera de la institución (Martínez, 2022).

En el contexto de la educación secundaria costarricense, se ha destacado la importancia de promover la igualdad y la equidad de género en el sistema educativo. Sin embargo, persisten desafíos en la construcción de una cultura equitativa de género, como lo evidencia un ensayo sobre la educación secundaria en Costa Rica, el cual resalta que la construcción de género no ha sido suficientemente abordada, a pesar de los esfuerzos realizados a nivel de políticas educativas y proyectos regionales (Vargas, 2021).

Costa Rica, a pesar de su destacada posición en materia de equidad de género a nivel latinoamericano, aún enfrenta desafíos significativos en la eliminación de las desigualdades de género. El análisis de la dimensión de género se considera una condición necesaria en el estudio de las desigualdades y la pobreza que afectan a las mujeres en el país. (Arias et al., 2014) Mientras que, en el contexto universitario, un estudio sobre las carreras académicas de mujeres en la Universidad de Costa Rica, resalta que el cuidado y el trabajo no remunerado, el sexismo y la discriminación influyen en las experiencias de las mujeres académicas, lo que representa un desafío para la igualdad de género, en el ámbito universitario (Mesa, 2018).

Estos hallazgos evidencian la importancia de abordar la discriminación de género en el sistema educativo superior costarricense, incluyendo el ámbito universitario, con el fin de implementar medidas concretas para promover la igualdad y la equidad de género en todas las áreas, incluyendo las carreras STEM.

Brecha de Género en STEM en Costa Rica.

La brecha de género en STEM se concibe como la diferencia en la participación, representación y aportes de hombres y mujeres en estos campos de conocimiento y trabajo. Este fenómeno se manifiesta en la baja representación de mujeres en carreras STEM, en la baja participación de mujeres en puestos de trabajo STEM y en la baja representación de mujeres en investigación y académicas (Academia Nacional de Ciencias Costa Rica. [ANC], s. f.).

De forma que, a pesar de que Costa Rica ha logrado posicionarse como un país destacado en materia de equidad de género en América Latina, aún enfrenta desafíos significativos en la eliminación de las desigualdades de género en STEM. Y algunos de estos desafíos incluyen:

- Baja representación de mujeres en carreras STEM: solo el 35% de los estudiantes de STEM son mujeres (La República, 2023).
- Baja representación de mujeres en puestos de trabajo STEM: apenas el 8,1% de las personas ocupadas en Costa Rica trabajan en estos campos y las mujeres representan el 34,4% de estas personas (Grosser, 2023).
- Baja representación de mujeres en investigación y académicas: solo el 33% de las personas dedicadas a la investigación son mujeres y el porcentaje de representación en las academias de las ciencias, apenas llega al 12% (Sequeira, 2022).

Por su parte, el Foro Nacional sobre STEM en Costa Rica, organizado por la Academia Nacional de Ciencias y la Universidad de Costa Rica, tuvo como objetivo discutir, analizar y proponer soluciones en pro de la igualdad de género en estos campos de conocimiento y trabajo. De forma que el Foro contó con la colaboración de más de 400 personas, quienes durante 3 días conformaron parte de diversas conferencias, intervenciones, discusiones, donde el principal objetivo fue visibilizar el trabajo, los aportes, logros, capacidades, y muchas otras mujeres referentes de la ciencia, la tecnología y la educación participaron del Foro: STEM en Costa Rica ¿Cómo enfrentar la brecha de género? (ANC, s. f.).

Teorías de Género Aplicadas al Contexto Costarricense.

Las teorías de género se han aplicado e interpretado en el contexto costarricense de manera significativa, especialmente en el ámbito de la educación STEM. Algunas de estas teorías incluyen:

- Teoría de la Interseccionalidad: Esta teoría sostiene que las identidades y experiencias de las personas no se reducen a un solo factor, como el género, sino que se intersecan y se influyen mutuamente. En el contexto costarricense, esta teoría se ha utilizado para abordar la complejidad de las desigualdades y discriminaciones que afectan a las mujeres en STEM (Vargas, 2021).
- Teoría del Género Simbólico: Esta teoría sostiene que el género es una categoría social y cultural que se construye a través de representaciones simbólicas y significados. En el contexto costarricense, esta teoría se ha utilizado para analizar cómo las representaciones simbólicas de género en la educación STEM, pueden influir en las percepciones y expectativas de las personas (Arias et al., 2014).

Teoría de la Igualdad de Oportunidades: Esta teoría sostiene que las personas deben tener acceso a las mismas oportunidades y recursos, independientemente de su género. En el contexto costarricense, esta teoría se ha utilizado para abordar la brecha de género en STEM y promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres (ANC, s. f.).

Modelos a seguir y mentoría en la ULACIT.

Modelos a seguir son figuras que inspiran y guían a los estudiantes en sus caminos académicos y profesionales. Estos pueden ser profesionales de la industria, académicos, o incluso, compañeros de clase que han logrado éxitos en STEM. Mentoría, por otro lado, es un proceso en el que un mentor, con experiencia y conocimientos en un campo específico, brinda asesoramiento, orientación y apoyo a un estudiante o grupo de estudiantes. (Cabalen, 2022). Ambos enfoques son cruciales para fomentar la diversidad y la inclusión en STEM.

A lo largo de los últimos años, se han implementado programas de modelos a seguir y mentoría en STEM, con resultados positivos en diversas regiones del mundo. Se incluyen algunos ejemplos de éxito:

- Black Girls Code (Estados Unidos): Un programa que fomenta la inclusión de niñas afroamericanas en STEM, ofreciendo talleres y mentoría para que las chicas aprendan a programar y desarrollen habilidades técnicas (Cecilia, 2019).
- Girls in Tech (Global): Una organización que ofrece mentoría y oportunidades de networking para mujeres en STEM, con presencia en más de 50 países (Valor Compartido, 2020).

- Girls Who Code (Estados Unidos): Un programa que fomenta la inclusión de niñas en STEM, ofreciendo talleres y mentoría para que las chicas aprendan a programar y desarrollen habilidades técnicas (Arie, 2018).

En definitiva, los modelos a seguir y mentoría son herramientas efectivas para fomentar el éxito de estudiantes en STEM. Estos enfoques pueden ayudar a los estudiantes a desarrollar una identidad positiva en esta área, a crecer en confianza y a aprender de manera efectiva. Los ejemplos de éxito mencionados en este análisis demuestran que estos enfoques son efectivos en diversas regiones del mundo.

Metodología de la Investigación.

Enfoque de la Investigación.

Este estudio utilizó un enfoque mixto, al combinar métodos cualitativos y cuantitativos, para abordar la equidad de género en la distribución de recursos y reconocimientos en STEM dentro de la ULACIT. Esto debido a que el presente enfoque permite el análisis exhaustivo del fenómeno desde diferentes perspectivas (Hernández et al, 2014, pp. 536). Lo cual facilitó una comprensión más profunda de las experiencias y percepciones de los participantes, así como la posibilidad de medir y cuantificar aspectos específicos relacionados con la equidad de género.

Tipo de Investigación.

Esta investigación se desarrolló desde una perspectiva descriptiva y exploratoria. Debido a que se entiende que la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y los perfiles importantes de personas, grupos y comunidades. (Hernández et al, 2014, pp. 92). Mientras que la dimensión exploratoria permite examinar el fenómeno de estudio en un contexto donde hay poca información previa, identificando así nuevas variables y relaciones (Hernández et al, 2014, pp. 91).

Tamaño de población, muestra y tipo de muestreo.

En función de cumplir con los objetivos establecidos, se optó por un muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a la especificidad del contexto académico de la ULACIT y la focalización en carreras STEM. Lo cual implicó seleccionar una muestra de 55

estudiantes y profesoras de STEM, fundamentando la elección en la accesibilidad y la relevancia (Hernández et al, 2014, pp. 390).

Hipótesis.

La implementación de estrategias enfocadas en la mentoría y formación de liderazgo para mujeres en STEM, en la ULACIT, resultará en una distribución más equitativa de recursos y reconocimientos.

Instrumentos.

- Encuestas: Apoyada en lo propuesto por Hernández (2014), se diseñaron encuestas estructuradas con preguntas cerradas y abiertas (opcionales) para capturar tanto datos cuantitativos como cualitativos sobre las percepciones y experiencias de los participantes respecto a la equidad de género en STEM (pp. 221).

Resultados

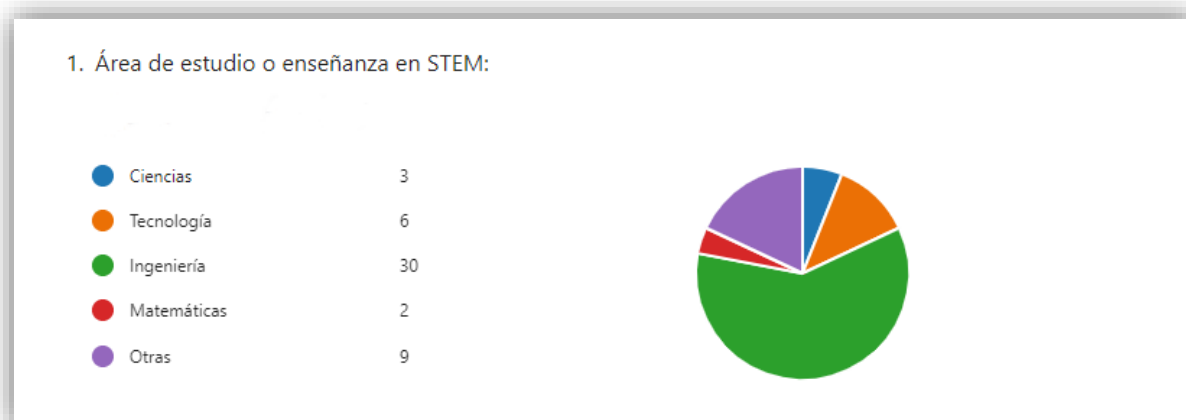
Con el propósito de obtener una comprensión integral de la equidad de género en las carreras y proyectos STEM, en la ULACIT, se utilizó una metodología mixta de recolección de datos, la cual incluyó tanto respuestas abiertas como cerradas dentro de las encuestas. Las cuales fueron dirigidas exclusivamente a estudiantes.

Se administraron 50 encuestas a estudiantes mujeres de la ULACIT, centradas en sus experiencias y percepciones sobre el apoyo, recursos, y reconocimientos en el ámbito STEM. De forma que desde un enfoque cuantitativo, se buscó establecer una base de conocimiento para cumplir con los objetivos específicos 1, 2, 3 y 4, explorando temas como el acceso a recursos, influencia de modelos a seguir, y el ambiente organizacional en la promoción de la equidad de género.

Es importante destacar que la combinación de los análisis cuantitativo y cualitativo, proporciona una visión comprensiva de cómo la equidad de género se vive y percibe dentro de la ULACIT. Ya que las encuestas a las estudiantes subrayan una percepción positiva del apoyo y recursos disponibles, independientemente del género. Y es junto a estos hallazgos que se resalta la efectividad de las políticas actuales de la ULACIT, en promover la equidad de género, a la vez que señalan oportunidades para fortalecer estos esfuerzos y garantizar un entorno más equitativo.

Figura 1.

Distribución de las encuestadas por área de STEM.



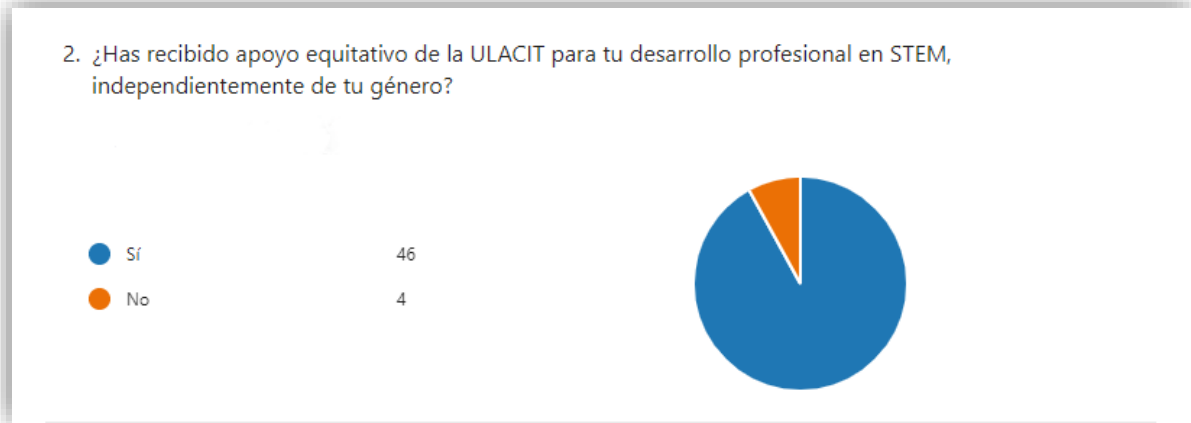
Tal como se puede observar en la figura 1, la ingeniería es la disciplina STEM más estudiada entre las encuestadas de la ULACIT (60%); tecnología (12%), también, representada significativamente. Existen otros campos como ciencias (6%) y matemáticas (4%), que tienen menos presencia, mientras que la categoría "otras" (9%), sugiere una diversidad de estudios STEM no especificados.

Políticas y prácticas de equidad de género en la ULACIT, que han contribuido a una distribución equitativa de recursos y reconocimientos en proyectos y carreras STEM.

El primer objetivo se propone analizar las políticas y prácticas de equidad de género en la ULACIT que han contribuido a una distribución equitativa de recursos y reconocimientos en proyectos y carreras STEM. Los aportes de las 50 encuestadas, revelaron lo siguiente:

Figura 2.

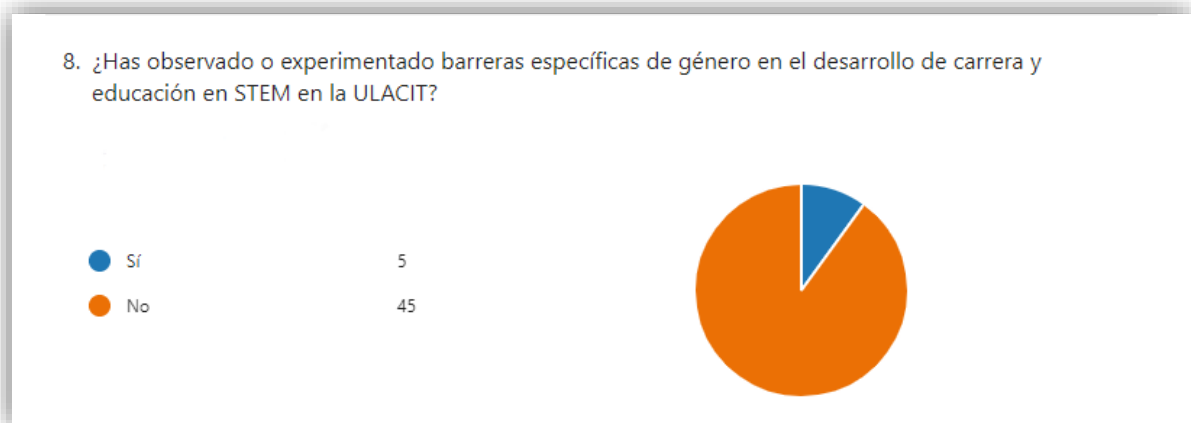
Pregunta 1. Sección 2. Percepciones y Experiencias: ¿Has recibido apoyo equitativo de la ULACIT para tu desarrollo profesional en STEM, independientemente de tu género?



La figura 3, expone los resultados de las encuestas que indican que la mayoría de las encuestadas, 46 de 50 (92%), consideran que han recibido apoyo equitativo de la ULACIT para su desarrollo profesional en los campos de STEM, independientemente de su género.

Figura 3.

Pregunta 7. Sección 2. Percepciones y Experiencias: ¿Has observado o experimentado barreras específicas de género en el desarrollo de carrera y educación en STEM, en la ULACIT?



Por otro lado, respecto a la pregunta sobre “si se han observado o experimentado barreras específicas de género en el desarrollo de carrera y educación en STEM en la ULACIT”, la

mayoría de las encuestadas, 45 de 50 (90%), indicó no haber enfrentado tales barreras, tal como se muestra en la figura 4.

Cuadro 1.

Pregunta 1. Sección 3. Respuesta Corta.

Respuestas destacadas a las preguntas abiertas opcionales.	
<i>Pregunta: Describe el tipo de apoyo que has recibido de la ULACIT para tu desarrollo profesional en STEM. ¿Consideras que este apoyo es equitativo entre géneros?</i>	
La encuestada número 4 comentó: “Creo que donde hay respeto y justicia hay igualdad. Creo que en CR y por ende en ULACIT ambos géneros gozamos de garantías. STEM y cualquier otro medio fomenta el buen trato individual y/o colectivo.” (Anónimo, comunicación personal, 16 de febrero del 2024)	La encuestada número 6 comentó: “Los profesores, nunca discriminan en cuanto a las oportunidades de aprendizaje y siempre han atendido las necesidades de todos por igual.” (Anónimo, comunicación personal, 15 de febrero del 2024)

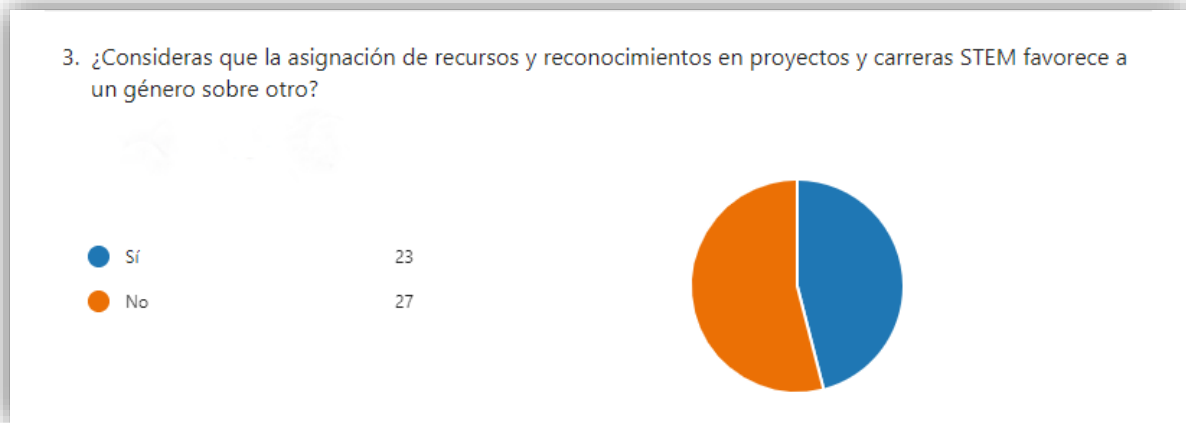
El cuadro 1, contiene dos respuestas brindadas por estudiantes de forma anónima y opcional. La encuestada número 4 enfatiza la presencia de respeto y justicia como fundamentos de la igualdad, señalando que, tanto en Costa Rica como en la ULACIT, los géneros disfrutan de garantías iguales, promoviendo un trato justo y equitativo en STEM y otros ámbitos. Y por su parte, la encuestada número 6 resalta la actitud no discriminatoria de los profesores, respecto a las oportunidades de aprendizaje, asegurando que se atienden las necesidades de todos los estudiantes por igual.

Factores culturales y organizativos en la ULACIT que favorecen un entorno equitativo en STEM.

Por su parte, el segundo objetivo buscó identificar los factores culturales y organizativos en la ULACIT que favorecen un entorno equitativo en STEM. Y las preguntas de la encuesta, enfocadas en recolectar dicha información fueron las siguientes:

Figura 4.

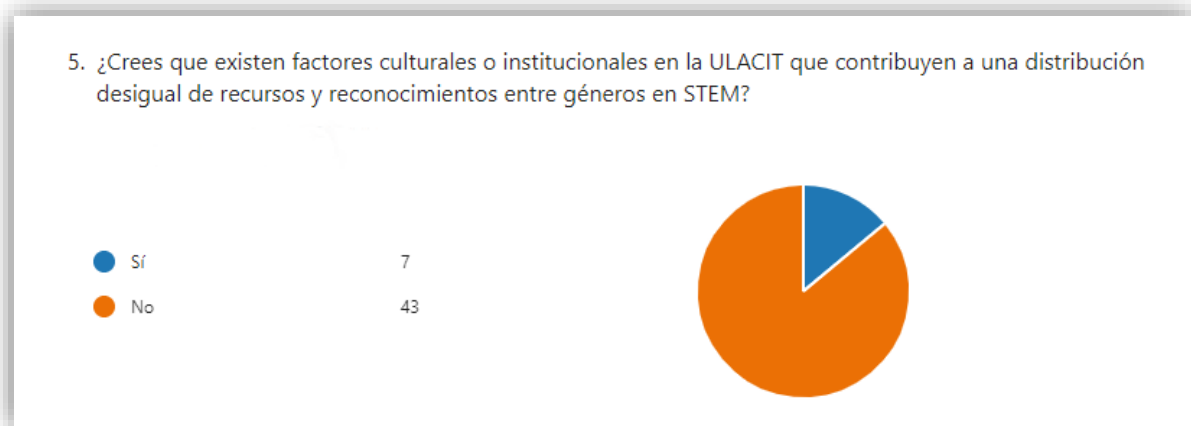
Pregunta 2. Sección 2. Percepciones y Experiencias: ¿Consideras que la asignación de recursos y reconocimientos en proyectos y carreras STEM, favorece a un género sobre otro?



De acuerdo con los resultados representados en la figura 4, de un total de 50 encuestadas, se observó una división relativamente equilibrada en las percepciones. Un poco menos de la mitad, con 23 encuestadas (46%), afirmaron que sí perciben una preferencia de género en la asignación de recursos y reconocimientos en STEM; mientras que, una ligera mayoría de 27 encuestadas (54%) consideró que no hay favoritismo hacia un género específico.

Figura 5.

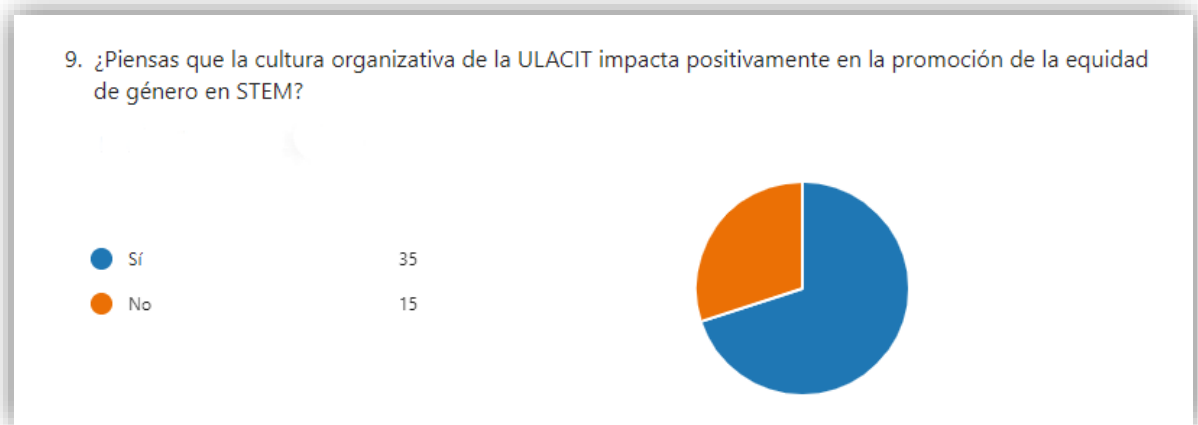
Pregunta 4. Sección 2. Percepciones y Experiencias: ¿Crees que existen factores culturales o institucionales en la ULACIT, que contribuyen a una distribución desigual de recursos y reconocimientos entre géneros en STEM?



La figura 5, expone cómo la mayoría de las encuestadas, 43 de 50 (86%), expresaron que no consideran que haya factores culturales o institucionales que promuevan una distribución desigual de recursos y reconocimientos por género en la ULACIT. Por otro lado, solo 7 encuestados (14%) percibieron la existencia de tales factores.

Figura 6:

Pregunta 8. Sección 2. Percepciones y Experiencias: ¿Piensas que la cultura organizativa de la ULACIT impacta positivamente en la promoción de la equidad de género en STEM?



Los resultados expresados por la figura 6, muestran una inclinación positiva hacia la percepción de la cultura organizativa de la institución. De las 50 encuestadas, una mayoría de 35 personas (70%), consideró que la cultura organizativa de la ULACIT sí tiene un impacto positivo en la promoción de la equidad de género, dentro de las disciplinas STEM. Por otro lado, 15 encuestadas (30%) no perciben este impacto de manera positiva.

Cuadro 2.

Pregunta 2. Sección 3. Respuesta Corta.

Respuestas destacadas a las preguntas abiertas opcionales.
<p><i>Pregunta: Basado en tu experiencia, ¿consideras que la asignación de recursos y reconocimientos en proyectos y carreras STEM favorece a un género sobre otro? Proporciona ejemplos.</i></p>
<p>La encuestada número 8 comentó: “No necesariamente. Si creo que casi todos los profesores incluyendo directores de carrera, en su mayoría son hombres. Esto no me ha impactado directamente por el momento. Pero, de forma indirecta, la falta de representación no solo de mujeres, pero, también de personas negras es notable.” (Anónimo, comunicación personal, 20 de febrero del 2024)</p>

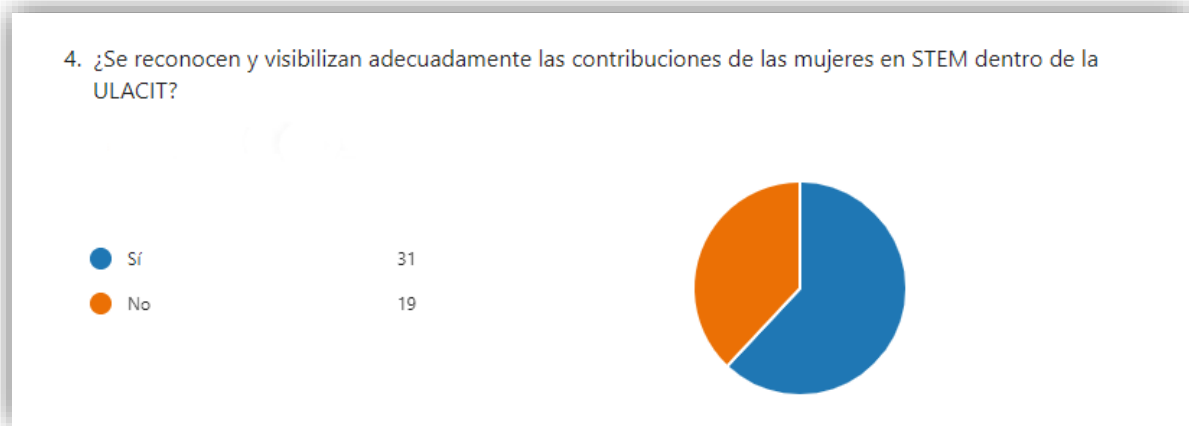
Tal como se aprecia en el Cuadro 2, la respuesta de la encuestada número 8 a la pregunta sobre “si la asignación de recursos y reconocimientos en proyectos y carreras STEM favorece a un género sobre otro”, destaca una perspectiva combinada. Pues, aunque no identifica un favoritismo directo hacia un género, señala una observación significativa sobre la composición de género y la diversidad racial entre el profesorado y los directores de carrera, predominando la presencia masculina.

Percepciones y actitudes de la comunidad universitaria hacia las iniciativas de equidad de género, implementadas y su impacto en la distribución de recursos y reconocimientos.

Con el propósito de abordar el objetivo 3, que se propone “examinar las percepciones y actitudes de la comunidad estudiantil hacia las iniciativas de equidad de género implementadas y su impacto en la distribución de recursos y reconocimientos”. En la encuesta se presentaron las siguientes preguntas:

Figura 7.

Pregunta 3. Sección 2. Percepciones y Experiencias: ¿Se reconocen y visibilizan adecuadamente las contribuciones de las mujeres en STEM dentro de la ULACIT?



De un total de 50 encuestados, la mayoría, con 31 personas (62%), afirmaron que sí, indicando una percepción positiva sobre el reconocimiento y la visibilidad de las contribuciones femeninas en los campos STEM, dentro de la institución. Por otro lado, 19 encuestados (38%), consideraron que no se reconocen ni visibilizan adecuadamente estas contribuciones.

Figura 8.

Pregunta 5. Sección 2. Percepciones y Experiencias: ¿Consideras que la ULACIT proporciona suficientes modelos a seguir en STEM, que son mujeres?



Tal como se puede observar, de un total de 50 participantes, 36 (72%) afirmaron que sí; esta población estudiantil, percibe una presencia significativa de mujeres como modelos a seguir en las áreas de STEM, dentro de la institución. Por otro lado, 14 encuestados (28%),

respondieron negativamente, señalando que aún podría haber una necesidad de incrementar la visibilidad y el número de mujeres, en posiciones de influencia y ejemplo en STEM.

Cuadro 3.

Pregunta 3. Sección 3. Respuesta Corta.

Respuesta destacadas a las preguntas abiertas opcionales.	
Pregunta: ¿Crees que la ULACIT proporciona suficientes modelos a seguir en STEM, que sean mujeres? ¿Cómo podría mejorar la universidad en este aspecto?	
La encuestada número 7 comentó: “Sí, considero que proporciona suficientes modelos a seguir, que son mujeres. Todo se puede mejorar siempre. Se debe tener claro un objetivo, para enfocar así, la mejora requerida, de ser necesaria.” (Anónimo, comunicación personal, 22 de febrero del 2024)	La encuestada número 9 comentó: “Siento que la universidad sí promueve a los modelos STEM, mujeres; en muchas actividades de tecnología podemos ver que las presentadoras son mujeres. Y también que realiza actividades en las cuales son especialmente para mujeres STEM.” (Anónimo, comunicación personal, 15 de febrero del 2024)

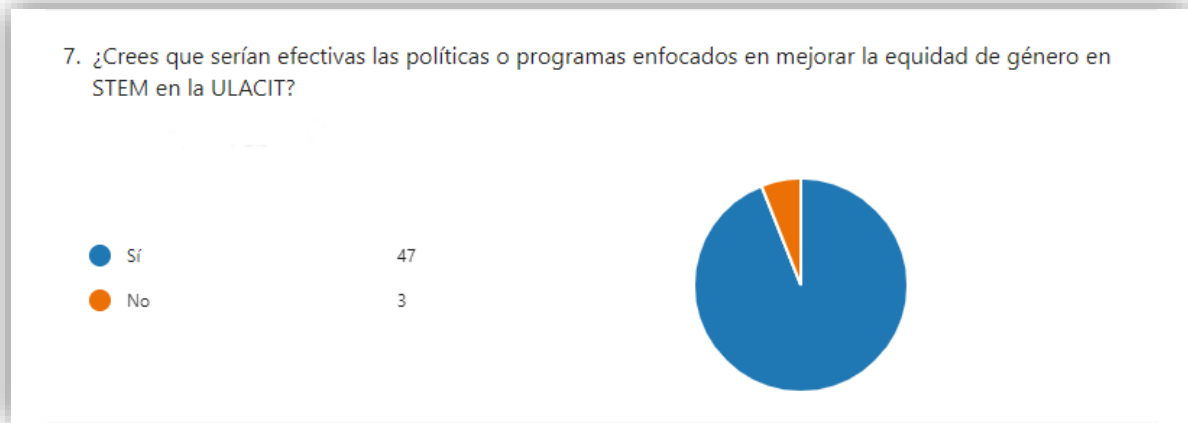
El Cuadro 3, contiene las respuestas de las encuestadas 7 y 9. La primera reconoce la existencia de modelos femeninos a seguir y sugiere que, aunque la situación actual es favorable, siempre hay espacio para mejoras con objetivos bien definidos para enfocar cualquier mejora necesaria. Por otro lado, la segunda encuestada observa que la universidad no solo promueve a mujeres en STEM, a través de su participación como presentadoras en actividades tecnológicas, sino que también organiza eventos dirigidos específicamente a mujeres en este campo.

Prácticas exitosas de equidad de género dentro de la ULACIT que puedan servir como modelo para otras instituciones.

El objetivo número 4 consistió en “examinar las percepciones y actitudes de la comunidad estudiantil hacia las iniciativas de equidad de género, implementadas y su impacto en la distribución de recursos y reconocimientos”.

Figura 9.

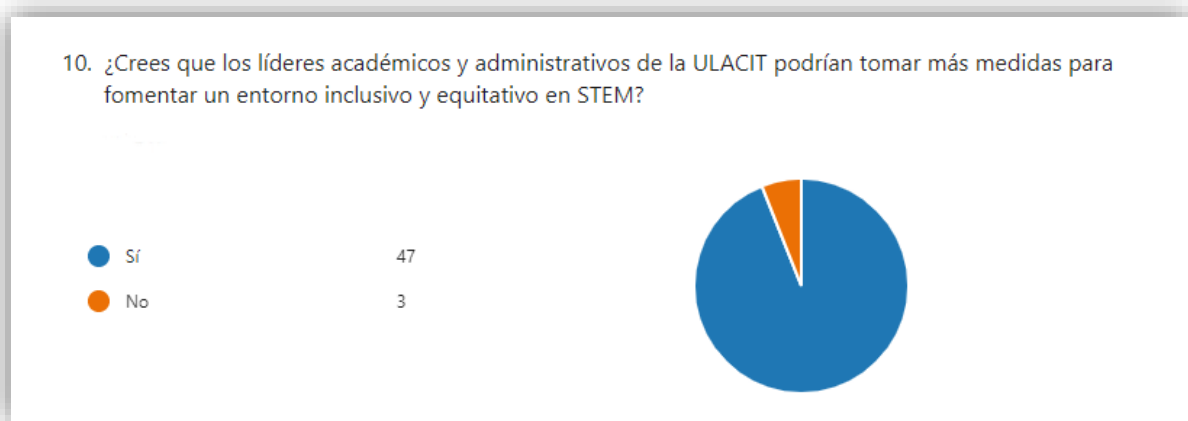
Pregunta 6. Sección 2. Percepciones y Experiencias: ¿Crees que serían efectivas las políticas o programas enfocados en mejorar la equidad de género en STEM, en la ULACIT?



Por su parte, en la figura 9, se puede ver que la mayoría de las encuestadas, 47 de 50 (94%), expresaron su confianza en que las políticas o programas diseñados para mejorar la equidad de género serían efectivos. Solo 3 encuestadas (6%) manifestaron escepticismo sobre la efectividad de estas medidas.

Figura 10.

Pregunta 9. Sección 2. Percepciones y Experiencias: ¿Crees que los líderes académicos y administrativos de la ULACIT podrían tomar más medidas para fomentar un entorno inclusivo y equitativo en STEM?



Tal como se puede ver en la figura 10, una mayoría de las encuestadas, 47 de 50 (94%), respondieron afirmativamente; sugiriendo que ven espacio para mejoras adicionales y acciones concretas por parte de la administración y el liderazgo académico de la institución. Solo 3 encuestados (6%), consideraron que no es necesario implementar más medidas.

Cuadro 4.

Pregunta 4. Sección 3. Respuesta Corta.

Respuesta destacadas a las preguntas abiertas opcionales.	
Pregunta: ¿Qué medidas crees que podrían tomar los líderes académicos y administrativos de la ULACIT para fomentar un entorno más inclusivo y equitativo en STEM?	
La encuestada número 12 comentó: “Diversidad en sus roles de profesores y directivos.” (Anónimo, comunicación personal, 19 de febrero del 2024)	La encuestada número 10 comentó: “Considero, al menos desde mi experiencia que el entorno de ULACIT es inclusivo y equitativo en STEM. Claro que se puede fomentar y estimular, quizá resaltando justamente los modelos disponibles justamente en este ámbito.” (Anónimo, comunicación personal, 26 de febrero del 2024)

Las respuestas de las encuestadas expuestas en el cuadro 4, reflejan la importancia de la diversidad y la visibilidad de modelos a seguir. Por su parte, la encuestada número 12 sugiere específicamente aumentar la diversidad en los roles de profesorado y dirección, lo que implica un reconocimiento de la necesidad de representación variada en posiciones de influencia y decisión dentro de la universidad. Mientras que la encuestada número 10 percibe que la ULACIT ya ofrece un entorno inclusivo y equitativo en STEM, pero ve espacio para mejoras, especialmente en lo que respecta a resaltar y promover los modelos a seguir, femeninos existentes en estos campos.

Discusión.

La presente investigación, buscó visibilizar la existencia de un complejo panorama en torno a la equidad de género en las disciplinas STEM, dentro de la ULACIT, sugiriendo tanto avances significativos como desafíos persistentes en la búsqueda de una distribución equitativa de recursos y reconocimientos. Si bien, la percepción de equidad entre géneros, reflejada en la distribución de oportunidades y en el reconocimiento de logros, subraya la importancia de políticas institucionales y prácticas inclusivas. Se debe destacar que esta percepción positiva también coexiste con narrativas que destacan la necesidad de un compromiso continuo hacia la mejora, señalando áreas específicas donde las brechas de género aún se manifiestan. Tal dualidad en los hallazgos propone una invitación a reflexionar sobre la efectividad de las medidas actuales y la necesidad de estrategias adaptativas, que respondan a las dinámicas cambiantes de género en el ámbito académico y profesional.

Además, los resultados tanto como el marco teórico sugieren que, a pesar de los esfuerzos institucionales, existen pequeños factores estructurales y culturales que persisten en limitar el acceso igualitario a recursos y reconocimientos. Lo que implica que la equidad de género no solo debe ser abordada a través de políticas y programas específicos, sino también, mediante un cambio más profundo en la cultura organizacional que promueva valores de inclusión y diversidad. Pues, la discusión de estos hallazgos en el contexto de la literatura existente, revela tanto la singularidad de la investigación como su contribución al cuerpo de conocimiento sobre la equidad de género en STEM, enfatizando la importancia de seguir explorando, pero sobre todo entendiendo los encuentros entre género, educación y carrera profesional, en función de diseñar intervenciones más efectivas y sostenibles.

Por su parte, uno de los principales hallazgos dentro de la investigación consiste en el reconocimiento de que hay un ambiente positivo hacia la equidad de género en la ULACIT; esto marca un punto de partida alentador para el análisis y la reflexión sobre la distribución de recursos y reconocimientos en campos STEM. Pues, este ambiente es indicativo del compromiso de la ULACIT con la igualdad de género, reflejando esfuerzos para implementar prácticas inclusivas y promover una cultura de equidad. Sin embargo, se debe destacar que la existencia de esta percepción positiva no oculta el hecho de que aún subsisten desafíos importantes. Ya que las barreras identificadas, que van desde prejuicios implícitos hasta la falta de modelos femeninos a seguir, en STEM, resaltan la complejidad de alcanzar una verdadera equidad de género. Y la presencia de estos obstáculos sugiere que, a pesar de las políticas de igualdad, la práctica cotidiana aún no refleja completamente estos ideales, lo que subraya la importancia de desarrollar estrategias más efectivas y profundas para su superación.

De igual forma, la contraposición de estos resultados junto con la literatura existente sobre la equidad de género en STEM, revela un encuentro crítico tanto de avances como de áreas de estancamiento. Pues, mientras algunos hallazgos apuntan hacia mejoras tangibles en la inclusión y reconocimiento de las mujeres en STEM, otros subrayan que persisten disparidades, las cuales requieren atención sostenida.

De manera que, la identificación de estos desafíos invita a una reflexión profunda sobre cómo las intervenciones actuales pueden ser recalibradas o reimaginadas para, efectivamente, abordar más las raíces culturales y estructurales de la desigualdad de género. Este análisis no solo enriquece nuestra comprensión de la equidad de género en el contexto académico y profesional de la ULACIT, sino que también contribuye al debate más amplio sobre cómo fomentar entornos STEM, más inclusivos y equitativos a nivel global.

Inclusive, es fundamental mencionar la sorprendente percepción de equidad en la asignación de recursos dentro de la ULACIT, en contraste con las tendencias globales de disparidad en STEM, ya que se resalta la potencial eficacia de las políticas y prácticas institucionales enfocadas en promover la equidad de género. De forma que, este hallazgo invita a una reflexión más profunda sobre cómo puede influir, positivamente, la implementación consciente de estrategias inclusivas en la percepción y realidad de la equidad de género, en ámbitos académicos y profesionales. Sin embargo, es importante que no se considere este resultado como una señal de que el trabajo está completo. Pues, es la continua evaluación y adaptación de estas políticas, lo que asegura su relevancia y efectividad a largo plazo, abordando no solo la distribución de recursos, sino también, fomentando un clima de inclusión que valore y reconozca, equitativamente, los aportes de todos los géneros en la ciencia y en tecnología.

Asimismo, este descubrimiento proporciona un valioso punto de partida para futuras investigaciones, sugiriendo la necesidad de explorar más a fondo las dinámicas específicas que contribuyen a este ambiente percibido de equidad. Además, alienta a otras instituciones a considerar la adopción de políticas similares, adaptadas a sus propios contextos, para promover la equidad de género en STEM. Así, pues, se destaca la importancia de no solo implementar políticas de equidad de género, sino también, de crear mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan medir su impacto real y hacer los ajustes necesarios para asegurar que la equidad de género se convierta en una realidad vivida y no solo en una aspiración institucional.

Por otra parte, es importante mencionar la necesidad de diversificar las investigaciones sobre la equidad de género en STEM, en busca de que estos estudios abarquen no solo las políticas y prácticas actuales sino también su efectividad a lo largo del tiempo. Pues, un enfoque hacia el análisis, a largo plazo, permitiría comprender mejor cómo las medidas adoptadas influyen en la trayectoria académica y profesional de las mujeres en estas áreas, identificando aquellos elementos que efectivamente contribuyen a su retención y éxito, y cuáles no. De igual forma, al contemplar programas de mentoría y redes de apoyo, se podrían desentrañar los mecanismos a través de los cuales estos recursos facilitan el desarrollo profesional de las mujeres en STEM, con el propósito de abordar así uno de los desafíos más significativos para la equidad de género, en el ámbito académico y laboral.

También, es importante realizar estudios comparativos entre diversas instituciones, que podría funcionar como una estrategia clave para enriquecer la comprensión sobre la equidad de género en STEM. Pues, las comparaciones permitirían identificar patrones de éxito y áreas de mejora, ofreciendo una base sólida para la implementación de políticas más efectivas. Ya que, al evaluar las diferencias y similitudes en los enfoques institucionales hacia la equidad de género, se podrían descubrir prácticas innovadoras y adaptativas que podrían ser

replicadas o modificadas para satisfacer las necesidades específicas de otras instituciones. De este modo, el campo de la investigación en equidad de género en STEM, se beneficiaría de una perspectiva más holística, contribuyendo no solo al avance académico, sino también, a la creación de entornos más inclusivos y equitativos, en el ámbito de la ciencia y la tecnología.

Conclusiones.

Las conclusiones de esta investigación subrayan la importancia de abordar la equidad de género en el ámbito STEM, dentro de la ULACIT, esto destacando tanto progresos significativos como desafíos persistentes. De tal manera, se reconoce que, a pesar de una percepción general de equidad y la implementación de políticas inclusivas, aún existen obstáculos estructurales y culturales que limitan el acceso equitativo a recursos y reconocimientos para las mujeres en STEM.

Analizar las Políticas y Prácticas de Equidad de Género en la ULACIT que han Contribuido a una Distribución Equitativa de Recursos y Reconocimientos en Proyectos y Carreras STEM.

Con respecto al primer objetivo planteado, la investigación evidenció que la ULACIT ha implementado una serie de políticas y prácticas enfocadas en promover la equidad de género en el ámbito STEM, las cuales han sido percibidas positivamente por la comunidad estudiantil. Pues, a través de las encuestas, se observó un amplio reconocimiento del apoyo equitativo brindado para el desarrollo profesional en STEM, independientemente del género.

Identificar los Factores Culturales y Organizativos en la ULACIT que Favorecen un Entorno Equitativo en STEM.

Por su parte, con base en el segundo objetivo, los resultados indican que los factores culturales y organizativos de la ULACIT, incluida una cultura organizativa positiva, contribuyen significativamente a la promoción de la equidad de género dentro de los campos STEM. Pues, en la mayoría de las encuestadas se percibió que no existen barreras específicas de género que limiten su desarrollo en STEM, lo que sugiere una integración exitosa de valores de inclusión y equidad en la estructura organizativa y cultural de la ULACIT.

Examinar las Percepciones y Actitudes de la Comunidad Estudiantil Hacia las Iniciativas de Equidad de Género Implementadas y su Impacto en la Distribución de Recursos y Reconocimientos.

En cuanto al tercer objetivo, se entiende que la percepción generalizada de apoyo equitativo y la valoración positiva de las iniciativas de equidad de género, implementadas por la ULACIT, reflejan un cambio positivo en las actitudes y percepciones de la comunidad estudiantil. Pues, este cambio no solo mejora la experiencia educativa de las estudiantes en carreras STEM, sino que también contribuye a reconocer y a visibilizar sus aportes en estos campos. Sin dejar de lado el hecho de que, existe un espacio para el aumento de modelos femeninos a seguir en STEM, lo cual podría fortalecer aún más las percepciones positivas y fomentar una mayor inclusión.

Identificar Prácticas Exitosas de Equidad de Género Dentro de la ULACIT que Puedan Servir Como Modelo Para Otras Instituciones.

Por su parte, el desarrollo del cuarto objetivo, le permitió a la investigación destacar varias prácticas exitosas en la ULACIT que han contribuido a la equidad de género en STEM, incluyendo programas de mentoría y la promoción de modelos a seguir. De forma que la alta tasa de percepción de apoyo equitativo y la confianza en la efectividad de las políticas para mejorar la equidad de género, indican que estas prácticas no solo son exitosas, sino que también, pueden servir como referencia para otras instituciones educativas que busquen mejorar la equidad de género en STEM.

Recomendaciones.

Realizar evaluaciones periódicas de las políticas y prácticas de equidad de género, mediante encuestas y principalmente grupos focales, para medir su efectividad y realizar ajustes basados en la retroalimentación directa de la comunidad estudiantil.

Promover la realización de estudios comparativos con otras instituciones para identificar prácticas innovadoras que puedan ser implementadas o adaptadas en la ULACIT, promoviendo un enriquecimiento mutuo en la gestión de la equidad de género.

Fomentar la creación de programas de mentoría que involucren a profesionales exitosas en STEM, con el fin de proporcionar modelos a seguir y redes de apoyo para las estudiantes.

Promover la inclusión de cursos y talleres sobre equidad de género y diversidad, dentro de los programas de estudio STEM, en función de sensibilizar y educar a la comunidad estudiantil sobre la importancia de estos temas.

Promover la creación de comités de diversidad y equidad que funcionen como canales de comunicación y acción directa para abordar problemas de género y promover una cultura de inclusión.

Fomentar el desarrollo de investigaciones que profundicen, a largo plazo, en el impacto de las iniciativas de equidad de género en la trayectoria académica y profesional de los estudiantes, permitiendo ajustes basados en resultados sustentables.

Implementar campañas de sensibilización y visibilización de las contribuciones de las mujeres en carreras STEM, para fortalecer las percepciones positivas y reconocer su valor en estos campos.

Crear una red de instituciones educativas comprometidas con la equidad de género en STEM, para compartir recursos, estrategias y mejores prácticas, promoviendo un aprendizaje colectivo y la mejora continua en este ámbito.

Bibliografía.

- Academia Nacional de Ciencias Costa Rica. (s. f.). *La Academia Nacional de Ciencias y la Universidad de Costa Rica unen esfuerzos y organizan el primer Foro Nacional sobre STEM en Costa Rica ¿Cómo enfrentar la brecha de género?* <https://www.anc.cr/vernoticias/177-la-academia-nacional-de-ciencias-y-la-universidad-de-costa-rica-unen-esfuerzos-y-organizan-el-primer-foro-nacional-sobre-stem-en-costa-rica-como-enfrentar-la-brecha-de-genero>
- Arias Ramírez, R., Sánchez Meza, R., y Sánchez Hernández, L. (2014). Equidad de Género en Costa Rica: Del Reconocimiento a la Redistribución. *Revista de Ciencias Sociales*, (146). <https://doi.org/10.15517/rsc.v0i146.19116>
- Arie, E. (2018, mayo 15). *Las niñas y la programación: “Girls Who Code” y otras iniciativas*. TekkieUni. <https://tekkieuni.com/es/blog/las-ninas-y-la-programacion/>
- Cabalen, P. (7 de octubre de 2022). La mentoría, una de las técnicas más importantes en la actualidad. *La Estrella de Panamá*. <https://www.laestrella.com.pa/vida-y-cultura/cultura/mentor-ia-tecnicas-importantes-actualidad-KKLE478983>
- Cecilia, M. (18 septiembre de 2019). *Black Girls CODE: iniciativa para el fomento de las STEM en niñas y adolescentes afroamericanas*. DF Diario Feminista. <https://eldiariodefeminista.info/2019/09/18/black-girls-code-iniciativa-para-el-fomento-de-las-stem-en-ninas-y-adolescentes-afroamericanas/>
- Hernández, R., Fernández, Carlos. y Batista, M. (2014) *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill.
- La República. (17 de octubre de 2023). *Brecha en carreras STEM: en Costa Rica solo un 3,3% de las mujeres elige Ingeniería en Computación*. <https://www.larepublica.net/noticia/brecha-en-carreras-stem-en-costa-rica-solo-un-33-de-las-mujeres-elige-ingenieria-en-computacion>
- Martínez, A. (14 de setiembre de 2022). *Estudio UCR: 78% de las estudiantes han enfrentado episodios de discriminación por razón de género en la institución*. Delfino.cr. <https://delfino.cr/2022/09/estudio-ucr-78-de-las-estudiantes-han-enfrentado-episodios-de-discriminacion-por-razon-de-genero-en-la-institucion>
- May, S. (31 de agosto de 2023). *Estado de la Educación: situación de las mujeres en campos STEM ha mejorado, pero brechas persisten*. Delfino.cr. <https://delfino.cr/2023/08/estado-de-la-educacion-situacion-de-las-mujeres-en-campos-stem-ha-mejorado-pero-brechas-persisten>
- Mesa, S. (29 de octubre de 2018). Carreras académicas de mujeres en la Universidad de Costa Rica: Un reto para la igualdad. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(1). <https://doi.org/10.15517/aie.v19i1.35716>
- Muñoz, E. (11 de febrero de 2022). *Costa Rica carece de plataformas para la paridad de género en las ciencias*. Web UCR. <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2022/2/11/costa-rica-carece-de-plataformas-para-la-paridad-de-genero-en-las-ciencias.html>

- Valor Compartido. (5 de septiembre de 2020) *Girls in Tech, una nueva visión para dar oportunidades a las mujeres en tecnología*. <https://valor-compartido.com/girls-in-tech-una-nueva-vision-para-dar-oportunidades-a-las-mujeres-en-tecnologia/>
- Vargas-Sandoval, Y. (16 de agosto de 2021). La igualdad y la equidad de género en la educación secundaria costarricense: criterios para un diseño de evaluación. *Actualidades Investigativas en Educación*, 21(3), 1-22. <https://doi.org/10.15517/aie.v21i3.48154>

Anexo 1.

Encuesta sobre Equidad de Género en Carreras y Proyectos STEM en la ULACIT

Mi nombre es Laura Bolaños Barrientos, estudiante de Maestría en Gerencia de Proyectos en ULACIT. Actualmente, como parte de mi Proyecto de Integración, estoy llevando a cabo una investigación enfocada en la equidad de género en las carreras y proyectos STEM dentro de nuestra universidad.

Como parte de este proyecto, se ha diseñado la siguiente encuesta, en busca recoger información valiosa sobre este tema. De forma que su participación es voluntaria pero fundamental para el éxito de esta investigación. Y aseguro que todas las respuestas serán tratadas con la máxima confidencialidad y solo se utilizarán con fines académicos.

Agradezco sinceramente tu tiempo y disposición para contribuir a este importante estudio.

Duración: Aproximadamente 15 minutos.

Sección 1: Datos Importantes

1. Área de estudio o enseñanza en STEM:
 - Ciencias
 - Tecnología
 - Ingeniería
 - Matemáticas
 - Otro (especifique): _____

Sección 2: Percepciones y Experiencias

Por favor, indica con un "Sí" o un "No" tu respuesta a las siguientes afirmaciones. Estas preguntas están diseñadas para evaluar rápidamente ciertos aspectos de la equidad de género en las carreras y proyectos STEM dentro de la ULACIT.

1. ¿Has recibido apoyo equitativo de la ULACIT para tu desarrollo profesional en STEM, independientemente de tu género?
 - Sí
 - No
2. ¿Consideras que la asignación de recursos y reconocimientos en proyectos y carreras STEM favorece a un género sobre otro?
 - Sí
 - No

3. ¿Se reconocen y visibilizan adecuadamente las contribuciones de las mujeres en STEM dentro de la ULACIT?
 - Sí
 - No
4. ¿Crees que existen factores culturales o institucionales en la ULACIT que contribuyen a una distribución desigual de recursos y reconocimientos entre géneros en STEM?
 - Sí
 - No
5. ¿Consideras que la ULACIT proporciona suficientes modelos a seguir en STEM que son mujeres?
 - Sí
 - No
6. ¿Crees que serían efectivas las políticas o programas enfocados en mejorar la equidad de género en STEM en la ULACIT?
 - Sí
 - No
7. ¿Has observado o experimentado barreras específicas de género en el desarrollo de carrera y educación en STEM en la ULACIT?
 - Sí
 - No
8. ¿Piensas que la cultura organizativa de la ULACIT impacta positivamente en la promoción de la equidad de género en STEM?
 - Sí
 - No
9. ¿Crees que los líderes académicos y administrativos de la ULACIT podrían tomar más medidas para fomentar un entorno inclusivo y equitativo en STEM?
 - Sí
 - No

Sección 3: Respuesta Corta

Por favor, responde las siguientes preguntas basándote en tus experiencias y observaciones en la ULACIT. Tus respuestas nos ayudarán a entender mejor las dinámicas de equidad de género en las carreras y proyectos STEM. (Esta sección es opcional)

1. Desarrollo Profesional en STEM

- Describe el tipo de apoyo que has recibido de la ULACIT para tu desarrollo profesional en STEM. ¿Consideras que este apoyo es equitativo entre géneros?

2. Asignación de Recursos y Reconocimientos

- Basado en tu experiencia, ¿consideras que la asignación de recursos y reconocimientos en proyectos y carreras STEM favorece a un género sobre otro? Proporciona ejemplos.

3. Modelos a Seguir

- ¿Crees que la ULACIT proporciona suficientes modelos a seguir en STEM que sean mujeres? ¿Cómo podría mejorar la universidad en este aspecto?

4. Medidas por Parte de Líderes Académicos y Administrativos

- ¿Qué medidas crees que podrían tomar los líderes académicos y administrativos de la ULACIT para fomentar un entorno más inclusivo y equitativo en STEM?

Agradecimiento: Gracias por dedicar su tiempo a completar esta encuesta. Su participación es invaluable para el estudio y para fomentar un ambiente más equitativo e inclusivo en la ULACIT.