



ORACLE

OBSERVATORIO REGIONAL PARA LA CALIDAD
DE LA EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
NODO COSTA RICA - UCR



II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)

POLÍTICAS DE EQUIDAD EN PROYECTOS DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Universidad de Costa Rica.

Instituto de Investigación en Educación; Escuela de Orientación y Educación Especial de la Facultad de Educación.

Ciudad Universitaria Rodrigo Facio Brenes; San Pedro de Montes de Oca; San José, Costa Rica. 2020.

Citación sugerida (APA):

Nodo-Universidad de Costa Rica del Observatorio Regional Para la Calidad de la Equidad en la Educación Superior [UCR-ORACLE]. (2021). Memoria del II Congreso: Equidad en la Educación Superior. Ciudad Universitaria Rodrigo Facio Brenes: ORACLE.

Comité Editorial:

Dra. Flor Jiménez Segura.

Dra. Jacqueline García Fallas.

Lic. José Mario Achoy Sánchez.

Instituto de Investigación en Educación.

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y
ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

PRESENTACIÓN

Breve reseña del Congreso

En una modalidad virtual con sede en la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio Brenes de la Universidad de Costa Rica (UCR). Durante el jueves 17 y viernes 18 de setiembre del 2020, la Escuela de Orientación y Educación Especial en conjunto con el Instituto de investigación en Educación, **hospedaron el II Congreso «Reflexión de saberes y prácticas en orientación y atención a la diversidad: equidad en la educación superior»; en el marco del proyecto Nodo UCR-Observatorio Regional de la Calidad y Equidad de la Educación Superior Latinoamericano (ORACLE).**

En estos encuentros, la comunidad académica tuvo la oportunidad el provecho de la participación de más de 400 personas, asistentes en su modalidad virtual con procedencia de Costa Rica y diferentes países latinoamericanos y europeos. Se tenía objetivo de garantizar un enfoque integral de equidad, por lo cual esta actividad fue de acceso gratuito y permitió potenciar la participación y la asistencia de una gran diversidad académica y disciplinar en el evento.

Como punto a resaltar, la actividad fue acompañada por Autoridades Universitarias, dentro de las cuales se puede citar a la Dra. Susan Francis en su condición de Vicerrectora de Docencia de la Universidad de Costa Rica, así como el Dr. Joaquín Gairín, Catedrático de la Universitat Autònoma de Barcelona, representante del Proyecto ORACLE - Observatorio Regional de Calidad de la Equidad de la Educación Superior en Latinoamérica, **cuyo respaldo y financiamiento fue apoyado por el programa ERASMUS+ de la Unión Europea.**

A su vez, acompañó en la actividad la Dra. Guiselle Garbanzo, Decana de la Facultad de Educación, además de la Dra. Jacqueline García, Directora del Instituto de Investigaciones en Educación; y, adicionalmente, formaron parte el personal docente y estudiantado de la Escuela de Orientación y Educación Especial, así como las personas docentes, administrativas y estudiantado de diversas universidades en el ámbito nacional e internacional.

En años atrás, cuando tuvo lugar el I Congreso Reflexión de saberes y prácticas en orientación y atención a la diversidad; se presentó el diseño de investigación que se estaba desarrollando en relación con el proyecto ERASMUS-ORACLE, el cual une a 35 universidades de 15 países diferentes de América Latina y 5 países europeos. En ese momento, se inscribió el proyecto NODO-UCR como Proyecto de Investigación, con el apoyo de personas del Instituto de Investigaciones en Educación. Cabe mencionar que este proyecto tenía entre sus objetivos:

- Desarrollar las acciones de gestión necesarias y elaborar un plan anual de trabajo para establecer el NODO Costa Rica ORACLE.
- Establecer la funcionalidad organizativa (misión, visión, recursos), del NODO-UCR ORACLE.
- Promover la temática de equidad en la comunidad universitaria de la UCR.
- Aplicar y validar el modelo sobre equidad elaborado desde el ORACLE.
- Sistematizar toda la información recopilada.

Posteriormente, se indicó que después de revisar toda la normativa de la universidad, políticas, programas y proyectos de investigación, se pensó en una metodología cualitativa con un método fenomenológico; es así como se formuló el planteamiento de indagar y describir todo lo que la Universidad de Costa Rica había promovido sobre equidad desde la docencia, la investigación y la acción social. También se destacó que se este enfoque resultaba ser innovador, ya que se indagó la manera en la que aquellos proyectos que favorecían la equidad, eran dirigidos a personal administrativo, personal docente, estudiantado y comunidades en el ámbito nacional.

Fue así como el proyecto NODO-UCR del ORACLE, logró reunir toda la información sobre equidad, proveniente de los proyectos e iniciativas de las Sedes y recintos de la Universidad de Costa Rica. En ese momento y hasta ahora, se resalta que ello no ha sido un trabajo sencillo, pero si necesario para demostrar la presencia de la UCR a lo largo y ancho de todo el territorio nacional, así como el aporte que realiza en pro de la comunidad universitaria y la comunidad nacional, en relación con la temática de equidad. Con esto, se demostró la democratización del acceso a la educación y la promoción de la transformación social en el país. Cabe mencionar que esto también lo realizan las otras cuatro universidades públicas costarricenses.

Además, se relató que después de la recopilación de la información, les fue posible afirmar que se contaban con aproximadamente 250 proyectos que desde la Universidad se habían propuesto para favorecer la equidad con calidad. De ese modo, se evidenciaron algunos proyectos que demostraban que todas las etapas del desarrollo se benefician y que muchas comunidades y grupos vulnerabilizados también han sido favorecidos por medio de la Universidad de Costa Rica.

Se mencionó que el proyecto ORACLE concluyó en el 2019. De modo que, para cumplir con el proyecto presentado ante la Comunidad Europea tenía que cumplir con al menos 35 tareas a desarrollar, de forma adicional a lo que ya se venía realizando. A su vez, se señaló que el equipo de investigación del NODO-UCR ORACLE, aunado al trabajo de investigación, también realizó las solicitudes del proyecto ORACLE. Sin embargo, se decidió continuar hasta lograr instaurar en Costa Rica el Observatorio NODO-UCR eje temático equidad, para lo cual quedan pendientes algunos trámites administrativos.

De esa forma, se podría decir que este proyecto llegó para quedarse, enriquecerse y ser parte del Observatorio Regional de Calidad con Equidad Latinoamericano, ubicado en Panamá.

Uno de los primeros productos de investigación obtenidos desde el proyecto NODO-UCR ORACLE, consiste en la presentación del sitio web que alberga toda la información que se promueve en la UCR para favorecer la equidad en diferentes estamentos. Si bien actualmente se encuentra

solamente la información de la Universidad de Costa Rica, se espera que próximamente se cuente con la información de las otras universidades diferentes acciones o proyectos que tienen para favorecer la equidad con calidad. Además, se espera que instancias como el Ministerio de **Educación Pública y otras, con el fin de que puedan también realizar divulgación en el sitio de las diferentes acciones o proyectos** que tienen para favorecer la equidad con calidad.

Además, se señaló que este sitio se logró gracias al apoyo económico del proyecto ERASMUS y al apoyo de la Universidad de Costa Rica en lo relacionado con el tiempo docente y horas estudiante. En conjunto se logró el desarrollo de un espacio que contiene información valiosa y sistemática sobre el estado de la equidad en la educación superior pública de Costa Rica. proyecto, así como a la Dra. Guiselle Garbanzo por todo el apoyo en la parte tecnológica que hospedó a la actividad.

Finalmente, se agradeció a la Vicerrectora de Docencia Dra. Susan Francis, por apoyar desde la Vicerrectoría la planificación y ejecución de este proyecto, así como a la Dra. Guiselle Garbanzo por todo el apoyo en la parte tecnológica que hospedó a la actividad.

Asimismo, se brindó agradecimientos a los compañeros y compañeras de audiovisuales y PROTEA de la Facultad de Educación, al Instituto de Investigaciones en Educación, y al proyecto Direccional liderado de muy buena forma por Stephanie Fallas Navarro, quien junto a Raquel Torres y Diego Murillo aportaron ideas y trabajo complementario del desarrollo de este Congreso.

Además, se extendió el agradecimiento a Ana Estrella Meza que junto con Vivian Fallas López y mi persona, quienes hemos asumido la labor **académica por un desarrollo disciplinar de la equidad; y, reflejo de lo cual, lo constituye esta memoria del II Congreso «Reflexión de saberes y prácticas en Orientación y atención a la diversidad: equidad en la educación superior».**

Dra. Flor Jiménez Segura
Universidad de Costa Rica

ACCESIBILIDAD DIGITAL

Puede escanear los códigos QR que aparecen en cada uno de los aportes académicos de la Memoria para acceder a su versión audiovisual del Congreso en la plataforma YouTube



II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y
ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

CONTENIDOS

Conferencia Observatorio de la Calidad con Equidad de la Educación Superior Latinoamericana	09
Conferencia Aprenda más: El modelo de intervención para lograr la equidad en la educación superior	43
Mesa Redonda Latinoamérica: Oportunidades de equidad en la educación superior	51
Conferencia Descubra ¿cómo hacemos equidad con calidad en la Universidad de Costa Rica?	87
Mesa Redonda ¿Cómo hacemos equidad con calidad desde la docencia, la investigación y la acción social en la Universidad de Costa Rica?	111
Conferencia Fondos concursables de la Unión Europea: diseño y planificación de proyectos para convocatorias	177
Conferencia Inmigración: buenas prácticas y otras por desarrollar	195
Mesa Redonda ¿Cómo promueven equidad las universidades públicas costarricenses?	199
Mesa Redonda Acciones de equidad en el estudiantado y la docencia	237
Mesa Redonda Latinoamérica: Más experiencias de equidad en la educación superior	295
Mesa Redonda Conozca cómo investigamos en la Universidad de Costa Rica para el acceso, la permanencia y el éxito académico de nuestras y nuestros estudiantes	367



Conferencia

El Observatorio de la Calidad con Equidad de la Educación Superior Latinoamericana (ORACLE)

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)



Observatorio de la Calidad con Equidad de la Educación Superior Latinoamericana (ORACLE)

*Prof.: Diego Castro Ceacero
Universitat Autònoma de Barcelona*

Observatorio de la Calidad con Equidad de la Educación Superior Latinoamericana (ORACLE)

Prof.: Diego Castro
Universitat Autònoma de Barcelona

Introducción

La profunda transformación a la que debe hacer frente la universidad (Gairín y Castro, 2020) **obliga a reflexionar sobre las decisiones que** deben adoptarse en sus políticas, actuaciones y reformas. También la denominada sociedad del conocimiento genera cambios a todos los **niveles y en todos los ámbitos universitarios. Estos se ven reflejados en** el papel de las universidades en la sociedad, su modelo de gobierno, el contenido de las actividades académicas, el rol de las facultades, en el equilibrio entre las actividades docente-investigadora y de transferencia y también y de forma muy destacada en sus políticas y estrategias de atención a la diversidad. En este contexto de transformación podemos decir que las políticas de equidad se han ido incorporando al contexto universitario con cierto retraso, aunque se observan actuaciones cada vez más decididas en apoyo de un sistema educativo terciario más atento a asegurar mecanismos de acceso, desarrollo y éxito académico a todo el alumnado. La atención a la diversidad en la universidad y las demás instituciones terciarias se dio tardíamente orientándose primero a atender al alumnado que podía **clasificarse dentro de alguno de los grupos vulnerables que se habían identificado (pobreza, mundo rural, indígenas, colectivo LGTBI+, personas con discapacidad, alumnado no habitual, mujeres, etc.)**.

La educación superior en Latinoamérica atraviesa un importante proceso de reestructuración encaminado a mejorar sus niveles de calidad, incrementar el acceso a estudios superiores, promover la coordinación con otras universidades y sistemas universitarios y **establecer criterios de eficacia como los relacionados, por ejemplo, con las tasas de éxito, abandono y finalización de los estudios (Castro, 2020)**. Pero ninguno de esos retos podrá conseguirse si previamente

no se aseguran nuevos sistemas que garanticen la equidad y la justicia entre los diferentes colectivos de la vida universitaria.

La calidad de las instituciones de educación superior no puede comprenderse si excluimos la variable equidad de la ecuación. Así, podemos decir que no hay calidad educativa sin equidad y ambas dimensiones no pueden abordarse por separado o aisladamente. La calidad de las IES va ligada a su capacidad para favorecer el acceso a la población más vulnerable. La calidad de una universidad no sólo depende de indicadores de productividad y resultados tangibles, **debe incorporar, además, variables que permitan verificar su compromiso activo con la equidad.**

El proyecto ORACLE

El Proyecto europeo ORACLE (574080-EPP-1-2016-1-ES-EPPKA2-CBHE-JP), centrado en la creación y desarrollo del "Observatorio Regional de Calidad y Equidad de la Educación Superior en Latinoamérica" aborda la problemática mencionada. Coordinado desde el Equipo de Desarrollo Organizacional de la Universitat Autònoma de Barcelona, ha implicado directamente a 30 universidades de 20 países (15 de Latinoamérica y 5 de Europa), a las que se han ido sumando otras instituciones con una implicación importante. El propósito común es compartir un espacio para el intercambio de experiencias, la elaboración de estudios y la propuesta de líneas de actuación enfocadas a la mejora de la inclusión y la equidad en las Instituciones de educación superior de América Latina. Y hacerlo bajo un planteamiento conceptual y metodológico que combina colectivos universitarios (docentes, estudiantes y

persona de administración y servicios), los diferentes procesos (académicos, administrativos, de calidad u otros) y las principales funciones universitarias (docencia, investigación, gestión institucional y de vinculación con el entorno).

Se trata de un Proyecto europeo Erasmus+ Capacity Building (574080-EPP-1-2016-1-ES-EPPKA2-CBHE-JP) desarrollado entre octubre 2016 y octubre de 2019, cuya doble finalidad se concreta en:

1. Promover una estructura encargada de analizar, contrastar y proponer actuaciones orientadas a la mejora de la calidad de la equidad universitaria.
2. Crear un Observatorio que, a partir de la vinculación de cada una de las unidades de calidad y equidad de las diferentes universidades, preste un servicio Regional.

Los objetivos de naturaleza más operativa han consistido en:

- Crear las condiciones organizativas adecuadas para incorporar una Unidad para la Calidad y Equidad (UCE) a la estructura de funcionamiento de cada institución asociada.
- Dotar de funcionalidad organizativa (misión y visión, recursos y dinámica relacional) a las UCE y vincularlas a las iniciativas ya existentes sobre la materia.
- Vincular cada una de las unidades de calidad y equidad institucional con el Observatorio Regional.

Las características más significativas del proyecto son la participación de 35 instituciones de 15 países latinoamericanos y de 5 países europeos, un consejo asesor de 13 instituciones externas como asesoras, y que participan en tareas de consulta, revisión de documentos, apoyo a la difusión de actividades y soporte técnico y un enfoque globalizador que considera y relaciona estamentos (profesorado, alumnado y personal de apoyo a la gestión) con funciones universitarias (docencia, investigación y gestión).

La Cultura de Equidad

Las actuaciones en aras a la equidad en la universidad se incorporan de una forma más o menos regulada hasta bien entrado el siglo XXI; y a pesar de ello, sus primeras aplicaciones son realmente parciales y sectoriales. Los focos, como hemos visto, se ponían en grupos o colectivos principalmente estudiantiles que debían ser catalogados con algunas dificultades para poder disfrutar de determinados servicios o programas diseñados desde la compensación. En ese sentido se han ido desarrollando un nutrido conjunto de acciones para minimizar algunas consecuencias negativas en el proceso académico y de socialización estudiantil. Es evidente que el enfoque ha ido quedando obsoleto y desde ORACLE hemos fomentado la superación de la concepción de 'grupos vulnerables' para sustituirla por la de 'Cultura de Equidad'.

La cultura de la equidad es un concepto complejo e integrativo con muy diferentes componentes y dinámicas institucionales. ORACLE ha promovido, en tal sentido, una metodología de intervención que considere esa complejidad y que se centra, principalmente, en promover una cultura de equidad a partir de la misión y valores institucionales, las estructuras de apoyo, la implicación de todos los estamentos y la consideración de todas las funciones institucionales. También, permite identificar situaciones de partida con relación a la equidad y analizar los niveles de calidad que se consiguen. En síntesis, la cultura de equidad considera, entre otros, los siguientes rasgos:

- Las discusiones sobre equidad implican analizar su relación con la calidad.
- La cultura de equidad tiene dimensiones abstractas conformadas por valores, tradiciones, políticas y dimensiones no observables, y otras más operativas y visibles: prácticas, recursos, aproximaciones simbólicas, etc.
- Cada institución presenta unos rasgos propios en relación con la equidad, si consideramos que los contextos de partida y la vul-

nerabilidad se manifiestan de forma contextual. No hay dos instituciones con el mismo patrón, aunque puedan perseguir unos mismos referentes hacia la equidad.

- La cultura de equidad debe poder evaluarse mediante una serie de indicadores que dibujan posibles estadios que caracterizan **y definen su nivel de calidad en relación con las actuaciones de equidad.**
- La equidad implica actuar de manera globalizada sobre todas las posibles variables: momentos de acceso (ingreso); permanencia (procesos) y egreso (resultados); ámbitos y funciones (docencia, investigación, gestión y transferencia); tipo de actuaciones (diagnósticas y de acción para el aseguramiento de la calidad); etc.

Para desarrollar la cultura de equidad se han puesto en funcionamiento diversas actuaciones e instrumentos. En esta presentación nos **centraremos en dos actuaciones específicas que consideramos hitos** en el nuevo desarrollo de la cultura de equidad universitaria. Por un lado la denominada metodología MEDIMEQU y, por otro, el modelo de estadios de desarrollo organizacional para la equidad en educación superior (EDO-EES). El proyecto ha permitido generar otras estructuras y propuestas pero nos centramos en las que por su naturaleza pedagógico-organizativa (Castro, 2017) ya que suponen una verdadera revisión de las actuaciones en el contexto de la equidad universitaria.

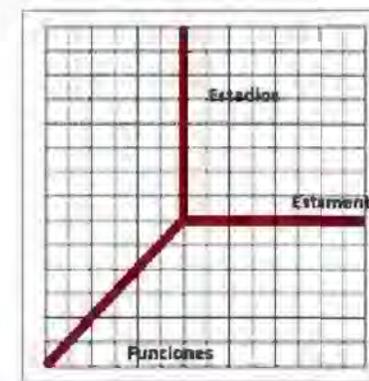
De forma breve sintetizamos ambas propuestas a partir del trabajo de Gairín, Castro, Bernal y Barrera, 2020):

- MEDIMEQU es el acrónimo de la metodología, que incorpora información sobre (ME) en referencia a sus componentes principales: diagnóstico (D), 2) intervención (IME), de la calidad (Q) **universitaria (U). Gráficamente la podemos representar así:**



Gráfica 1. Variables del MEDIMEQU

- El trabajo con estadios nos permite hacer análisis globales y contextuales, además de proporcionarnos instrumentos de evaluación formativa y participativa. También, sirve como **un instrumento para promover la reflexión colectiva y para fundamentar políticas institucionales y de los sistemas formativos.** El protocolo para diagnosticar el nivel de desarrollo de la equidad universitaria se conforma mediante 4 niveles bien diferenciados en relación a las diferentes funciones, estamentos, actuaciones y cultura institucional:



Gráfica 2. Coordenadas conceptuales del Modelo ORACLE

Bibliografía

Castro, D. (2020). ORACLE: una experiencia latinoamericana para el desarrollo de la cultura de equidad en la educación superior. Congreso de Pedagogía 2020. Libro de publicaciones (en prensa).

Castro, D. (2017). La gestión universitaria. Una aproximación a la dirección de los centros y departamentos. Seminario presentado en el 2º Encuentro para la Innovación y Gestión Académica. Guadalajara (México), 13/03/2017.

Garín, J. y Castro, D. (2020). El contexto organizativo como espacio de intervención. Madrid: Síntesis editorial

Gairín, J; Castro, D; Bernal, J.B. y Barrera, A. (2020). La equidad en la educación superior: estrategias para la intervención. Barcelona: Sicilia (978-84-608-3086-3)

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)

Conferencia

OBSERVATORIO DE LA CALIDAD CON EQUIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR LATINOAMERICANA



Presentación

Nuestro proyecto



Erasmus+

This project is funded by the European Union

ORACLE

OBSERVATORIO REGIONAL PARA LA CALIDAD
DE LA EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

<http://observatorio-oracle.org/>

Finalidades

1

Promover una estructura encargada de analizar, contrastar y proponer actuaciones orientadas a la mejora de la calidad de la equidad universitaria.

2

Crear un Observatorio que, a partir de la vinculación de cada una de las unidades de calidad y equidad de las diferentes universidades, brinde un servicio a nivel Regional.

Amplitud Regional



Datos del Proyecto

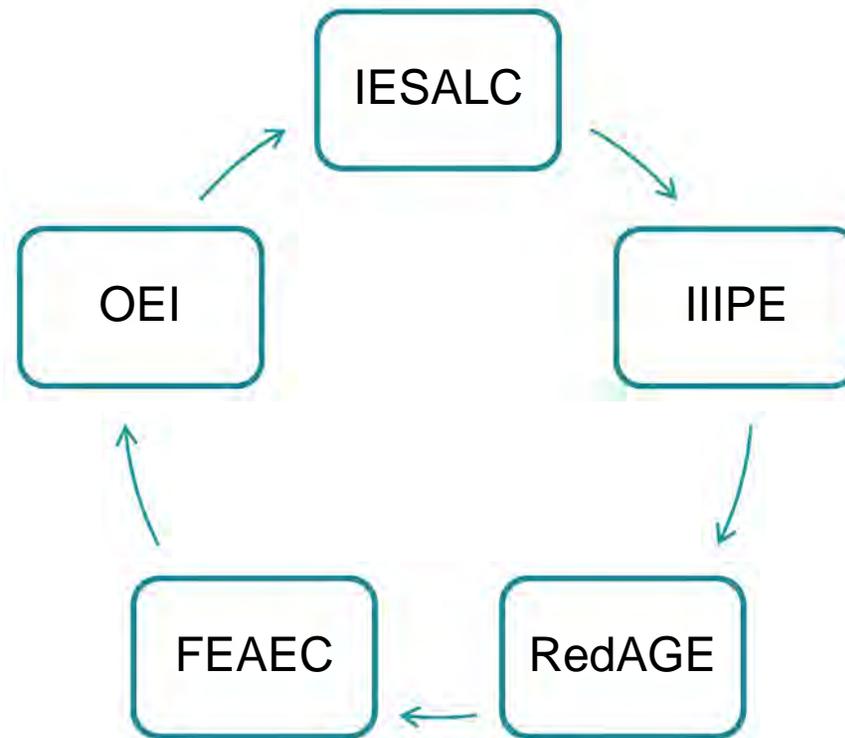
- ❑ 35 instituciones
- ❑ 15 países latinoamericanos
- ❑ 5 países europeos
- ❑ 13 Instituciones externas asesoras
- ❑ 994.199,00 € cofinanciados por la UE
- ❑ 3 años duración (OCT-2016 a OCT-2019)



Erasmus+

This project is funded by the European Union

Estructura externa de apoyo



Estructura interna de coordinación



Encuentros



Generales

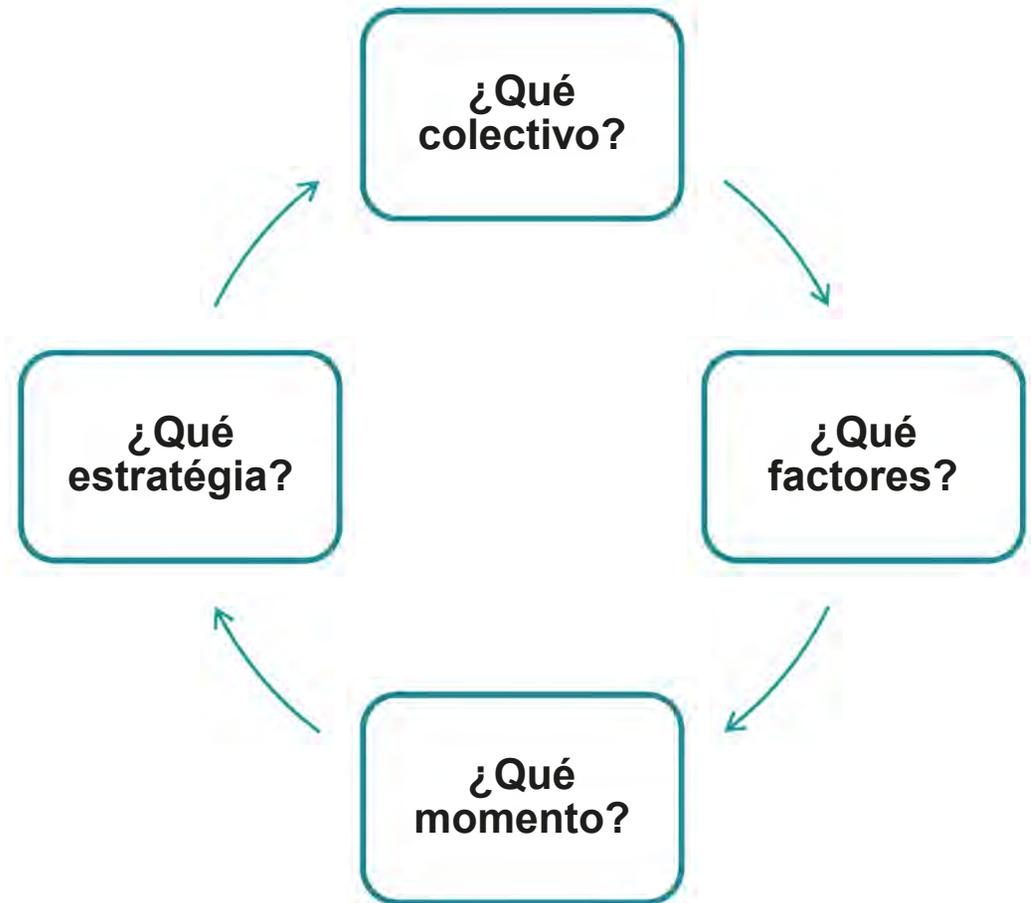
- Sao Paulo (marzo, 2017)
- Santiago de Chile (marzo, 2018)
- Panamá (julio, 2018)
- Barcelona (marzo, 2019)
- Bogotá (septiembre, 2019)

Parciales

- Guayaquil (junio 2017)
- San Salvador (Julio, 2019)

Nuestro planteamiento

¿CÓMO SE VIENE
TRABAJANDO EL TEMA
DE LA EQUIDAD EN E.S?



¿Qué colectivos? ALUMNADO

IDH muy bajo

Mujeres

Indígenas

No Habituales

Inmigrantes

Discapacitados

¿Qué momento?



Acceso

Desarrollo

Egreso

¿Qué factores?

Rasgos Personales



Situación familiar



Intrínsecos

Rasgos institucionales



Políticas públicas



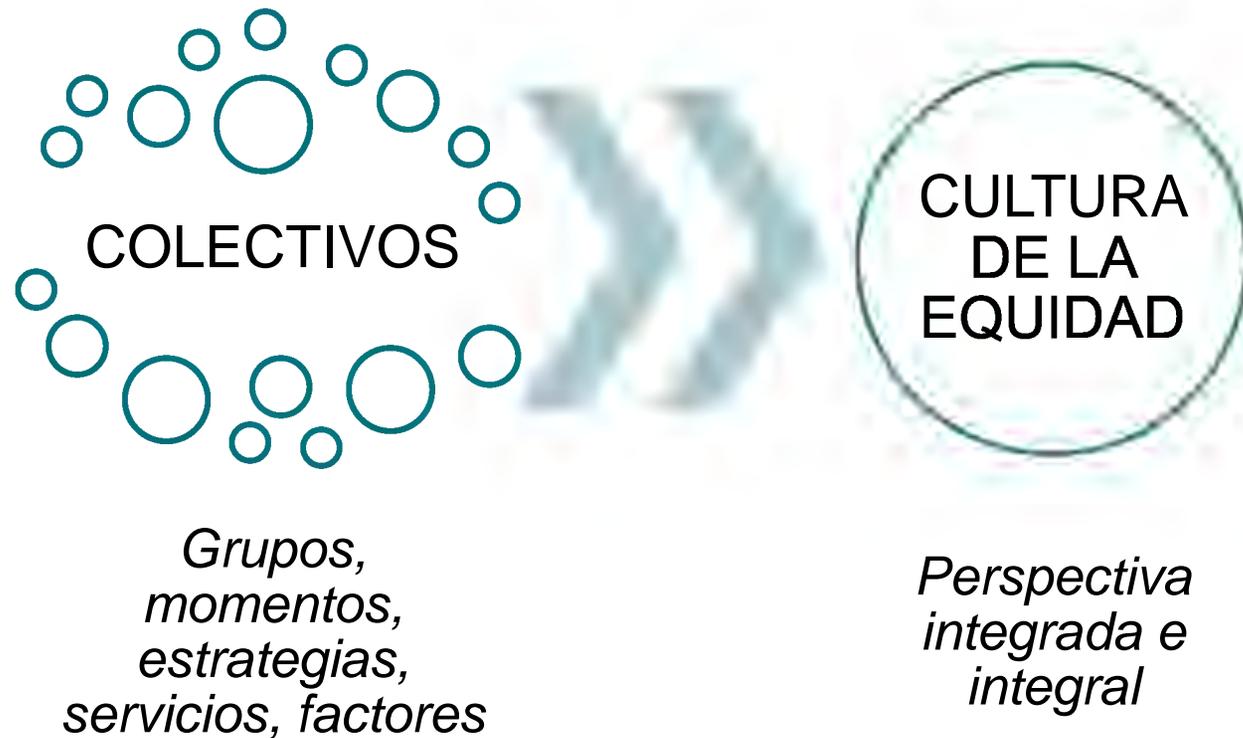
Extrínsecos

¿Qué estrategia?

1. ACCIONES ESPECÍFICAS A VULNERABLES
2. ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA
3. ASIGNATURAS PROPEDÉUTICAS
4. AYUDAS ALOJAMIENTO Y VIVIENDA
5. AYUDAS FINANCIERAS Y BECAS
6. COLABORACIÓN CON OTRAS ENTIDADES
7. ELIMINACIÓN DE BARRERAS ARQUITECTÓNICAS
8. GABINETE PSICOPEDAGÓGICO
9. GRUPOS DE ESTUDIO ENTRE IGUALES
10. JORNADAS DE PUERTAS ABIERTAS PARA FUTUROS ESTUDIANTES
11. JORNADAS PUERTAS ABIERTAS PADRES
12. SERVICIO DE ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD
13. SERVICIO DE ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN UNIVERSITARIA
14. OBSERVATORIO OCUPACIONAL
15. PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL
16. PLAN DE ACOGIDA LINGÜÍSTICA
17. PLAN CONVIVENCIA SOCIAL
18. VINCULACIÓN DE LÍDERES DE GRUPOS
19. PLANES DE DESARROLLO PERSONAL
20. RED SOCIO EDUCATIVA
21. RED DE RELACIONES SECUNDARIA-UNIVERSIDAD
22. REDES Y COMUNIDADES DE APRENDIZAJE
23. SEMANA DE INDUCCIÓN A LA UNIVERSIDAD
24. TALLERES DE TÉCNICAS DE ESTUDIO
25. TUTORÍA ENTRE IGUALES
26. TUTORÍAS PERSONALIZADAS CON ALUMNOS DE FRACASO ACADÉMICO
27. TUTORÍAS VIRTUALES
28. UNIVERSIDAD-EMPRESA
29. ASOCIACIONISMO
30. FERIAS DE ENSEÑANZA

1. **Análisis DAFO**
2. **Análisis de escenarios**
3. **Análisis del puesto de trabajo**
4. **Auditoría cultural**
5. **Autoanálisis Institucional**
6. **Benchmarking**
7. **Brainstorming**
8. **Círculos de calidad**
9. **Coaching y Peer-coaching**
10. **Comunidades de Práctica**
11. **Cuadro de mando integral**
12. **Supervisión Clínica**
13. **Diagrama Ishikawa**
14. **Diagramas de Afinidad**
15. **Cuaderno de Bitácora y Blog Estudio de casos o problemas**
16. **Evaluación 360 Grados**
17. **Evaluación del Trabajo en Equipo**
18. **Intranet y web 2.0**
19. **Investigación Acción**
20. **Mentoring (Tutorización)**
21. **Organigrama**
22. **Redes PERT**

ORACLE: un cambio de paradigma





Nuestra metodología

Estructura reticular



ORACLE

Observatorio Regional que coordina y se nutre de los aportes de las diferentes OIE

OIE

Unidades Institucionales de Equidad encargadas de diagnosticar, generar propuestas y mejorar el nivel de equidad institucional

MEDIMEQUM

1
Diagnóstico
para
estamentos

2
Intervención
para
estamentos

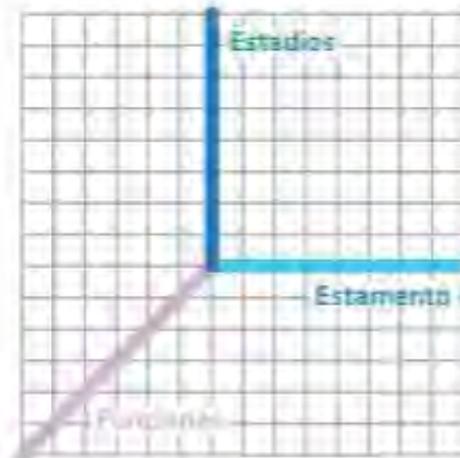
3
D'agnóstico
por
funciones

4
Intervención
por
funciones

EDO-EES

Estadios de desarrollo de las organizaciones





Ejemplo 1

 GESTIÓN		ESTADIO I La organización permite	ESTADIO II La organización integra como proyecto	ESTADIO III La organización aprende	ESTADIO IV La organización comparte con otras
Interrelaciones personales	18	Existe participación puntual de ciertos colectivos como parte de la comunidad.	Todos los miembros de la comunidad pueden colaborar en un marco de relaciones equitativas establecidas institucionalmente.	La institución revisa y mejora la cooperación permanente entre todos los miembros de la comunidad de manera equitativa.	La institución desarrolla actividades de cooperación externa enmarcadas en una visión de equidad.
Equipos de gestión	19	Los equipos de trabajo se conforman desde una lógica reactiva y circunstancial.	Se conforman equipos a partir de ciertos criterios de paridad, equidad, etc. establecidos institucionalmente.	Se revisa permanentemente el funcionamiento de los equipos de gestión en base a su composición y conformación.	Los equipos comparten sus protocolos de funcionamiento con otras instituciones a fin de diseminar las prácticas de mayor calidad de su equidad.

Ejemplo 2

		ESTADIO I La organización permite	ESTADIO II La organización integra como proyecto	ESTADIO III La organización aprende	ESTADIO IV La organización comparte con otras
Diversidad	29	Hay iniciativas puntuales para garantizar la pluralidad del personal	Existe una política institucional explícita para que el personal administrativo sea plural y equitativo	Se hacen estudios periódicos y se recopilan datos para supervisar y mejorar el desarrollo profesional del personal administrativo y de servicios	La institución comparte experiencias y buenas prácticas sobre desarrollo profesional equitativo de su personal administrativo y de servicios con otras instituciones
Desarrollo profesional	30	Las políticas o normas institucionales sobre desarrollo profesional del personal administrativo y de servicios cumplen eventualmente con la normativa vigente en temas vinculados a la equidad	Hay programas institucionalizados de desarrollo profesional destinados al personal administrativo y de servicios	Se hacen estudios periódicos y se recopilan datos para supervisar y mejorar el desarrollo profesional del personal administrativo y de servicios	La institución comparte experiencias y buenas prácticas sobre desarrollo profesional equitativo de su personal administrativo y de servicios con otras instituciones



Conferencia

Aprenda más: El modelo de intervención para lograr la equidad en la educación superior

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)

Conferencia

APRENDA MÁS: EL MODELO DE INTERVENCIÓN PARA LOGRAR LA EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Joaquin Gairín Sallán

Universitat Autònoma de Barcelona
Costa Rica, 17 de septiembre de 2020

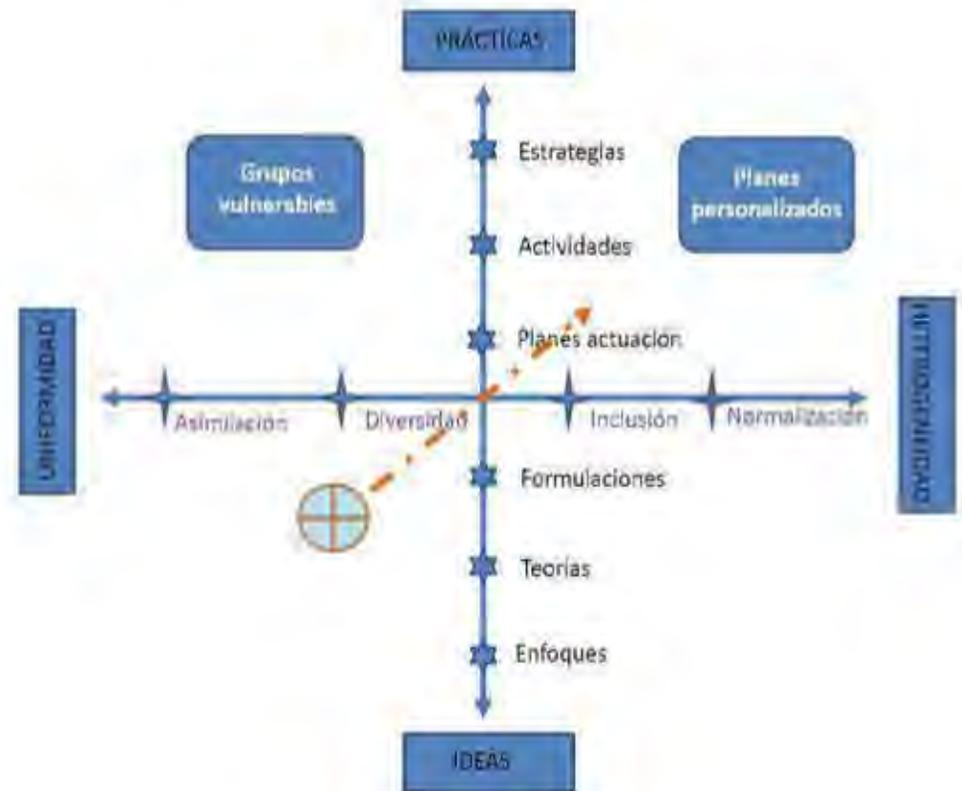


Presentación



Idea Principal 1: La universidad inclusiva: un proceso de construcción y reconstrucción permanente:

- Igualdad, equidad y calidad en la universidad.
- Políticas asimilacionistas 'vs' inclusivas
- Políticas centradas en la personas 'vs' centradas en la institución
- La atención a grupos vulnerables como estrategia para la intervención
- El trabajo colaborativo y en red para la mejora permanente



Idea Principal 2: Toda intervención organizada exige un modelo de intervención

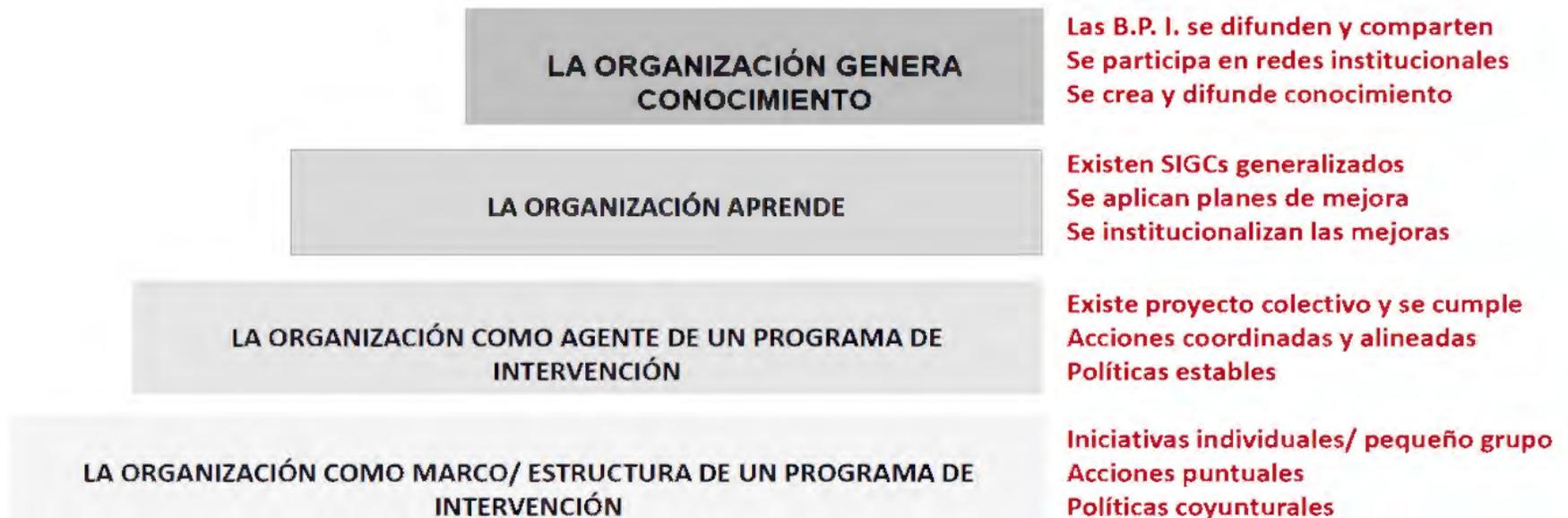
El Modelo ACCEDES como referente



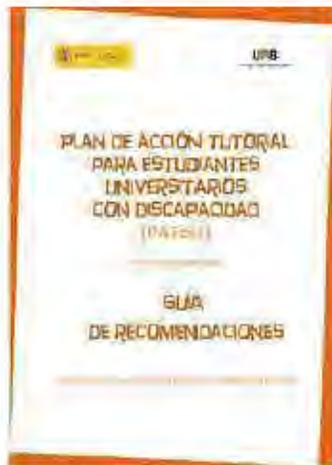
Idea Principal 3: Aprender de y con otros para la transformación: ORACLE en acción

- El aprendizaje en el marco institucional
- El aprendizaje en el sistema universitario
- Las transformación del aprendizaje en cambios efectivos
- La ética y la justicia social como referentes

Los estadios institucionales que podemos considerar y alcanzar



Idea Principal 4: Siempre podemos aprender más contrastando lo que hacemos



<https://edo.uab.cat/es/content/projectes>





Mesa Redonda

Latinoamérica: Oportunidades de equidad en la educación superior

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)



La Equidad en la Universidad de Brasilia

*Ana María de Albuquerque Moreira
Universidad de Brasilia*

La Equidad en la Universidad de Brasilia

Prof. Ana María de Albuquerque Moreira
Universidad de Brasilia

Introducción

Hablar de manera sintética sobre la Universidad de Brasilia (UnB) es **una tarea desafiante, no solo por la necesidad de resumir en unas pocas líneas la historia de una institución de casi 60 años, sino porque involucra mi emoción, ya que era estudiante de pregrado y posgrado y, hoy, tengo la enorme satisfacción de ser profesor en la UnB.** Los tiempos de cuarentena por la pandemia de COVID-19 mientras nos alejaban físicamente de la Universidad, nos acercaron de ella. Hoy, lejos del campus, estamos más cerca que antes. Por tanto, no hay forma de hablar de nuestras instituciones en estos días, sin antes tocar **los principios con los que nos identificamos, los sentimientos y valores que nos unen con la Institución.**

La equidad es un principio presente en la historia de Unb. En esta breve presentación, busco mostrar el desempeño de la UnB en la construcción de una institución de educación superior pública más equitativa, buscando superar las desigualdades económicas, sociales, culturales, raciales y de género en la educación superior que entretejen la propia historia de Brasil.

Así, esta presentación se organiza en apartados: una breve descripción de la UnB, acciones para la equidad y retos de futuro. No menos importante es destacar la relevancia de las acciones desarrolladas por el Observatorio de Equidad Institucional, creado en el ámbito del Convenio Internacional que tiene por objeto el Proyecto Oracle.

1. A Universidade de Brasília

La UnB es una institución de educación superior pública y gratuita, que forma parte del sistema educativo federal, por lo tanto vinculada al Ministerio de Educación, creada como fundación en la capital federal en 1962, con un proyecto universitario innovador en ese momento. Los principios y lineamientos básicos para la creación de la UnB se consolidaron en su Plan Orientador y continúan vigentes en la actualidad.

En su trayectoria histórica, la UnB tiene con un fuerte compromiso social, con políticas de ampliación y democratización del acceso, **fortalecimiento y capacitación del Staff y cuerpo docente, y el desarrollo de actividades de investigación y extensión orientadas al desarrollo social, con enfoque en Realidad brasileña.** En 2004, fue la primera universidad federal del país en implementar las tarifas de ingreso para estudiantes negros, lo que marca el compromiso de la UnB con la democratización de la educación superior.

Hoy, la UnB está compuesta por cuatro campus universitarios ubicados en diferentes puntos del Distrito Federal: Brasília, Ceilândia, **Planaltina y Gama, con diversos perfiles de cursos, ampliando las posibilidades de acceso y atendiendo a diferentes actores sociales.** También forma parte de la estructura Unb, Fazenda Águas Limpas, Hospital Universitário de Brasília y Hospital Veterinário.

Según el Anuario Estadístico 2019, en 2018, la UnB contó con 150 cursos de graduación; en posgrado, 91 cursos de maestría (88 académicos y 4 profesionales) y 69 cursos de doctorado.

En el mismo Anuario Estadístico se puede observar el crecimiento de la población universitaria (estudiantes, docentes y personal técnico-administrativo) durante el cuatrienio (Cuadro 1) y también, el aumento del número de estudiantes inscritos en cursos de grado y posgrado (Tabla 2).

Tabla 1 - Evolución de la población universitaria de la UnB, 2014 a 2018

Año	Estudiantes		Docentes	Administrativos	Total
	Graduación	Posgrado			
2014	36.372	7.509	2.695	2.623	49.199
2015	37.982	8.153	2.749	3.024	51.908
2016	37.724	7.599	2.744	3.159	51.226
2017	38.730	8.046	2.787	3.198	53.857
2018	39.610	8.435	2.818	3.171	54.034

Fuente: Censo de Educación Superior 2014 a 2018/ Anuario Estadístico UnB, 2019.

Tabla 2 - Evolución del número de estudiantes matriculados en estudios de grado y posgrado Stricto Sensu, 2014 a 2018 (2o semestre)

Año	Grado	PosGrado			Total de Posgrado	Total General
		Maestrado	Doctorado	Residencia Médica		
2014	36.372	4.358	3.218	350	7.926	44.298
2015	37.982	4.428	3.372	353	8.153	46.135
2016	37.724	4.103	3.503	187	7.793	45.517
2017	38.730	4.336	3.712	253	8.301	47.031
2018	39.610	4.576	3.859	272	8.707	48.317

Fuente: Censo de Educación Superior 2014 a 2018

2. La Equidad en UnB

La equidad se ha consolidado en la UnB a través de políticas que impregnan las funciones universitarias - docencia, investigación, extensión y gestión - e involucran a diferentes clases - estudiantes, docentes y administradores. Destaco, en líneas generales, estas acciones, por parte de estudiantes y personal universitario siguiendo los lineamientos del Proyecto Oracle.

Tabla 2 - Evolución del número de estudiantes matriculados en estudios de grado y posgrado Stricto Sensu, 2014 a 2018 (2o semestre)

Estamentos/funciones	Enseñanza	Investigación	Extensión	Gestión
Estudiantes de grado	Clubes sociales y culturales Examen de ingreso para indígenas Programa de inclusión digital (CCMD-19)	Becas de Innovación Científica Becas de mitigación científica, acciones afirmativas Apoyo a participación en eventos científicos nacionales e internacionales	Semana Universitaria Becas para participación en programas, proyectos, extensión	Programa de asistencia estudiantil Apoyo a la vivienda Soporte a discapacitados Programas de apoyo psicológico Dirección de Atención a la salud de los Universitarios Forum Estudiantil
Estudiantes de posgrado	Clubes sociales	Apoyo a participación en eventos científicos Becas de maestría y doctorado	Participación en programas de extensión	Programa de vivienda Atención a la salud - apoyo psicológico
Profesorado	Programas de formación para enseñanza a distancia Becas para proyectos de innovación pedagógica Profesores para los cursos de Lenguaje de señas brasileño	Programas de incentivo a proyectos de investigación Programa de becas para estudios de posdoctorado Apoyo a presentación de trabajos en eventos científicos nacionales e internacionales	Apoyo a proyectos y programas de extensión en el tema de inclusión social	Apoyo a vivienda Atención a la salud - apoyo psicológico
Administrativos	Participación en cursos de posgrado, maestría y doctorado	Participación como investigadores en proyectos científicos e académicos	Participación en programas de extensión	Atención a la salud - apoyo psicológico

En las políticas dirigidas al apoyo a la permanencia de estudiantes en situación de vulnerabilidad en la Universidad, se destacan las acciones **financiadas, en gran parte, por el Programa Nacional de Asistencia al Estudiante - PNAES** (Decreto No. 7.234 / 2010). En la Tabla 3 se muestra la evolución de las acciones de asistencia al estudiante en el cuatrienio 2014-2018, según el Anuario Estadístico de la UnB 2019.

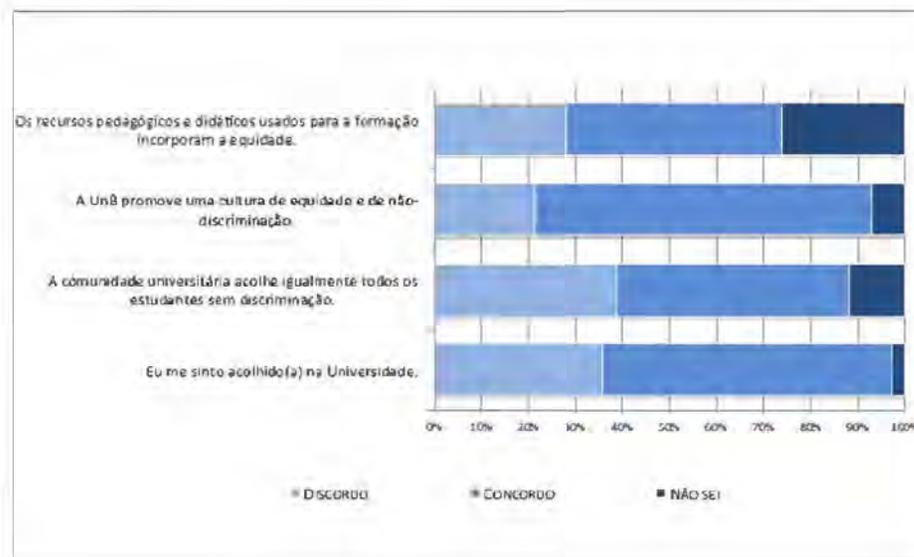
Tabla 3 – Evolución de la asistencia estudiantil, 2014 a 2018. Universidad de Brasilia

Indicadores	2014	2015	2016	2017	2018
Bolsa de comida. Nro. comidas subvencionadas para estudiantes desfavorecidos	-	487.006	569.948	588.549	645.253
Asignación de alimentos Beneficiarios	4.182	4.816	5.391	6.439	5.362
Ayuda socioeconómica / becas Beneficiarios	1.938	2.432	2.964	3.359	3.295
Ayuda de emergencia pagada	384	333	281	325	214
Ayuda para compra de libros	370	365	405	281	115
Alojamiento estudiantil de grado Beneficiarios	1.126	1.197	1.598	1.888	1.449
Alojamiento para estudiantes de posgrado - Apartamentos vacantes	72	72	72	72	72
Alojamiento para estudiantes de posgrado: nuevos estudiantes atendidos (para puestos vacantes)	40	34	45	38	33

Fuente: DDS/DAC//UnB

Los impactos de estas acciones han llevado al fortalecimiento de una cultura de equidad en la universidad, como se aprecia en las respuestas de los estudiantes al diagnóstico realizado por la OIE **UnB, en el ámbito de las actividades del Proyecto Oracle (Gráfico 1)**. Los estudiantes coinciden, en mayores porcentajes, en que la UnB promueve una cultura de equidad y no discriminación entre las clases de la comunidad universitaria, además de acoger a todos los estudiantes por igual.

Gráfico 1- Evaluación del entorno de equidad en la universidad. Graduación presencial (1/2019). Universidad de Brasilia



3. El Observatorio Institucional de Equidad en la UnB (OIE UnB / Oracle)

El Observatorio de Equidad Institucional fue reconocido por la Ley de la Rectora no. 1367/2017, que formalizó el Comité de Gestión del Observatorio Institucional de Equidad de la Universidad de Brasilia (OIE-UnB-BR). Las actividades desarrolladas por OIE UnB están de acuerdo con la Carta de Servicios aprobada para las unidades que forman parte del Proyecto Oracle. Aquí destacamos las principales acciones.

a. Estructuración del OIE UnB

Creación de un equipo de trabajo multidisciplinario, con diferentes enfoques en el tema de la equidad en la educación superior.

Organización de las reglas internas del OIE UnB.

b. Desarrollo de estudios

Elaboración y aplicación del cuestionario diagnóstico sobre **el perfil de estudiantes de grado de cursos presenciales (2019)** y estudiantes de cursos a distancia de grado y especialización docente (2020).

Apoyo a la Investigación Social realizado con estudiantes, docentes y administradores entre las acciones realizadas por la Universidad para combatir la pandemia de COVID-19. La investigación social permitió conocer las vulnerabilidades tecnológicas de los estudiantes y planear programas de compra de equipos y garantizar acceso a red para la enseñanza virtual.

c. Articulación con otras unidades de estudio sobre educación superior en la Universidad de Brasilia, como NESUB, y con Redes de Investigación en Educación Superior como la Red Universitas.

Conclusión

Los resultados y la experiencia acumulada en las primeras acciones de la OIE UnB, así como el contexto actual en el que se evidenciaron las desigualdades sociales y educativas con la pandemia de COVID-19, revelaron aspectos a trabajar en los próximos pasos:

1. Institucionalización de la OIE UnB
2. Aplicación sistemática del cuestionario de diagnóstico sobre el **perfil de los estudiantes de pregrado (presencial y a distancia) en bloques que permitan una mayor flexibilidad en la aplicación** según el período de la trayectoria académica y los temas de interés
3. **Realizar un estudio del perfil de docentes y administradores con enfoque de equidad.**
4. **Desarrollo de estudios por temas específicos.**
5. Mayor articulación con las unidades administrativas y académicas **de la Universidad, colaborando para planificar actividades de apoyo a la docencia, la investigación y la extensión.**

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)



La Equidad en la Universidad de El Salvador

*Claudia María Amelgar
Universidad de El Salvador*

La Equidad en la Universidad de El Salvador

Prof. Claudia maría Amelgar
Universidad de El Salvador

Resumen de la presentación

La Universidad de El Salvador es la única Universidad Pública en El Salvador y como tal debe estar a la vanguardia en temas de inclusión.

ORACLE es un proyecto cuyo objetivo principal era crear un Observatorio Regional para la Calidad de la Equidad de la Educación Superior en Latinoamérica (ORACLE). Partiendo de la premisa que no hay calidad sin equidad. En el proyecto participamos 35 universidades, 15 de América Latina y 5 de Europa.

Desde ORACLE en la UES buscamos Impulsar el proceso de inclusión educativa, social, laboral y profesional de colectivos vulnerables, apoyando en el diseño de estrategias y puesta en marcha de intervenciones que garanticen y promuevan la equidad de los actores, buscando continuamente la calidad.

Es importante mencionar el papel de la Defensoría de Los Derechos Universitarios de la UES, fue la unidad encargada en promover el proyecto dentro y fuera de la Institución, por medio de la realización de estrategias como: la ejecución de un proceso de sensibilización con la unidades más afines que perfilábamos luego coordinando y dirigiendo ORACLE, la realización de un diagnóstico con las unidades afines a ORACLE, para armar redes de trabajo, organización de talleres con unidades que ya están trabajando por la inclusión y deben vincularse para hacer un mejor trabajo de atención a los tres estamentos, constantes reuniones de seguimiento del Proyecto ORACLE con socios en la UES y la creación del Comité de Equidad en la UES.

Partiendo de la conformación del Comité cabe recalcar que el principal objetivo del mismo es revisar y retomar políticas institucionales de inclusión educativa dentro de la Universidad de El Salvador según las necesidades que surjan en los tres estamentos universitarios (estudiantil, administrativo y docente), dicho comité esta conformado por autoridades universitarias de las diferentes Facultades y Unidades **Administrativas con la finalidad de trabajar en conjunto para obtener información del contexto situacional de la inclusión a nivel institucional a favor del logro de la equidad.**

Las finalidades del mencionado Comité de Equidad son:

- Analizar en el contexto institucional, unidades o iniciativas relacionadas al fomento de la equidad.
- **Identificar y caracteriza a los grupos vulnerables desde su ingreso a la IES y durante su trayectoria en ella.**
- Fomentar acciones para mejorar la calidad de la equidad académica, social y profesional.
- Promover el acceso a la información, la participación en la toma de decisiones y la generación de conocimiento respecto a la inclusión en la educación superior.
- Promover un cambio en los habitus culturales de la institución con énfasis en la inclusión, incidiendo en las prácticas y políticas.
- Lograr la conformación de redes y la difusión de las metas alcanzadas, a través de proyectos colaborativos.
- Monitorear los procesos de inclusión generados, así como de la información derivada de todas las acciones vinculadas a la equidad

dentro de la institución.

- Propone políticas públicas orientadas a la calidad de la equidad.
- Proponer elaboración de diagnósticos situacionales cuando se considere pertinente de las diferentes Unidades Administrativas y Facultades de la UES.

Se puede concluir que el principal resultado del Proyecto ORACLE en la UES se dio a través del funcionamiento de un Comité de Equidad; el cual se logró vincular el trabajo de las unidades previamente creadas para dar implementar estrategias que permitan atender de mejor manera los grupos vulnerables dentro de la universidad en todos los estamentos: estudiantes, docentes y administrativos buscando que su ingreso, permanencia y egreso sea en condiciones de equidad.

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)



La educación en tiempos del Covid-19 en la Universidad Católica
Unidad Pedagógica de Carapeguá, Paraguay

Luciano Román Medina
Universidad Católica de Carapeguá

La educación en tiempos del Covid-19 en la Universidad Católica Unidad Pedagógica de Carapeguá, Paraguay

Luciano Román Aued
Unidad Pedagógica de Carapeguá

Resumen

La presente aportación trata sobre las medidas adoptadas en la Universidad Católica «Nuestra Señora de la Asunción», Unidad Pedagógica de Carapeguá, Paraguay, en el marco de la pandemia, ocasionada por el Covid-19. La metodología empleada fue el análisis documental y la comunicación personal con docentes que forman parte del Equipo Pedagógico de la institución. Se destaca que con la irrupción de la pandemia, se adoptaron medidas como la implementación de la educación a distancia mediada por el uso de herramientas digitales o informáticas, la conformación de un Equipo Pedagógico para acompañar a los docentes y estudiantes en las diversas problemáticas que se presentan en esta nueva modalidad de educación. Si bien, en el inicio de esta nueva modalidad de educación se generaron varias dificultades, finalmente se puede concluir con un balance positivo, donde la comunidad educativa se va adaptando de forma paulatina a la nueva realidad, mediante el desarrollo de cursos y programas de capacitación y el acompañamiento continuo del Equipo Pedagógico.

La educación a distancia en Paraguay

En Paraguay contamos con escasas experiencias respecto a la implementación de la educación a distancia en sus diversas modalidades, inclusive hay una de confianza o credibilidad hacia esta forma de educación; pues se tiende a pensar que es de baja calidad e inferior a la educación presencial.

Esta forma de concebir la educación a distancia repercute en la falta de ofertas académicas, de carreras y programas de posgrados en esta modalidad. Esto, a su vez, en la práctica se traduce en instituciones que no están preparadas en recursos tecnológicos, ni humanos para hacer frente a una nueva realidad, que trae consigo otras exigencias.

El Consejo Nacional de Educación Superior (CONES), órgano encargado de proponer y coordinar las políticas y programas de la educación superior (Ley de Educación Superior), recién en 2016 emite una resolución que reglamenta la implementación de la educación superior a distancia y semipresencial. En otras palabras, estamos ante el nacimiento de la educación superior a distancia.

La transición abrupta a la educación a distancia

Al registrarse los primeros casos de infectados por el Covid-19, a mediados de marzo, el Poder Ejecutivo, por recomendación del Ministerio Salud, decreta la suspensión de las clases presenciales y el CONES autoriza a las instituciones de educación superior a utilizar las herramientas digitales en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Resolución CONES 04/2020), es decir, se pasa de las clases presenciales a las clases a distancia.

Esto supuso un reto para las instituciones educativas, que muy poco se han preparado para enfrentar una realidad como esta -escasa

inversión tecnológica así como en recursos humanos-. Por tanto, se produce un salto abrupto de una modalidad de trabajo a otra, generándose incertidumbres y diversas reacciones, tanto en docentes y estudiantes.

Frente a este desafío impuesto, las instituciones de educación superior se encontraron en la necesidad u obligación de abrir de manera apresurada, cursos de capacitación y talleres dirigidos a los docentes. En algunos casos, se suspendieron temporalmente las clases para dar paso a la formación docente; en cambio, otras universidades continuaron ofreciendo educación, a la par que los docentes participaban en los programas de capacitación.

Según las investigaciones, introducir cambios, innovaciones o nuevas formas de trabajo, trae consigo resistencias de diversas naturalezas; y en este caso, saltar de manera abrupta de la educación presencial a otra diferente, de los libros impresos a las aplicaciones digitales, no estuvo exento de problemas: estudiantes que se encuentran ante una incertidumbre y que desconfían de la educación a distancia, profesores que experimentan miedo a las herramientas tecnológicas y asumen una actitud contraria a las nuevas disposiciones.

Abordaje de la nueva realidad en la Universidad Católica de Paraguay

La Universidad Católica «Nuestra Señora de la Asunción», una institución confesional de gestión privada, en concordancia con las disposiciones nacionales, se adapta a la nueva realidad y continúa con las clases en la modalidad a distancia, haciendo uso de las herramientas informáticas.

En este contexto, en respuesta a los nuevos desafíos, se conforma un Equipo Pedagógico, integrado por decanos, directores, docentes y técnicos informáticos en cada sede o facultad. El objetivo de este

equipo es apoyar a los docentes y estudiantes, en las cuestiones administrativas y académicas, como el manejo de plataformas virtuales o sistemas de gestión de aprendizaje.

Al respecto, la Resolución N° 47 (abril del 2020), establece entre las funciones del Equipo Pedagógico: habilitar y sistematizar un canal de comunicación directo con los delegados de todos los cursos; asistir, orientar y acompañar a los docentes y estudiantes en el desarrollo de las clases; acceder a todas las aulas virtuales de las plataformas implementadas; integrarse al Consejo de Facultad o al Consejo de la Unidad Pedagógica, a sus sesiones o reuniones, con derecho a voz, mientras permanezca el sistema de plataformas virtuales.

Asimismo, siguiendo la Resolución citada, el Equipo Pedagógico podrá recibir observaciones de docentes y estudiantes o delegados de cursos, referentes a las aulas virtuales y en caso necesario, arbitrar los mecanismos para la inserción de aquellos estudiantes que tengan inconvenientes de accesibilidad a las aulas virtuales, incluso, en las asignaturas de rendimiento crítico acompañar con acciones directas para su implementación o desarrollo.

Experiencia en la Universidad Católica Unidad Pedagógica de Carapeguá

A modo de contextualización, la Universidad Católica Unidad Pedagógica de Carapeguá se encuentra en el departamento de Paraguari, a 85 kilómetros, aproximadamente, de la capital del país, Asunción. En sus aulas recibe en torno a 700 estudiantes, procedentes de diversas localidades, que en gran parte pertenecen a comunidades rurales, donde todavía la infraestructura tecnológica es deficiente, lo cual supone dificultades en el desarrollo de las clases a distancia, en su modalidad en línea.

En este escenario, el rol desempeñado por el Equipo Pedagógico fue

determinante para tratar las diversas dificultades a través de cursos de capacitación a los docentes y el seguimiento a los estudiantes.

Para responder a las nuevas necesidades, el Equipo Pedagógico en coordinación con la Dirección de Posgrado, ha diseñado y desarrollado varios cursos de capacitación dirigidos a los docentes (véase Cuadro 1), cuyo impacto fueron muy positivos, considerando las evaluaciones realizadas.

Cursos	Temas abordados
Uso pedagógico de las TIC para la enseñanza en entornos virtuales	-La didáctica de los cursos virtuales -Elaboración de videos educativos -Elaboración de presentaciones en PowerPoint -Elaboración de test en línea
Diplomado en TIC aplicadas a la educación	-Introducción a las TIC -Las TIC y la Gestión Educativa -Elaboración de Materiales Educativos Digitales -Ética y Tecnología en la Profesión Docente
Curso de LMS y Bibliotecas Virtuales	-Classroom -Claroline -E-libro y otras bibliotecas virtuales

Cuadro 1. Cursos de capacitación en el marco de la pandemia. Fuente: Elaboración propia

En cambio, para abordar la deserción estudiantil, desde el Equipo Pedagógico se conformó otro equipo multidisciplinario, con el objetivo de retener a los estudiantes, brindando diversas alternativas (véase Figura 1).

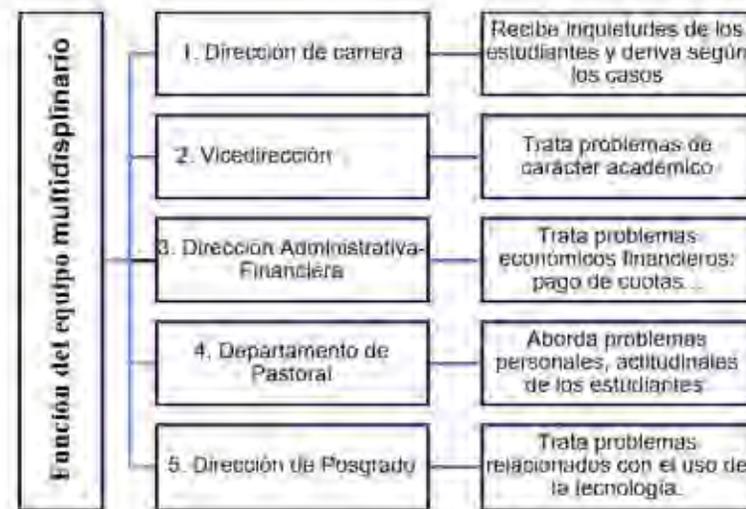


Figura 1. Abordaje de la deserción estudiantil. Fuente: Elaboración propia

En otras palabras, cualquier estudiante que se plantea abandonar su estudio, debe pasar por las instancias o los procesos mencionados. Sobre el tema, el Director del Departamento de Pastoral, encargado de abordar los problemas de tipo personales de los estudiantes que **desean abandonar la carrera, refiere lo siguiente:**

Ante cualquier desafío, por instinto natural, la primera reacción que generalmente se presenta es la de querer huir. En este sentido, hemos recibido a muchos estudiantes que querían abandonar sus estudios, planteaban preguntas, como: ¿qué va a pasar?, ¿vale la pena seguir así el estudio?, ¿va a servir? Frente a esto, generalmente les pregunto sobre qué va a hacer después de dejar el estudio o qué es lo que viene posteriormente, ya que con esa decisión el problema puede incluso agravarse. La mayoría con quienes conversé desistió de la idea de abandonar el curso. Estimo que cumplimos una tarea de contención con los estudiantes (C. Martínez, comunicación personal, 02 de setiembre del 2020).

Por otro lado, a través del Equipo Pedagógico, como respuesta a las **dificultades presentadas en los proceso de enseñanza-aprendizaje**, se publicaron documentos guías o de orientación, dirigidos a los docentes con el objetivo de mejorar sus prácticas pedagógicas. En este sentido, en el documento titulado Orientaciones Generales para las Clases Virtuales, 2020, se establecen algunos aspectos como:

- Establecer acuerdos con los estudiantes: normativas, netiquetas en las interacciones grupales como foros de discusión, grupos de wasap.
- Utilizar instrucciones precisas en las guías de tareas, detallando y **especificando las diversas actividades**.
- Aplicar diversas modalidades de evaluación, como ensayos, monografías, pruebas objetivas, considerando las características de las materias.
- Priorizar las actividades asincrónicas y programar las reuniones sincrónicas en el horario que corresponde a la materia.
- **Implementar cierta flexibilización en las entregas de tareas, por las barreras tecnológicas que puedan presentarse.**
- Aplicar un criterio lógico o una organización en la publicación de materiales, tareas, ejercicios, de tal manera a facilitar la navegación de los estudiantes en el curso.

Además, es importante mencionar la flexibilización en los aspectos administrativos financieros durante el periodo de emergencia sanitaria, que en términos prácticos implica refinanciación de cuotas, exoneración de recargos aplicables, apertura de bocas de cobranza para facilitar los diversos pagos, entre otros.

Reflexiones finales

Esta nueva modalidad de educación provocada por la pandemia nos deja varias lecciones positivas y negativas. Por un lado, ha desnudado **las deficiencias tecnológicas del país, de las instituciones educativas**, así como la falta de preparación de gran parte del profesorado, para impartir clases en esta nueva realidad.

Desde una perspectiva positiva, la irrupción de la pandemia ha sacado lo mejor de cada uno, tanto de directivos, docentes y estudiantes, que **aún con dificultades se fueron adaptando a una nueva realidad que exige el manejo de las herramientas tecnológicas**, el desarrollo de una mayor autonomía. Además, dejará un precedente donde habrá un antes y un después.

Sin embargo, se evidencia la necesidad de trabajar la resiliencia para adaptarse a las nuevas situaciones que plantean desafíos, así como la actitud que se asume frente a las tecnologías, pues considerándolas como recursos importantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, se tiene mayores posibilidades de encarar éxito la educación a distancia en la modalidad en línea.

Referencias

Consejo Nacional de Educación Superior. (2016). Resolución CONES N° 63/2016. Recuperada de <http://www.cones.gov.py/wp-content/uploads/2016/03/REGLAMENTO-DE-LA-EDUCACION-C3%93N-SUPERIOR-A-DISTANCIA-Y-SEMIPRESENCIAL.pdf>

Consejo Nacional de Educación Superior. (2020). Resolución CE-CONES 04/2020. Recuperada de <http://www.cones.gov.py/wp-content/uploads/2020/03/RESOLUCION-CE-CONES-04-2020.pdf>

Poder Legislativo. (2013). Ley N° 4995 de Educación Superior. Asunción, Paraguay.

Universidad Católica «Nuestra Señora de la Asunción» Unidad Pedagógica de Carapeguá. (2020). Orientaciones Generales para Clases Virtuales, 2020. Carapeguá, Paraguay.

Universidad Católica «Nuestra Señora de la Asunción». (2020). Rectorado de la UC establece pautas administrativas y financieras aplicables durante el periodo de emergencia sanitaria. Asunción, Paraguay.

Universidad Católica «Nuestra Señora de la Asunción». (2020). Resolución N° 47nv/2020. Asunción, Paraguay.

Universidad Católica «Nuestra Señora de la Asunción». (2020). Resolución N° 48nv/2020. Asunción, Paraguay.

Universidad Católica «Nuestra Señora de la Asunción». (2020). Resolución N° 50nv/2020. Asunción, Paraguay.

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)



Oportunidades de Equidad en la Educación Superior UNAN-Managua

*Norma Candida Corea Tórrez
Nohemy Scarleth Aguilar Chaves
Rosa Emilia Acuña Zeledón
Yuro Jasser Estrada González
Elena Bolaños Prado
Universidad Autónoma de Nicaragua*

Oportunidades de Equidad en la Educación Superior UNAN-Managua

Norma Cándida Corea Tórrez, Nohemy Scarleth Aguilar, Rosa Emilia Acuña, Yuro Jasser Estrada González
Elena Bolaños Prado
Universidad UNAN - Managua

Introducción

Históricamente la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua (UNAN-Managua), ha tenido una política de inclusión y equidad para todos los sectores de la población nicaragüense, con mayor impulso en los años 80, y más énfasis y comprensión en el año 2010 hasta la fecha, este es un proceso que se desarrolla en espiral y se fortalece en la medida en que se desarrolla el conocimiento del **ser humano, ya que la definición ha estado en constante evolución definiéndolo como un ser biopsicosocial, espiritual y emocional**, por lo tanto las autoridades universitarias, docentes, administrativos y estudiantes en la medida que profundicen en este tema darán respuestas pertinentes a la calidad de la equidad y por ende la inclusividad.

Con base en lo anterior, las autoridades desde 2010 en adelante han tenido y tienen el propósito de acercarse cada vez más a las demandas de la sociedad nicaragüense, sumado que su visión está ligada a **velar por la calidad de la equidad, para este fin se pueden mencionar proyectos que financia la Unión Europea que suman a este proceso**; resaltamos en estos momentos el proyecto ACCEDES, y actualmente ORACLE a través de Erasmus +, que busca garantizar la calidad de la equidad como parte de la misión de la Institución.

Este estudio tiene el objetivo de reflexionar sobre los saberes y prácticas en orientación y atención a la diversidad, equidad e inclusividad en la UNAN-Managua y a su vez identificar las oportunidades de equidad en la institución.

La metodología aplicada en este estudio se basa en el paradigma interpretativo. Las técnicas e instrumentos aplicados fueron: entrevista, análisis de contenido, grupo focal y encuesta de opinión.

Desarrollo

2.1.- Referentes que orientan las prácticas de equidad e inclusividad en la institución

Este estudio tiene como referente la Declaración Mundial sobre Educación Para Todos, (...) la que expresa fomentar la equidad, **modificar las desigualdades y suprimir las discriminaciones en las posibilidades de aprendizaje de estudiantes con IDH bajo**. También la Ley de los derechos de las personas con discapacidad (Ley 763) (...) **cuyo fin de promover, la equidad, desarrollar el potencial humano**, la autoestima, la personalidad, garantice las diversas atenciones y metodologías adecuadas para impartir la educación especial (...).

En el Plan de Mejora de la UNAN -Managua (PMI) se resaltan la **evaluación institucional en los diferentes estamentos con el fin de superar las deficiencias encontradas, la oferta académica cuya definición está en dependencia de las necesidades educativas de la zona de influencia; el programa de becas, la formación profesional del personal académico, la evaluación de los documentos curriculares de**

las carreras de grado, el sistema bibliotecario y las redes bibliotecarias, la actualización de reglamentos que regulen los derechos y deberes de estudiantes, requisitos de admisión y permanencia, promoción y traslado, la actualización de los documentos curriculares de los nuevos **doctorados, todos ellos reflejan los procesos de equidad que se están impulsando**, basado en los principios que declara la institución como son: compromiso social, equidad, tolerancia y solidaridad.

Según Cisneros(2011) “La organización de la atención a los derechos humanos, equidad e inclusión en la Universidad, es un medio para llegar a la libertad, porque es deber de la Universidad hacer del conocimiento y la sabiduría, un bien social público, por tanto, hay que darle educación al pueblo ya que la Universidad será siempre leal al pueblo nicaragüense (...)” El primer documento institucional al que nos referiremos es el de los Estatutos, que de acuerdo a Cisneros (2014): “es el instrumento jurídico que se constituye en la brújula de la gestión universitaria integral”.

2.2.- Acciones que se están trabajando para fortalecer la equidad e inclusividad a nivel institucional y contrarrestar la vulnerabilidad.

En la Institución se están administrando 31 proyectos financiados por organismos externos, y otros proyectos generados por la Universidad, lo que permite fortalecer el quehacer de la Institución, y que tienen relación directa con la implementación de la equidad e inclusión en los diferentes estamentos de la Institución (docentes, estudiantes, administrativos). Estos son:

- El proyecto, Mejora de la calidad docente, desarrollado en coordinación con la UAB, España; está centrado en el marco del programa de formación y actualización docente de la Institución, cuyo propósito fundamental es propiciar la mejora en el seguimiento y evaluación de la calidad docente.
- El proyecto denominado eN-Señas: Uso de herramientas TIC en

el fortalecimiento de la educación inclusiva, para contribuir a mejorar la educación inclusiva y la equidad.

- El proyecto Observatorio Regional de Calidad y Equidad de la Educación Superior en Latinoamérica (ORACLE) el cual tiene como objetivo promover una estructura (Observatorio) encargada de analizar, contrastar y proponer actuaciones orientadas a la mejora de la calidad y equidad en la UNAN-Managua. A su vez contribuir a la equidad de los estamentos, mediante diagnósticos de los diferentes colectivos, evaluación de la calidad de la equidad universitaria, desarrollo institucional, aplicación y validación del modelo de desarrollo y modernización institucional, formación e intervención continua, entre otros. Asimismo, se espera que las facultades interactúen en este proceso para generar mayor equidad en su quehacer. Se han generado estrategias de promoción de innovación pedagógica; fomento de programas y proyectos **de investigación básica y aplicada, y de acción social, con el fin de atender los requerimientos de la población, especialmente aquella más vulnerable de la sociedad.** Se viene fomentando una cultura de paz, estilo de vida saludable, respeto a la diversidad, a los derechos humanos y el cuidado al medio ambiente.
- Los tres componentes de gran relevancia que permiten que todo lo **que se refiera a inclusividad es el acrónimo del “Programa Especial Universidad Inclusiva, Universidad Saludable y la comisión de inclusión educativa de la UNAN Managua.**
- Otra acción relevante se presenta el trabajo sobre el proceso de acceso, permanencia y egreso de los estudiantes a la Institución, así como sus funciones sustantivas docencia, investigación, gestión y extensión universitaria. Uno de los aspectos a resaltar es el proceso de ingreso o acceso a la universidad, porque cada año se investiga las políticas implementadas en dichos procesos los pro y los contras, con el propósito de hacer una institución más equitativa e inclusiva, producto de eso paulatinamente se perfecciona el ingreso de los estudiantes para las diferentes áreas del conocimiento, es así que las autoridades tomaron la decisión de proporcionar cuotas por cada región y departamento del país,

cubriendo a todo el territorio nacional y así dar la oportunidad de tener médicos en todos los lugares de Nicaragua, esta política se fue extendiendo a muchas de las carreras de la Institución, ligadas a las necesidades de cada región, en ese proceso de mejora continua se está desarrollando mayor equidad en sus diferentes estamentos.

- La UNAN-Managua acondiciona local para la realización de exámenes de ingresos a los estudiantes que presentan alguna discapacidad ya sea sensoriales, motriz, etc.
- **La institución con la finalidad de garantizar el acceso al conocimiento a las personas con discapacidad sensorial, cognitivo y motrices a través del departamento de Pedagogía con mención en Educación Especial cuenta con:** 2 Audiómetros, 4 máquinas Perkins (sistema Braille), papel para Braille, bastones para no videntes, pelotas de distintos tamaños y colores, pelotas del método Bobath (para terapia), juguetes variados de plásticos, como medios de recursos y materiales.
- La UNAN-Managua atiende a estudiantes con necesidades educativas especiales, generándose grupos de estudiantes que presentan discapacidad auditiva, discapacidad visual entre otros, realiza inversión en becas, para este tipo de grupos de estudiantes y que no gozan de becas especiales. La beca que reciben es la que está orientado en el reglamento estudiantil de acuerdo a su rendimiento académico.
- La UNAN – Managua tiene un proyecto de inclusión a los grupos minoritarios a través de la implementación del programa “La Universidad en el Campo” lo que le permite el acceso de estudiantes que trabajan en el campo; y a través del programa de SINACAM en coordinación con las alcaldías. Según Mendoza (2017) la Universidad en el Campo” permite cumplir con los compromisos asumidos por los rectores Cisneros (2011), Rodríguez (2015), sobre los derechos humanos, la equidad e inclusión.
- El Programa “Universidad en el Campo” es un proyecto educativo de la UNAN Managua, orientado a darle atención a jóvenes de las zonas rurales que presentan problemas de acceso a una educación

superior de calidad. Este proyecto garantiza la sostenibilidad a través de los convenios establecidos entre la UNAN – Managua y los gobiernos locales, tiene presencia en 183 comunidades en áreas según demanda de la región y en carrera de Desarrollo Rural Sostenible que fue con la que inició el programa y donde se ha presentado una permanencia del 70%. Actualmente el Programa UNICAM de la UNAN- Managua tiene una matrícula de 1 269 estudiantes.

- La UNAN-Managua, ha facilitado mayor acceso de nuevos bachilleres de todo el país para volver más equitativo el acceso a algunas carreras de alta demanda y que son valiosas para el país, tal es el caso de medicina y odontología respectivamente, a las que se ingresa por cuotas regionales, tipo de centro de educación media (estatal o privado).
- Otra estrategia que implementa la Institución son las ferias de empleo y empleabilidad para la inserción laboral de los egresados de la UNAN, Managua: Producto de la articulación con el sector privado del país, la UNAN-Managua abre espacios para el **talento humano que forma la institución con la finalidad de contribuir a dar respuesta de empleo a los graduados.**
- Ante el contexto de la pandemia del COVID 19 que provocó la ausencia estudiantil, la institución ha implementado el protocolo institucional para enfrentar el CORONAVIRUS, con el objetivo de fomentar medidas preventivas y correctivas que involucren a la comunidad universitaria ante el riesgo de la introducción del Covid 19 en nuestra institución, de tal manera que estemos preparados antes, durante y después, para disminuir el impacto y a su vez vigilar, detectar y limitar la transmisión de este virus respiratorio en la UNAN-Managua, y en esa medida atender los casos sospechosos que se presenten.
- Con base a lo antes planteado la Universidad ha implementado la estrategia de continuidad educativa a través de un cambio de modalidad de estudios presenciales durante la semana, realizando solamente dos encuentros presenciales para los cursos regulares y un encuentro para los de profesionalización, auxiliándose de la

tecnología como el uso de correos electrónicos masivos, mensajes a grupo de whatsapp, plataforma virtuales (Zoom, Teams, Meet, Skype).

- En esencia, esta modalidad tiene sus principios en la combinación de estrategias metodológicas que se desarrollan de manera presencial, pero también auxiliadas por las TIC, utilizándolas **de forma tal que se garantice el aprendizaje significativo del estudiante**, logrando los saberes procedimentales más relevante de cada asignatura. También se organizó los trabajos de curso **integrando las competencias de asignaturas o cursos afines** a través de productos y cortes evaluativos integradores.
- La universidad ha venido dando pasos para el fortalecimiento de la equidad en todos sus estamentos, ejemplo de ello es la participación activa de las mujeres en los puestos de dirección de la universidad, oportunidad tanto de mujeres y varones en el ejercicio de la docencia; equidad de ingreso de estudiantes mujeres y varones a la universidad, inclusión de las diferentes etnias, programas especiales e intencionados para incluir a **estudiantes que proceden de los pueblos originarios del Pacífico y Caribe de Nicaragua**. No hay distinción por razones religiosas, económicas o políticas. Hay un claro enfoque de integrar a las y los hijos de trabajadores provenientes de distintos puntos del país, en particular mujeres tanto urbanas como rurales, para garantizar continuidad educativa en el país.
- Investigaciones realizadas por docentes y estudiantes de las carreras y facultades de la Institución relacionadas con la equidad, diversidad e inclusión, uno de los temas es sobre la discriminación hacia niños con Síndrome de Down, otra sobre los conocimientos y prácticas de los profesores hacia niños con Trastornos del Espectro **Autista, atención educativa a estudiantes con deficiencia motriz** entre otras.

2.3.- Capacitaciones implementadas con respecto a prácticas educativas de inclusividad.

- Se realizaron capacitaciones de sensibilización y prácticas inclusivas con la temática de discapacidad, dirigida a los docentes. Participación de los estudiantes en concurso de dibujos para representar su opinión acerca de la discapacidad. **Graduación de estudiantes que presentan deficiencia auditiva en la modalidad de técnico superior en Pedagogía con mención a la atención a la Diversidad.**
- Se ha realizado capacitación a los docentes sobre la estrategia **de continuidad educativa, con el fin de promover la equidad e inclusión** de los estudiantes.
- Capacitaciones dirigidas al personal docentes y administrativo con el propósito de brindar una mejor atención al estudiantado, esto se realiza al inicio del año académico e inter-semestral, cuyas temáticas se detallan a continuación: lengua de señas, discapacidad visual, género e inclusión. Talleres de tecnología e inclusión de personas mayores, Capacitaciones robóticas educativa para jóvenes en riesgo de casa hogares, seminarios de inducción para diversas áreas artísticas, talleres de sensibilización en temas de inclusión social dentro de la comunidad universitaria.

2.4.- Propuesta para continuar mejorando la equidad e inclusividad en las diferentes funciones que se ejercen en la institución

- Capacitación a toda la comunidad universitaria para profundizar en el conocimiento y la práctica sobre la equidad e inclusividad para contrarrestar la vulnerabilidad en los diferentes estamentos de la institución.
- Continuar mejorando el sistema de becas con énfasis a personas con necesidades educativas especiales.
- Continuar mejorando la infraestructura de la institución para hacerlo más amigable a personas con discapacidad.

- Potenciar las prácticas pedagógicas inclusivas según la particularidad que presente el estudiante desde el respeto por las diferencias de los estudiantes para que logre alcanzar su formación integral y profesional.

Conclusión

Con respecto a la calidad de la equidad, se continuará avanzando, para ello es necesario garantizar la elaboración de una línea de base que permita evidenciar las características de los estudiantes, docentes y administrativos para brindar un mejor servicio.

Mayor cooperación y colaboración por parte de comunidad **universitaria para garantizar el fin del observatorio que vela y velará** por la calidad de la equidad en las diferentes instancias y funciones de la UNAN-Managua.

Fuentes consultadas

- Corea Tórrez, Norma Cándida. (2011) UNAN Managua. Los sistemas de acceso, normativas, permanencia, estrategias de tutoría y retención de estudiantes de educación superior en Nicaragua. Informe Nacional Proyecto ACCEDES (DCI-ALA/2011/232).
- Corea, N. y Bolaños E (2018) Tendencias en políticas educativas sobre derechos humanos e inclusión en Nicaragua. Capítulo 8. Pág. 131-139.
- Estatutos. (2012). Estatutos, Aprobados por el Consejo Universitario en Sesión N° 14-2014 del 11 de septiembre del año 2014. Managua, Nicaragua: Editorial Universitaria.
- Informe-2017. (2018). Informe de Gestión 2017. Managua, Nicaragua: Editorial Universitaria.
- Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad en Nicaragua, Ley No. 763), Aprobada el 13 de abril del 2011.
- Plan Estratégico Institucional 2015-2019. Aprobados por el Consejo Universitario en Sesión N°05-2015,08/05/2015.
- Protocolo Institucional para enfrentar a la COVID-19 (Coronavirus) (2020)UNAN-Managua.

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)

Mesa Redonda

**LATINOAMÉRICA: OPORTUNIDADES DE
EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

Mdh. Claudia Melgar de Zambrana



Presentación



Idea Principal 1

La Universidad de El Salvador es la única Universidad Pública en el país, vamos a la vanguardia en el tema de inclusión hemos innovado en la promoción y practica de los temas de equidad dentro de la comunidad universitaria a través de la creación de Unidades como la Defensoría de los Derechos Universitarios, Centro de estudio de genero, y La Unidad de atención para los estudiantes con discapacidad.

Se aprobó por el CSU una Política de Equidad de Genero y un Plan de Igualdad, con los que se rige la universidad en su practica pedagógica y administrativa dentro de la Institución.

Idea Principal 2

En el Desarrollo del Proyecto ORACLE al interior de la Universidad de El Salvador, determinamos en el diagnostico realizado:

Que es muy importante vincular todas las Unidades encargadas que trabajaban en los temas de equidad, con el propósito de detectar practicas discriminatorias y buscar soluciones de mejora que favorezcan a la comunidad universitaria

Idea Principal 3

¿Como lo hicimos?

Ejecutamos un Plan de Acción del Proyecto ORACLE en la UES en el cual realizamos las siguientes actividades:

- 1) Promoción del proyecto ORACLE con autoridades universitarias, jefes de unidades administrativas relacionadas con temas de inclusión, se dio la promoción del proyecto con los estudiantes y personal administrativo (realización de ferias y foros),
- 2) Diagnostico y un inventario de las unidades que trabajaban en el tema
- 3) Construcción y consolidación del Comité de Equidad e inclusión de la Universidad de El Salvador con la representación de todas las facultades.

Idea Principal 4

- 4) Conformación del Comité de Equidad en la Universidad de El Salvador integrado por el Vice Rector Académico a la cabeza como coordinador general, un sub coordinador general en la Defensoría de los Derechos Universitarios
- 5) Se conformó un sub comité en cada una de las Facultades de la Universidad de El Salvador, compuesto por jefes de Unidades Administrativas que atienden los diferentes sectores, docentes , estudiantes y personal administrativo, con el propósito de contribuir en temas relacionados con la inclusión social desde la interseccionalidad, en la parte académica y administrativa de la comunidad universitaria en los diferentes estamentos institucionales.

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)

Mesa Redonda

LATINOAMÉRICA: OPORTUNIDADES DE EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Mag. Andrea Tejera
Universidad ORT Uruguay



Presentación

Diagnóstico Organizacional sobre equidad en el Instituto de Educación, Universidad ORT Uruguay

- Breve presentación del IE
- **Aproximaciones conceptuales:**
 - **Colectivos en situación de vulnerabilidad** (Cabrera et al., 2018, 2019a, 2019b; Gairín & Suárez, 2012; Suárez y Gairín, 2018; Subirats, 2004; Gairín, 2014)
 - **Inclusión, equidad y calidad** (UNESCO, 2012, 2017; Gairín & Suárez, 2016; Dovigo, 2017, 2018; Espinoza, 2013)



Metodología



- Cuestionario a estudiantes, docentes y graduados
- Entrevista a funcionarios administrativos
 - **Datos personales con información clave, aspectos formativos, conocimiento de normativa sobre aspectos de inclusión.**
- **Análisis de documentos**
 - Base de datos con información de desempeño académico, lugar de residencia, becas, etc.)

Resultados

Distribución geográfica de estudiantes del IE de la Universidad ORT Uruguay



Género



Familia a cargo



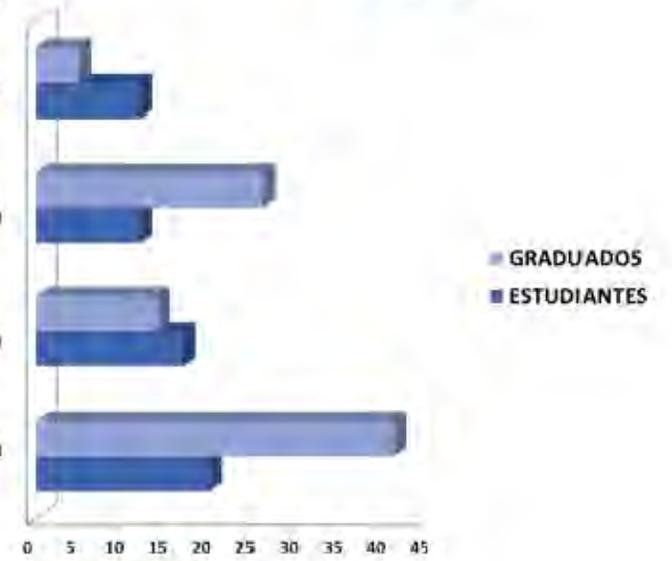
■ Se favorece la inclusión desde el IE ■ No se favorece la inclusión desde el IE

Incremento de la no presencialidad

Mayor orientación

Mayor difusión de la oferta educativa

Incrementar aún más la ayuda económica



Síntesis de los hallazgos



Equipo de proyecto:

Dra. Mariela Quesada Torterolo

Dra. Claudia Cabrera Borges

Mag. Andrea Tejera (coord.)

Bibliografía



- Cabrera Borges, C., Questa-Tortero, M., & Tejera Techera, A. (2018). Inclusión educativa con colectivos vulnerables. Revisión documental y algunas experiencias desde la formación de posgrado. En F. Acevedo, K. Nossar, & P. Viera (Comp.), *Formar en la diversidad: reflexiones y acciones* (pp.113- 124). UDELAR; ANEP.
- Cabrera Borges, C., Questa-Tortero, M., & Tejera Techera, A. (2018a). Aportes a la reflexión sobre inclusión educativa: el caso del Instituto de Educación de la Universidad ORT Uruguay en el marco del proyecto ORACLE. *Revista Latinoamericana de Política y Administración de la Educación*, (10), 145-160.
- Cabrera Borges, C., Questa-Tortero, M., & Tejera Techera, A. (2019b). Acceso, permanencia y egreso en cursos de posgrados en el Instituto de Educación de la Universidad ORT Uruguay: El factor residencia. En A. Barrera-Corralles, D. Castro, & G. Grande (Coords.), *Universidad y colectivos vulnerables: hacia una cultura de la equidad* (pp. 333-336). Panamericana.
- Dovigo, F. (2017). Introduction. In F. Dovigo (Ed.), *Special educational needs and inclusive practices. An international perspective* (pp. 7-13). Sense Publishers.
- Dovigo, F., Pereira, M., Filippi, C., Donoso, B., Terreros, N., Parajón, F., Ruiz, A., Palam, K., & Trilivi, B. (2018). Mejorar la inclusión y la equidad en las IES: La perspectiva de las funciones. En J. Gairín & G. Palmeros (Coords.), *Políticas y prácticas para la equidad en educación superior* (pp. 189-231). Wolters Kluwer.
- Espinoza, O. (Ed.) (2013). *Equidad e inclusividad en la educación superior en los países andinos: los casos de Bolivia, Chile, Colombia y Perú*. UCINF.
- Gairín, J. (2014). Introducción. En J. Gairín, G. Palmeros, & A. Barrales (Coords.), *Universidad y colectivos vulnerables. Reflexiones y experiencias* (pp.19- 26). Del Lirio.
- Gairín, J., & Suárez, C. (2012). La vulnerabilidad en educación superior. En J. Gairín, D. Rodríguez-Gómez, & D. Castro (Coords.), *Éxito académico de colectivos vulnerables en entornos de riesgo en Latinoamérica*(pp.41-62). Wolters Kluwer.
- Gairín, J., & Suárez, C. (2016). Inclusión y grupos en situación de vulnerabilidad: orientaciones para repensar el rol de las universidades. *Sinéctica, Revista Electrónica de Educación*, (46), 1-15.
- Suárez, C., & Gairín, J. (2016). Equidad y educación superior. En J. Gairín & G. Palmeros (Coords.), *Políticas y prácticas para la equidad en educación superior*(pp.29-38). Wolters Kluwer.
- Subirats, J., Riba, C., Giménez, L., Obredora, A., Giménez, M., Queralt, D., Bottes, P., & Rapoport, A. (2004). *Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea*. Fundación La Caixa.
- UNESCO (2012). *Marco estratégico de trabajo 2012-2013*. OREALC; UNESCO.
- UNESCO (2017). *A guide for ensuring inclusion an equity in education*.



Conferencia

Descubra ¿cómo hacemos equidad con calidad en la Universidad de Costa Rica?

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)

Conferencia

**DESCUBRA ¿CÓMO HACEMOS EQUIDAD CON
CALIDAD EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA?**

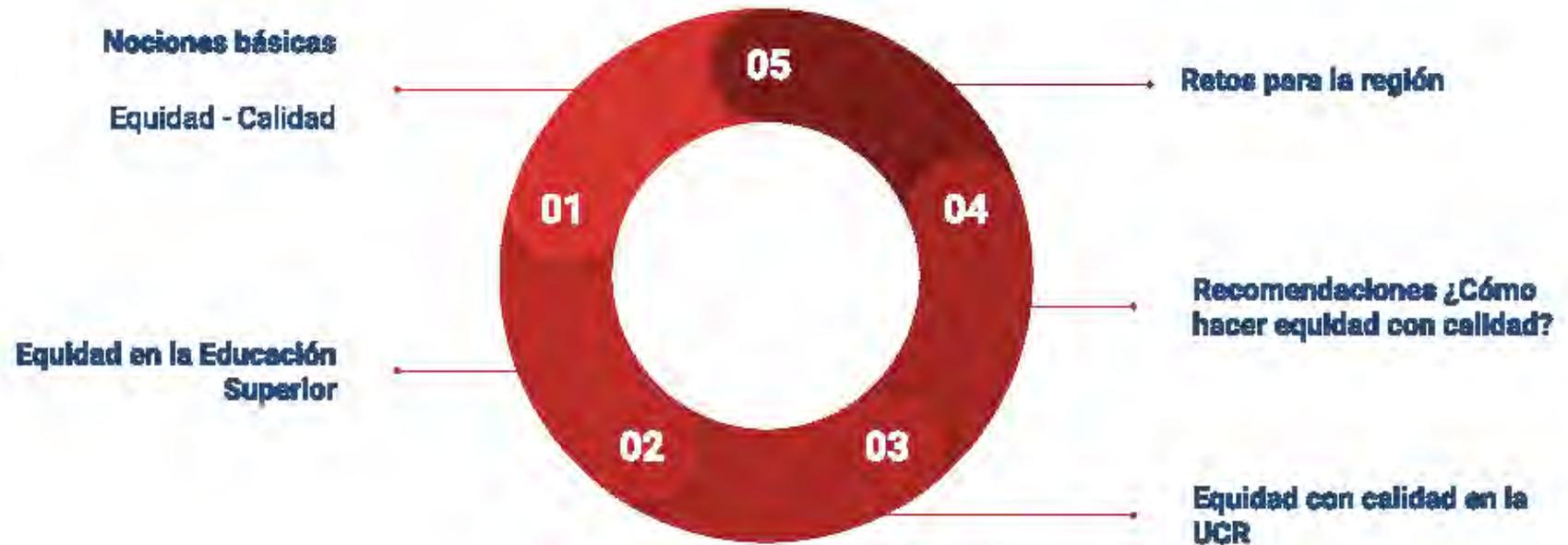
Estrella Meza



Presentación



Contenidos



Igualdad



Equidad



Nociones básicas

¿Qué es equidad?

1. Igualdad.
2. Cumplimiento de derechos.
3. Justicia.

Demandas de redistribución y
demandas de reconocimiento de
un objetivo



Mokete, 2001

Implicaciones de la equidad

1. La equidad en el reconocimiento de las identidades.
2. La equidad como políticas públicas diversificadas.
 - a. Igualdad de acceso.
 - b. Igualdad de los productos.
 - c. Igualdad de resultados.
 - d. Igualdad de capacidad.

Equidad pensada como un proceso

(Mokate, 2001)

Equidad en la Educación Superior



¿Qué es calidad en la educación?



“Una educación bien distribuida supone calidad educativa, es decir, una educación capaz de producir aprendizajes útiles para la vida actual y futura de sus educandos en las esferas personal, familiar, cívica y económico laboral” (Schmelkes, 2009, p. 50).

Asociaciones de la calidad en la educación superior

- Eficiencia en los procesos, la eficacia en los resultados y la congruencia y relevancia de estos procesos y resultados con las expectativas y demandas sociales.
- Sistema de mejora continua en el que deben participar todos los actores.
- Dimensiones de la equidad en la educación superior: (1) equidad en las oportunidades de estudio, (2) equidad en el acceso, equidad en la permanencia y, (4) equidad en los resultados.

La equidad es un elemento indispensable en la calidad de los servicios educativos.

Equidad con calidad en la Universidad de Costa Rica



Lineamientos

Art. 3, Estatuto Orgánico:

“La Universidad debe contribuir con las transformaciones que la sociedad necesita para el logro del bien común, mediante una política dirigida a la consecución de una justicia social, de equidad , del desarrollo integral, de la libertad plena”
(Consejo Universitario, 1974, p. 1).

La institución se concibe como un espacio libre de discriminación y de respeto a la diferencia: “institución académica laica, libre de toda forma de violencia y discriminación, y comprometida con promover estrategias de acción afirmativa para enfrentar condiciones de desigualdad y de exclusión social” (Universidad de Costa Rica, 2017, parr . 6).

Metodología

Enfoque cualitativo: acceso a la realidad de los sujetos de la investigación: docentes, personal administrativo y **estudiantes** Martínez (2006).

Método fenomenológico: análisis descriptivo con base en las experiencias compartidas (Gurdián, 2007).

Etapa previa: acercamiento a la clarificación de supuestos teórico-epistemológicos.

Etapa descriptiva: descripción de la equidad universitaria: para **estudiantes**, docentes y administrativos. Dos fases: *revisión y organización de la información* y aplicar entrevistas o grupos focales a la población de interés.

Etapa final: análisis de la información obtenida, fases: (1) descubrimiento en progreso, (2) codificación y (3) relativización de los datos (Taylor y Bogdan, 1998).

Revisión de normativa de la Universidad, políticas, programas y proyectos de investigación, acción social, docencia, vida estudiantil y administración asociadas con la calidad de la equidad de la educación superior.

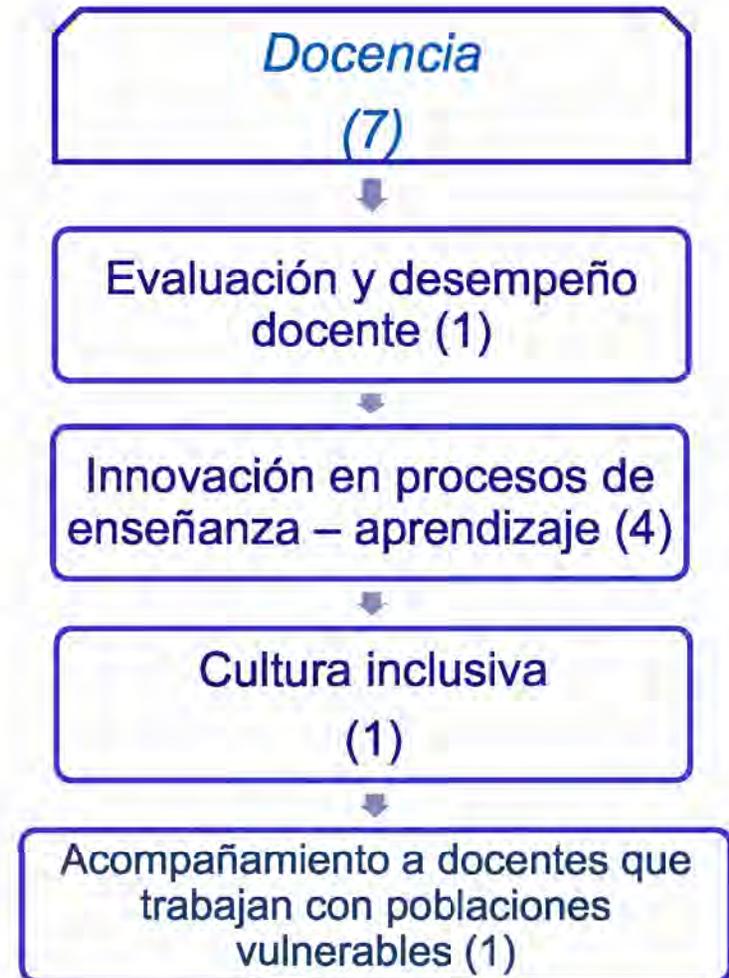
Apoyo del INIE: solicitud de información a las Vicerrectorías, Centros e Institutos de Investigación, en todas las sedes y recintos.

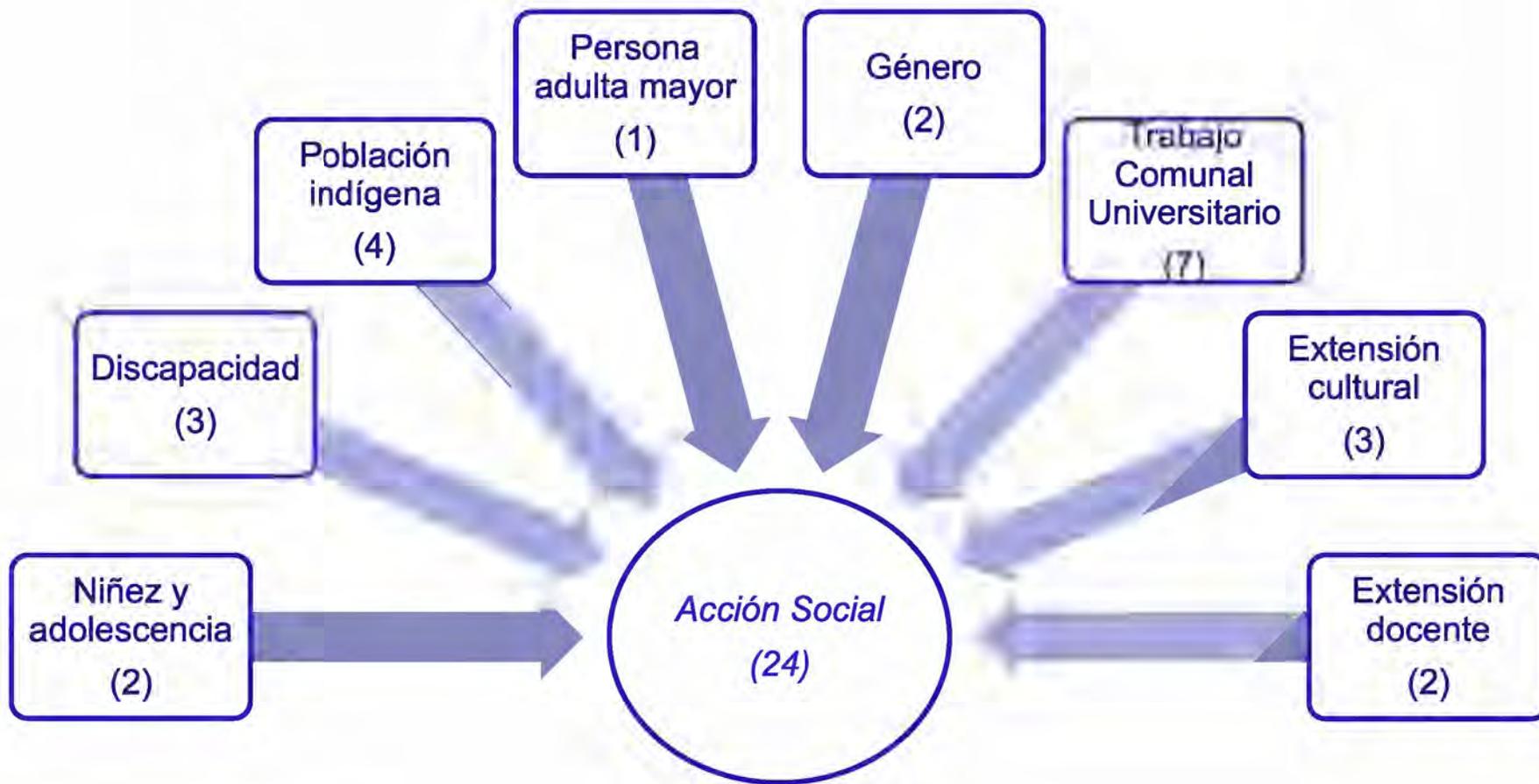


**Resultados preliminares
de las acciones
metodológicas del
proyecto Nodo UCR
ORACLE**









Matrícula, permanencia y graduación



- Traslado de de la fecha de cancelación de los aranceles de matrícula del I ciclo lectivo.
- Eliminación de recargos por concepto de matrícula del I ciclo lectivo.

- Entrega de títulos por medio de Correos de Costa Rica y la Sección de Correos de la Oficina de Servicios Generales.



UCR

Fortalecimiento del Sistema de Becas



- Beneficio de Reubicación Geográfica (alojamiento) para estudiantes del Programa de Residencias Estudiantiles.
- Otorgamiento del beneficio de Reubicación Geográfica para estudiantes con problemas de conectividad.



- Aumento del 15% para gastos de carrera y del 30% para alimentación.
- Apoyo económico de 15 mil colones para el pago de servicios de internet para becarios 4 y 5, desde agosto a diciembre 2020.



- Servicio de préstamo de equipo tecnológico para que la población estudiantil continúe con sus cursos en la modalidad virtual (compra de 3000 mil tabletas).

Salud Integral y desarrollo académico



- Iniciativas de acompañamiento como el "Case en Casa", "Orientación hasta tu Casa", "Cuarentena sin pena" y "Proyecto Mishka".
- Atención psicológica por medio de espacios grupales.
- Proceso de atención Interdisciplinaria a la población estudiantil (psiquiatría-psicología)

- Proyectos de estilos de vida saludables y promoción de la salud.
- Atención individual por medio de la telemedicina y la telepsicología
- Espacios de capacitación en primeros auxilios psicológicos, modelos de abordaje grupal y habilidades para la vida



UCR se traslada a zonas alejadas para entregar aplicación de la Prueba de Aptitud Académica

Entrega de materiales forma parte de las múltiples acciones de la UCR para favorecer la equidad



Aumento de matrícula en semestres virtuales UCR

La UCR logra que los estudiantes no abandonen sus estudios en medio de la pandemia. Como resultado de estas medidas la matrícula del segundo ciclo aumentó en casi un 4%.



A raíz de este interés por parte de la institución, para atender los grupos más vulnerables, se presenta un intercambio permanente entre la Universidad y la sociedad, al establecer los mecanismos necesarios para que la capacidad académica institucional se ponga al servicio de la comunidad con el propósito de lograr transformaciones para un mejoramiento de la calidad de la vida.

La productividad material y cultural requiere de formación educativa de alto nivel para conducir a una prosperidad que debe ser distribuida y compartida con equidad. Como se suele decir, la educación es “el gran igualador”, pero ha de ser de la más alta calidad posible. En educación, no hay equidad sin calidad (Jensen, 2017)

Recomendaciones: ¿cómo hacer equidad con calidad en la educación superior?

- Evitar la dependencia de los resultados de aprendizaje obtenidos.
- Idea de calidad que está unida al diseño y desarrollo de políticas educativas
- Construir una educación inclusiva que permita afrontar los problemas de exclusión.
- La construcción de la equidad implica la participación de aquellos que se encuentran en situación de vulnerabilidad o exclusión y la superación de situaciones de inequidad.
- Visualizar la equidad como promotora de la calidad en la educación superior.

Retos para la región

La equidad es un eje fundamental del quehacer universitario, contemplada esta como un medio que favorece el derecho al acceso, la permanencia y el logro

La mejora de la calidad de las universidades no se conseguirá sin actuaciones que garanticen la equidad y que disminuyan las desigualdades que la propia estructura universitaria o la dinámica social generan

La construcción de espacios educativos más justos y equitativos, debe considerar la diversidad del estudiantado, docentes y administrativos y permitir un desarrollo más posibilitador a partir de sus características

Es preciso fomentar aún más la calidad de la equidad de forma eficiente, eficaz y efectiva, a partir del reconocimiento de la diversidad cultural



Mesa Redonda

¿Cómo hacemos equidad con calidad desde la docencia,
la investigación y la acción social en la Universidad de
Costa Rica?

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)



Proyecto ED-3324M: Más Equidad, Habilidades para la Vida.
Fortalecimiento de habilidades comunicativas, de razonamiento
cuantitativo y toma de decisiones para estudiantes de secundaria

*Carmen Barboza Arrieta
Isabel Ramirez Azofeifa
Marina Rivera Vargas
Universidad de Costa Rica*

Proyecto ED-3324M: Más Equidad, Habilidades para la Vida. Fortalecimiento de habilidades comunicativas, de razonamiento cuantitativo y toma de decisiones para estudiantes de secundaria

Carmen Barboza, Isabel Ramírez, Marina Rivera - Facultad de Educación, UCR.

El proyecto Más Equidad inició en el año 2013, en la Universidad de Costa Rica promovido por el señor Rector Dr. Henning Jensen Pennington y gestionado por la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, a cargo de la Dra. Ruth De la Asunción Romero. Esta iniciativa tuvo por objetivo apoyar a estudiantes de educación media que cursaban los niveles de décimo y undécimo con el objetivo de fortalecer sus habilidades en dos áreas como lo son Matemática y Español y en la toma de decisiones, por medio de la sistemática de enseñanza basada en situaciones cotidianas y del contexto.

A partir del segundo semestre 2017, la Facultad de Educación por medio del Decanato de la Escuela asume el reto de continuar con el proyecto, en la zona de Sarapiquí trabajando con los Colegios: Liceo Rural San José del Río, Liceo Rural La Gata, Liceo Rural Los Arbolitos y Liceo Rural Las Marías, además, se incluyeron tres Colegios nuevos al proyecto, Liceo Rural Salvador Durán, Liceo Rural San Julián y Liceo Rural La Aldea. En la zona de Nicoya se trabajó en el Colegio Técnico de Nicoya, Liceo Rural de Belén, Liceo Rural Bocas de Nosara, Liceo Rural de Copal, Liceo Rural La Esperanza y Liceo Rural de Ostional.

Desde el año 2013, se ha trabajado en las zonas de Sarapiquí y Nicoya, mejorando durante el desarrollo del proyecto, aspectos logísticos, de coordinación entre unidades académicas y la propuesta curricular.

En febrero 2017 se coordinaron reuniones para la transición en la ejecución del Proyecto, pasar de la VIVE a la Facultad de Educación. En agosto de 2017, la decana, Dra. Guiselle María Garbanzo Vargas asumió la coordinación, participando el posgrado con su propuesta curricular y la Escuela de Orientación con sus tres sesiones.

Esta etapa dio inicio el 23 de setiembre del 2017, con la quinta promoción en la zona de Sarapiquí y Nicoya, con estudiantes de décimo año para los colegios académicos y de undécimo los colegios técnicos. En esta etapa se trabajó con nueve tutores del área de comunicativas, diez tutores de cuantitativas, ocho de orientación, y un equipo coordinador.

El Proyecto de Habilidades para la Vida, en la propuesta curricular desarrolla sesiones de trabajo con estudiantes de Nicoya y Sarapiquí, las cuales consisten en aplicar un diseño curricular para el fortalecimiento de habilidades en el área comunicativa y cuantitativa, además en el proceso de toma de decisiones. El diseño implica sesiones de **planificación, capacitación con los facilitadores y preparación de materiales y actividades**. Lo que implica desarrollar sesiones de trabajo previas a la aplicación.

El proyecto trabaja con estudiantes de secundaria, una metodología de procesos cognitivos que permita favorecer su proceso de toma

de decisiones y estimular el desarrollo de habilidades comunicativas (comprensión lectora y expresión escrita) y habilidades de razonamiento matemático, en estudiantes de décimo y undécimo año de zonas costeras y fronterizas. La propuesta de diseño curricular y la acción educativa se desarrolla en el marco del fortalecimiento

de Habilidades para la vida apoyado por la Vicerrectoría de Vida Estudiantil con este proyecto curricular y los objetivos institucionales son parte del proyecto institucional Más Equidad. Razón por la cual se procedió a inscribirlo como proyecto de extensión docente.

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)



Programa Institucional de Inclusión de Personas con
Discapacidad Cognitiva a la Educación Superior (PROIN)

Gabriela Campos Soto
Universidad de Costa Rica

Programa Institucional de Inclusión de Personas con Discapacidad Cognitiva a la Educación Superior (PROIN)

Dra. Gabriela Campos

Como parte del compromiso de la Universidad de Costa Rica con la sociedad, en la búsqueda y desarrollo de espacios de educación inclusivos, en el 2009, por iniciativa de la Master DDHH. Mildred García González, con el apoyo de la Vicerrectoría de Acción Social, inicia el Programa Institucional de Inclusión de Personas con Discapacidad Cognitiva a la Educación Superior (PROIN), para ofrecer a la población con discapacidad cognitiva mayor de edad, espacios de participación activa en el ámbito universitario, con el fin de propiciar una mejor calidad de vida, mayores oportunidades sociales y educativas.

Si bien la educación es un derecho de todos, es incuestionable que las personas con discapacidad cognitiva han sido estigmatizadas y excluidas social y educativamente, obstaculizándoles el acceso a una formación laboral, razón por la cual, desde su creación, PROIN ha logrado no sólo el crecimiento de la población estudiantil, sino también, mediante el trabajo voluntario de todos nuestros profesores (docentes y funcionarios universitarios, miembros de la comunidad aledaña, profesionales jubilados, exestudiantes de la misma universidad), alianzas estratégicas y vinculaciones inter e intra institucionales (algunas empresas fomentan el voluntariado como responsabilidad social empresarial), resultando en la creación de cursos libres, que les permiten a los estudiantes, acceder a herramientas básicas mediante un aprendizaje efectivo, como lectoescritura, matemática y manejo de dinero, además de adquirir conocimientos y herramientas específicas y especializadas para insertarse, a corto plazo en la fuerza laboral del país, tales como los cursos de manipulación de alimentos.

Lo anterior, tiene un alto impacto en la sociedad, ya que los estudiantes

del programa (y sus familias) empiezan a salir del “oscurantismo”, de la visión tradicional, para tener ahora un lugar digno en nuestra sociedad, fortaleciendo la concientización de los derechos de este sector, por parte de la comunidad universitaria (personal de los servicios de alimentación de la universidad, autobuses, estudiantes regulares de la Universidad, docentes y administrativos

universitarios que comparten con ellos el día a día), sin dejar de lado la población aledaña a la universidad. Todo lo anterior a través de la interacción directa con nuestros estudiantes, desacreditando muchos de los mitos y prejuicios que se tienen contra esta población, los que precisamente les han negado una oportunidad de derecho para el desarrollo de una vida plena, a través de la convivencia e interacción directa con la población en general.

Una convivencia e interacción donde padres, madres, hermanos y otros acompañantes no intervienen, ya que justamente uno de los pilares del programa radica en el derecho de autonomía de los estudiantes, de manera que PROIN establece como parte de sus lineamientos, que sus acompañantes (generalmente familiares) no permanezcan dentro del campus universitario mientras lo esté el estudiante y que cualquier apoyo que este requiera, será brindado únicamente por estudiantes de Trabajo Comunal Universitario (TC-571) o por parte del equipo de PROIN. ¿No es acaso, esta una característica de la vida universitaria, vivir las experiencias con los coetarios y amigos sin que la familia esté esperando fuera de las aulas?

De igual forma, sería una falacia, asumir que la vivencia universitaria está sólo en asistir a clases, razón por la cual, PROIN fomenta entre los estudiantes, su participación en actividades sociales, que van desde salidas a los lugares aledaños a la universidad, ferias institucionales, cine universitario, salidas a jugar boliche, entre otros. Espacios donde son los mismos estudiantes con el apoyo de estudiantes de TCU, quienes se organizan, empoderan y hacer valer su derecho a la autodeterminación y autonomía como cualquier otro joven de su edad.

Sin embargo, la concientización no queda en la convivencia diaria, ya que en 2017 inició la emisión semanal del programa radial “Somos parte de la U”, el cual es conducido por estudiantes de PROIN en colaboración con el equipo coordinador y cuenta con invitados especiales relacionados con la temática. Dicho programa, permite acercar el tema de discapacidad a la población **general, con el fin** de romper con los mitos y estereotipos construidos y reproducidos socialmente desde el modelo tradicional y médico, además de dar a conocer la actualidad en este tema a nivel nacional y exponer los derechos de esta población.

Por otra parte, como parte de la comunidad y del quehacer universitario, con la declaratoria de emergencia nacional en marzo del presente año, a raíz de la pandemia por el COVID-19, PROIN ha realizado una exitosa transición hacia la virtualización de todo su quehacer, no sólo promoviendo en primera instancia, la conexión remota de la mayoría de la población matriculada durante el I semestre (previo a la declaratoria), sino también, facilitando el que la mayoría de la oferta académica propuesta para ese semestre continuara, con el apoyo de nuestros profesores voluntarios quienes a su vez fueron capacitados por otros voluntarios y colaboradores del programa, en diversas herramientas virtuales, garantizando la permanencia del quehacer del programa.

Dicha virtualización, con el paso de los meses, ha fortalecido el trabajo del programa y el de los mismos estudiantes, mediante la creación de espacios como la matrícula virtual, grupos de apoyo emocional a cargo de la psicóloga clínica del programa, charlas dirigidas a los estudiantes y a sus familias como redes inmediatas de apoyo, actividades sociales virtuales (sesiones de cardiobaile, talleres, tandas de cine, karaoke, o reuniones para compartir entre amigos), capacitaciones en herramientas virtuales y una nueva oferta académica para el II semestre compuesta por 29 cursos virtuales.

Este mismo contexto remoto, estudiantes, profesores, equipo coordinador y otros colaboradores, continúan construyendo una nueva realidad y concientización, esta vez, en pro de reducir la brecha tecnológica, resultado de los mismos patrones exclusivos bajo los que han sido tratadas, educadas y estigmatizadas las personas con discapacidad cognitiva, permitiendo por un lado que las mismas familias y por el otro, comunidad universitaria en general, comprendan que las personas con discapacidad cognitiva, utilizan el equipo tecnológico para más que placer o recreación, sino que con la capacitación necesaria, se convierte en un recurso importante para su desarrollo académico y herramienta para una inclusión laboral posterior, además de incentivar el respeto por su espacio de trabajo y conexión a internet (así sea compartiendo una misma mesa o equipo con hermanos y padres también haciendo trabajo remoto).

Con el inicio de este nuevo semestre, llegan nuevos retos, pero también nuevas oportunidades de crecimiento y de reinventarse, para así potencializar la inclusión de la población con discapacidad cognitiva creando más espacios y contextos donde ellos y ellas puedan desarrollar sus capacidades e inclusive de más.

**PROYECTO ED-3324 MÁS EQUIDAD, HABILIDADES
PARA LA VIDA. FORTALECIMIENTO DE
HABILIDADES COMUNICATIVAS, DE RAZONAMIENTO
CUANTITATIVO Y TOMA DE DECISIONES PARA
ESTUDIANTES DE SECUNDARIA**

**Licda. Carmen Barboza
M.A. Ed. Isabel Ramírez
Licda. Marina Rivera**



INICIOS

El proyecto Habilidades para la Vida inició en el año 2013, en la Universidad de Costa Rica, promovido por el señor Rector Dr. Henning Jensen Pennington y gestionado por la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, a cargo de la Dra. Ruth de la Asunción Romero.

Esta iniciativa tuvo por objetivo apoyar a estudiantes de educación media que cursaban los niveles de décimo y undécimo nivel para fortalecer sus habilidades en dos áreas académicas, como lo son Matemática y Español y, en un área personal, como lo es la toma de decisiones, por medio de la enseñanza basada en situaciones cotidianas y del contexto.

LOGÍSTICA

UCR
UNIVERSIDAD COSTARRICENSE

FE Facultad de
Educación

PHPV

Proyecto
Habilidades
para la Vida

La Facultad de Educación, por medio del Decanato, las Escuelas de Formación Docente y Orientación y Educación Especial y la Maestría en Planificación Curricular, asume el reto en el año 2017, de continuar trabajando el proyecto con los colegios en dos zonas. En la zona de Sarapiquí de Heredia, con el Liceo Rural San José del Río, Liceo Rural La Gata, Liceo Rural Los Arbolitos, Liceo Rural Las Marías e incluyendo tres colegios nuevos: Liceo Rural Salvador Durán, Liceo Rural San Julián y Liceo Rural La Aldea. En la zona de Nicoya se trabajó en el Colegio Técnico de Nicoya, Liceo Rural de Belén, Liceo Rural Bocas de Nosara, Liceo Rural de Copal, Liceo Rural La Esperanza y Liceo Rural de Ostional.

METODOLOGÍA

UCR
UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

FE Facultad de
Educación

PHPV Proyecto
Habilidades
para la Vida

El proyecto trabaja con estudiantes de secundaria, una metodología de procesos cognitivos que permita estimular el desarrollo de habilidades comunicativas (comprensión lectora y expresión escrita) habilidades de razonamiento matemático y habilidades para la toma de decisiones, en estudiantes de décimo y undécimo año de zonas costeras y fronterizas. La propuesta de diseño curricular y la acción educativa se desarrolla en el marco del fortalecimiento de Habilidades para la vida apoyado por la Vicerrectoría de Vida Estudiantil con este proyecto curricular y los objetivos institucionales son parte del proyecto institucional +Equidad. Razón por la cual se procedió a inscribirlo como proyecto de extensión docente.

COMO SE TRABAJA

Las Escuelas de Formación Docente y Orientación, trabajan en conjunto, mediante 8 sesiones con los estudiantes y una sesión con los encargados.

TEMAS A TRABAJAR

UCR
UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

FE Facultad de
Educación

PHPV Proyecto
Habilidades
para la Vida

Desde Orientación se trabajan temas como:

Proyecto de Vida

Variables que influyen en la decisión vocacional

Recursos Internos y Externos

Opciones de Educación Superior

Metas a corto, mediano y largo plazo

Formación Docente (Cuantitativas y Comunicativas) desarrollan temas como:

Razonamiento lógico, verbal y matemático

Expresión oral, escucha, comprensión lectora y escritura

Estrategias de calculo mental y expresión oral

Técnicas para hablar en publico





VISITA A LA SEDE RODRIGACIO





II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)



Acompañamiento a poblaciones juveniles de alta vulnerabilidad:
estrategias de seguimiento desde la investigación con el CFJZ

*Claire de Mézerville Lopez
Universidad de Costa Rica*

Acompañamiento a poblaciones juveniles de alta vulnerabilidad: estrategias de seguimiento desde la investigación con el CFJZ

Claire de Mézerville López

Introducción

Esta ponencia se enmarca dentro del proyecto 724-C0-317 Análisis del proyecto de vida planteado por población privada de libertad al salir del Centro de Formación Juvenil Zurquí una vez reintegrado a una familia, un empleo o una comunidad. El objetivo de esta presentación es explorar la equidad con calidad desde la docencia en el contexto de las oportunidades educativas ante el COVID19 en el Centro de Formación Juvenil Zurquí (CFJZ).

Como parte de la contextualización del proyecto de investigación, este proyecto responde a una colaboración longitudinal de trabajo conjunto con el CFJZ. Los antecedentes de investigación giraron en torno a las temáticas de diagnóstico general de la población en riesgo (2012-2014), diagnóstico específico del CFJZ y IEI (2015-2017), proyecto de vida en la población juvenil privada de libertad (2018-2019) y actualmente, proyecto de vida en los procesos de egreso.

El enfoque longitudinal e interdisciplinario ha fortalecido los enlaces entre el CFJZ, el Ministerio de Educación Pública e IPEC, así como el convenio entre Universidad de Costa Rica e Indiana University. A través de este convenio, se ha desarrollado el intercambio de **experiencias con el proyecto de mentoría de HOPE -Helping Offenders Prosper in Employment-** (<https://www.hopementoring.com/>) para población privada de libertad de Indiana, Estados Unidos. El enfoque se ha consolidado desde un abordaje interdisciplinario al integrar las disciplinas de orientación, educación especial y psicología. La

UCR, a través del equipo de investigación actual, también participa activamente en el Instituto Global para la Prevención de la Delincuencia Juvenil, organizado desde Indiana University.

COVID19 y Educación en el CFJZ

En circunstancias normales, la población del CFJZ ejerce su derecho constitucional al acceso a la educación mediante el modelo de educación abierta, gestionado a través del IPEC de Santo Domingo de Heredia. Actualmente, la situación de crisis sanitaria obligó al cuerpo docente a retirarse físicamente del Centro, con lo que la educación debió de replantearse a partir de alternativas de virtualización. Los retos actuales incluyen no solo la virtualización de las clases, sino también el acceso a la conectividad, asimilar la pérdida de la presencialidad con las ventajas de la cercanía en el caso de una población especialmente vulnerable, para la cual el intercambio con el personal docente representaba una experiencia de interacción comunitaria saludable que les ofrece una identidad que no gira en torno a la privación de libertad.

Es importante considerar que la Ley de Justicia Penal Juvenil de Costa Rica procura medidas alternativas a la privación de libertad en la **población menor de edad, por lo que la población en confinamiento**

responde a condiciones multifactoriales que, de una u otra forma, resultaron en que la persona menor de edad no tiene otra salida más **que el confinamiento carcelario. Esto a menudo se relaciona con la ausencia de redes familiares, sociales o de cualquier otro tipo de apoyo, por lo que es una población especialmente aislada y marginalizada de la sociedad.**

Contexto educativo 2020

Según el Viceministerio Académico y la Dirección de Desarrollo Curricular (CINDEA-IPEC, 2020), las directrices que aplican para la educación abierta parten del modelo “Aprendo en casa”, cuyo propósito es “promover la continuidad del proceso de aprendizaje educativo a distancia, guiándose por las siguientes premisas:

- La premisa principal es mantener la vida y la salud.
- El objetivo principal es mantener el vínculo de la persona estudiante con el aprendizaje.
- Teniendo mucha claridad de los puntos anteriores
- El docente valora si es posible desarrollar aprendizajes esperados nuevos, pero debe hacerlo a través de estrategias pedagógicas que proponen actividades sencillas, cortas y en las que la persona estudiante tenga posibilidades de lograr el éxito.” (CINDEA-IPEC, 2020).

Estas premisas deben ajustarse a los cuatro escenarios posibles para la mediación pedagógica y el aprendizaje a distancia, que según el Ministerio de Educación Pública, son los siguientes:

Escenario 1: Estudiantes con acceso a Internet y dispositivo en casa. Se caracteriza por una mediación pedagógica que promueve el aprendizaje autónomo para la construcción de conocimiento, utilizando herramientas tecnológicas.

Escenario 2: Estudiantes que cuentan con dispositivo y con acceso a internet reducido o limitado. Se espera que la mediación pedagógica promueva el aprendizaje autónomo para la construcción de conocimiento, utilizando herramientas no sincrónicas que impliquen un consumo mínimo de datos.

Escenario 3: Estudiantes que cuentan con dispositivos tecnológicos y sin conectividad. De igual forma que en los otros escenarios, se promueve el aprendizaje autónomo para la construcción de conocimiento. Las personas estudiantes que cuenten con dispositivo sin conectividad, podrán utilizar recursos impresos y digitales variados.

Escenario 4: Estudiantes que no poseen dispositivos tecnológicos ni conectividad. Se promueve el aprendizaje autónomo para la construcción de conocimiento. Las personas estudiantes utilizan solo materiales.” (Ministerio de Educación Pública, 2020).

De acuerdo con la coordinadora del IPEC de Santo Domingo de Heredia Satélite Zurquí, el cual es el que gestiona los procesos educativos dentro del CFJZ, la totalidad de la población privada de libertad del CFJZ responde al Escenario 4. Entre el mes de marzo y el mes de junio, el estudiantado de cuarto y quinto año de colegio se conectaron por medio de Microsoft Teams, mientras que el resto del estudiantado recibió material en físico. No obstante, se reconoce que el estudiantado no dispone de la posibilidad de acceder por sí mismos a dispositivos tecnológicos, ya que dependen de las posibilidades, recursos y acompañamiento del personal del Ministerio de Justicia y Paz presente en las instalaciones. Actualmente, el cuerpo docente envía a la coordinación las guías de trabajo autónomo (GPA) para ser revisadas por la coordinadora educativa y luego enviarlas a una funcionaria del Ministerio de Justicia y Paz, quien las imprime y las entrega a la población. Esta funcionaria luego recoge las guías para que el cuerpo docente tenga las evidencias para revisar, debido a que, para el II Semestre, el MEP ya solicita informes descriptivos de logros con nota sumativa.

A partir del 20 de julio se incluyó a la totalidad de la población, desde primaria hasta quinto año de colegio en clases virtuales mediante la plataforma de Microsoft Teams. La totalidad de la población sigue ubicándose en el Escenario 4, ya que dependen de la coordinación del Ministerio de Justicia y Paz para el acceso a la computadora. El trabajo es muy personalizado con la persona docente, ya que por motivos de seguridad no pueden estar todos juntos en un salón de clases. Utilizan una computadora en grupos de máximo cuatro estudiantes y los grupos se asignan por burbujas. Hay cuatro bloques lectivos en el día y cada estudiante tiene clases aproximadamente cada semana o cada semana y media (EV, comunicación personal, 2020). El personal docente se ha organizado para enviarles pizza tres veces, siendo la primera en el mes de mayo de 2020. Para el Día del Niño y la Niña (9 de septiembre de 2020), les enviaron pizza, conos de helado y confites.

Equidad con calidad de docencia: ¿Qué se ha observado en esta población en el contexto global?

- Orgilés et al. (2020) encontraron que un 85,7% de padres y **madres de familia identificaron en sus hijas e hijos aburrimiento, desconcentración, irritabilidad, nerviosismo, soledad y preocupación** asociadas a las condiciones de distanciamiento.
- De acuerdo con Gagnon (2020), de previo a COVID 19 existían antecedentes claros de la vulnerabilidad de esta población, ya que el aislamiento durante la privación de libertad genera depresión, enojo, pensamientos obsesivos, paranoia, psicosis e ideación suicida. Según este autor, un 70% de la población juvenil privada de libertad tiene condiciones preexistentes relacionadas con trastornos mentales y 95% tienen historia de trauma.
- No podemos olvidar que la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989 de la Organización de las Naciones Unidas ya abogaba por la abolición del aislamiento prolongado en los centros penales de menores, ya que puede constituirse fácilmente

en tortura psicológica (UNICEF, 2018).

- La educación no es únicamente un depósito de contenidos, sino un encuentro socializador, relacional y comunitario.

Investigación y acción social desde la UCR: Acciones que el proyecto ha ejecutado desde Costa Rica

Dentro del contexto de investigación, el proyecto ha asumido la tarea de mantener una relación activa y dinámica tanto con el centro educativo como con el Ministerio de Justicia y Paz. Se llevaron a cabo las siguientes acciones:

1. Envío de comunicados de apoyo a la población privada de libertad. A partir de una iniciativa de HOPE del envío de mensajes de apoyo, el equipo de Costa Rica ejecutó las siguientes acciones. Entrega de una tarjeta para cada persona menor de edad. En total se entregaron 56.
2. Se desarrollaron entrevistas a personas expertas en el tema y la comunicación con personas vinculadas con el proceso de inserción social (egreso) y personas menores de edad que están próximas a egresar. Las entrevistas se realizan por medios virtuales.
3. Se desarrolló una recolecta de artículos de primera necesidad.
4. Articulación de apoyos para materiales desarrollados por el CFJZ como, el enlace con una intérprete que realizó la donación de su interpretación en LESCO para el video elaborado por el CFJZ en ocasión del día de la persona afrodescendiente (31 de agosto), en el cual participó una de las jóvenes participantes en el proyecto de investigación.
5. Las entrevistas a la población se han realizado mediante plataformas virtuales, lo cual ha ofrecido una perspectiva realista de la situación educativa que se está desarrollando en el contexto actual.

Referencias

CINDEA-IPEC (2020). Plantilla de aprendizajes base. Viceministerio Académico, Dirección de Desarrollo Curricular.

Gagnon, Joseph Calvin (2020). The solitary confinement of incarcerated American youth during COVID-19. *Psychiatry Res.* 292, 113219. doi: 10.1016/j.psychres.2020.113219

Ministerio de Educación Pública (2020). Orientaciones para el apoyo educativo a distancia. San José-Costa Rica

Orgilés, Mireia; Morales, Alexandra; Delveccio, Eliza; Mazzeschi, Claudia; Espada, José P. (2020). Immediate psychological effects of the COVID-19 quarantine in youth from Italy and Spain. Ministry of Science and Innovation of Spain and the European Regional Development Fund (PSI2017-85493-P).

UNICEF. (2018)¿Qué es la Convención sobre los Derechos del Niño? Recuperado de: [https:// www.unicef.es/causas/derechos-ninos/convencion-derechos-ninos](https://www.unicef.es/causas/derechos-ninos/convencion-derechos-ninos)

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)



¿Cómo hacemos equidad con calidad desde la docencia,
la investigación y la acción social en la Universidad de Costa Rica?

Sofía Segura Cano
Universidad de Costa Rica

¿Cómo hacemos equidad con calidad desde la docencia, la investigación y la acción social en la Universidad de Costa Rica?

Sofía Segura Cano - Coordinadora del PIAM

Costa Rica experimenta un acelerado proceso de envejecimiento de su población. Esto está relacionado principalmente con una mayor sobrevivencia de las personas desde el nacimiento y con la disminución de la fecundidad (Fernández y Robles, 2008).

Según las proyecciones de la población 2011-2050, el grupo poblacional que experimentará el mayor crecimiento será el de las personas adultas mayores. El tamaño de esta población pasará de 453 mil personas en 2020 a aproximadamente 580 mil en el 2025 (INEC, 2020).

Los cambios en la estructura por edad de la población del país, se traducen en transformaciones en la conformación de las familias, en las redes de apoyo formal e informal, así como en las características de los servicios y las oportunidades que se ofrecen desde las instituciones y programas.

El rasgo distintivo del proceso de envejecimiento de Costa Rica, en contraste con el experimentado en otros países y continentes, es la rapidez. Pues en corto tiempo se viven grandes transformaciones en la distribución por edades de la población.

Debido a esto, el desarrollo de políticas públicas orientadas hacia la comprensión del ciclo vital y a la promoción de un proceso de envejecimiento activo y saludable es fundamental para la construcción del estado de bienestar de la sociedad costarricense.

En este sentido, la definición de derechos y deberes de las personas mayores es básico para la construcción de estas políticas y el derecho

a la educación a lo largo de la vida forma parte de estos. Para comprender mejor el aporte de este derecho se debe comprender **lo que significa un proceso de aprendizaje o educación permanente**. Al respecto, Escote (1992) señala que “Educación permanente quiere decir, no sólo poseer los conocimientos y las técnicas que nos permitan **desempeñarnos eficientemente en el mundo en que vivimos, sino fundamentalmente, estar capacitados para aprender, reaprender y desaprender permanentemente**” (pág.7).

Como puede observarse, es un proceso dinámico, que evoluciona con base en las oportunidades ofrecidas en el medio y que tiene el potencial de mejorar la calidad de vida de quienes lo ejercen. En Costa Rica, se encuentra respaldado por la Ley Integral para la Persona Adulta Mayor, la cual desde 1999 establece en su Capítulo III, artículo 19 que es responsabilidad del Estado promover la participación de las personas mayores en programas de educación, en distintas modalidades y con diversos propósitos (Ley 7935).

Adicionalmente, la Ley 9394 (2016) aprueba la Convención Interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores, la cual en el artículo 20 estipula que:

“La persona mayor tiene derecho a la educación en igualdad de condiciones con otros sectores de la población y sin discriminación **en las modalidades definidas por cada uno de los Estados Parte, y a participar en los programas educativos existentes en todos los niveles, y a compartir sus conocimientos y experiencias con todas las generaciones.**”

De manera visionaria a la promulgación de estas leyes, la Universidad de Costa Rica fue pionera en procesos educativos para personas mayores, al promover, desde 1986, una iniciativa que incluyera a las personas mayores de 50 años en los cursos regulares de la Universidad. Este proyecto, impulsado por el Dr. Alfonso Trejos Willis y aprobado mediante resolución VD- 3139-86, se mantiene vigente hasta la fecha con el nombre del Programa Institucional para la Persona Adulta y Adulta Mayor (PIAM).

Desde entonces, el PIAM ha procurado responder a las necesidades de este grupo mediante la inclusión y la participación social en los diversos espacios que proporciona la Universidad de Costa Rica. Está adscrito como un Programa Institucional de la Vicerrectoría de Acción Social, instancia encargada de organizar, coordinar, dirigir y evaluar todas las actividades de acción social de la Universidad de Costa Rica. Por lo tanto, se rige por la normativa universitaria general, con algunas **directrices internas acordes con la especificidad de la población y con las dinámicas académicas realizadas.**

El aporte del PIAM a la acción social de la Universidad tiene múltiples implicaciones. Yuni & Urbano (2005) señalan que la educación para personas adultas mayores tiene una naturaleza social y, por lo tanto, política, visibilizando a las personas mayores como agentes de cambio y de transformación de los procesos educativos. A la vez que propone un modelo de aprendizaje permanente, construido a partir de un pensamiento crítico, integrado con las experiencias personales.

Con base en lo expuesto, se puede decir que el objetivo del PIAM es articular y ejecutar proyectos de educación, acción social e investigación desde los enfoques de la educación a lo largo de la vida y gerontología educativa, para contribuir a la comprensión y el abordaje de los diferentes procesos implicados en el envejecimiento y vejez de la población costarricense.

El PIAM aporta nuevas oportunidades para que las personas puedan seguir aprendiendo, alternando las actividades cotidianas con las clases

en la Universidad, en un programa abierto y flexible, que no conduce a titulaciones, sino más bien se dirige a la adquisición y actualización de conocimientos en las áreas de interés de las personas participantes. Asimismo, la cotidianidad académica impacta diferentes esferas de sus vidas: se evidencia una mejora de su salud (física-cognitiva-emocional), un aumento de los niveles de actividad, que favorece la sociabilidad con otras personas de su edad, y el establecimiento de vínculos con otras generaciones (Masís & Rapso, 2017, p.11.)

Actualmente, la oferta de cursos se da bajo dos modalidades: **cursos regulares y cursos específicos, ambos tienen una duración de 16 semanas.** En algunas ocasiones se ha planteado la posibilidad de desarrollar cursos de verano o cursos intensivos, en función de la propuesta metodológica. Por lo general, inician al mismo tiempo que los cursos regulares de la Universidad y, cuando se han realizado de forma presencial, comparten los espacios académicos de la Sede Rodrigo Facio.

Los cursos regulares fueron la primera modalidad de intercambio de saberes en el espacio universitario y continúan siendo un espacio de convivencia académica intergeneracional. Son ofrecidos por las Unidades Académicas y, actualmente, incluye cursos de las carreras **de historia, geografía, arquitectura, filosofía, lenguas modernas, tecnología de alimentos,** entre otras. A diferencia de los/las estudiantes regulares, para los/las estudiantes del PIAM el participar en estos cursos no pretende completar el currículo de una carrera, sino más bien, enriquecer los espacios académicos a través de la pluralidad cultural, social y vivencial que representan.

Los cursos específicos iniciaron en 1987, con la creación del Coro, y se encuentran divididos por módulos o áreas temáticas de interés: módulo de tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento, módulo de nuevos idiomas, módulo de artesanías y manualidades, módulo de estilos de vida saludables, módulo de movimiento humano, módulo de arte y cultura, módulo de

conocimientos generales y módulo de grupos y talleres artísticos. Es importante resaltar que algunos de estos cursos son impartidos, de forma voluntaria, por personas de edades diversas que tienen un alto nivel de compromiso con el Programa y que, en algunos casos, han permanecido en esta labor por varios años.

Además, la proyección del PIAM se extiende al espacio extra universitario, al participar en diversas comisiones relacionadas con el tema de adultez mayor como, por ejemplo, la Subcomisión de la Persona Adulta Mayor de CONARE, Comisión Nacional de Envejecimiento Saludable (CONAES). Incluso, el proceso socio-académico se enriquece a través del intercambio internacional con entidades como la Red Iberoamericana de Programas de Educativos para mayores (RIPUAM), y es miembro del Consejo Directivo de la Asociación Internacional de Universidades de Tercera Edad (AIUTA).

Recientemente, debido a la pandemia por SARS-CoV2, las actividades presenciales del PIAM se suspendieron en marzo de 2020. No obstante, el Programa ha buscado alternativas que le permitan continuar a la vanguardia y atender el llamado a la protección de los derechos de igualdad y no discriminación, participación, integración e inclusión plena y a la autorrealización, a través de la defensa al derecho a la educación y a la atención de las oportunidades educativas para las personas adultas y adultas mayores.

Por esta razón, el II ciclo 2020 se caracteriza por un cambio en la modalidad de la oferta educativa hacia la virtualidad, abriendo nuevas oportunidades y escenarios de aprendizaje, que incluyen el uso de herramientas y recursos tecnológicos. Esta propuesta se fundamenta en el hecho de que las personas mayores son sujetos capaces de aprender, de adaptarse y de enfrentarse con éxito a los cambios con los recursos que tiene a su alcance.

Aunado a esto, se plantean como estrategias complementarias el acompañamiento, a través del voluntariado, en el uso de estos recursos

y herramientas y el fomento de relaciones intergeneracionales en el entorno inmediato de los/as participantes del Programa. A pesar de estas intervenciones, se reconocen limitaciones para poder asegurar el acceso a todas las personas, en las circunstancias derivadas de la pandemia, debido a la brecha digital.

En conclusión, el PIAM desde sus inicios ha abogado el derecho a la educación a lo largo de la vida, por la generación de relaciones intergeneracionales, por la construcción colectiva de conocimientos y por la promoción de una sociedad más inclusiva.

Referencias

- Escote, M. (1992). Educación Permanente. CIDET. Universidad Católica de Manizales, Caldas, Colombia.
- Fernández, X. y Robles, A. (2008). I Informe Estado de Situación de la Persona Adulta Mayor en Costa Rica. San José, Costa Rica.
- INEC (2020) **Estadísticas demográficas. 2011 – 2050. Proyecciones nacionales.** Población por años calendario, según sexo y grupos especiales de edades. Recuperado de: <https://www.inec.cr/poblacion/estimaciones-y-proyecciones-de-poblacion>
- Ley N°7935. Ley Integral para la Persona Adulta Mayor. San José, Costa Rica, 25 de octubre de 1999.
- Ley N°9394 Convención Interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores, 29 de setiembre de 2016
- Masís, K. & Rapso, M. (2017) Características y retos del Programa Institucional para la Persona Adulta y Adulta Mayor (PIAM) de la Universidad de Costa Rica.
- Yuni, J & Urbano, C. (2005). Educación de adultos mayores: teoría, investigación e intervenciones. Primera Edición. Editorial Brujas

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)



Construcción de una cultura laboral inclusiva: reflexiones desde los aportes del Proyecto de empleabilidad de docentes con discapacidad de la Vicerrectoría de Docencia (Universidad de Costa Rica)

*Laura Stiller González
William Solís Brenes
Keilyn Monge Rodríguez*

Construcción de una cultura laboral inclusiva: reflexiones desde los aportes del Proyecto de empleabilidad de docentes con discapacidad de la Vicerrectoría de Docencia (Universidad de Costa Rica)

Dra. Laura Stiller González, Bach. Keylin Monge, Bach. William Solís

Objetivo de la ponencia

Presentar tres reflexiones sobre la inclusión laboral, que constituyen aprendizajes dentro del marco de intervención del Proyecto de empleabilidad de docentes con discapacidad de la Vicerrectoría de Docencia de la Universidad de Costa Rica (PROEMDIS).

Introducción

Esta ponencia busca presentar algunas reflexiones puntuales sobre la construcción de alternativas para la promoción de una cultura laboral inclusiva, a partir del trabajo realizado por el equipo que conforma el Proyecto de Empleabilidad de Docentes con Discapacidad; los aprendizajes construidos en el desarrollo del proyecto muestran hallazgos interesantes sobre la conceptualización y la operativización de servicios para inclusión laboral que respeten la diversidad como una categoría básica del ser humano y punto de partida de toda intervención.

A nivel nacional la inclusión laboral de personas con discapacidad, ha sido un tema en auge, el avance en materia legal y las luchas sociales de personas con discapacidad han permitido que esta población se incorpore al mercado laboral.

Durante los dos últimos años el equipo de trabajo de PROEMDIS, ha tenido la oportunidad de pensar la inclusión laboral en la UCR y como

es de esperar, en este proceso, cuando se confronta una realidad compleja, su labor ha evidenciado aspectos relevantes en cuanto a conceptos y metodología en el diseño de estrategias para la inclusión laboral, en esta oportunidad se desarrollarán las reflexiones sobre:

- La conceptualización en torno al tema de la inclusión como punto direccionador de las prácticas institucionales.
- El diseño de una propuesta desde y para la diversidad: Sus supuestos básicos.
- Importancia de la inclusión laboral en la construcción de una cultura inclusiva: Protección e identidad.

Descripción de PROEMDIS

Este proyecto tiene como finalidad coadyuvar en la construcción de una institución y sociedad equitativa, en concordancia con los pilares de la Universidad de Costa Rica. Desde un enfoque inclusivo, se ofrece el acceso al trabajo basado en las capacidades de la persona docente, como profesional en un área específica, que aporta a la acción social, docencia y la investigación.

El proyecto surge como parte de la respuesta institucional a la Ley N° 8862, Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con

Discapacidad en el Sector Público, publicada en el 2010, que indica que en las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se debe reservar, como mínimo, un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las plazas vacantes con el fin de que estas sean cubiertas por personas con discapacidad, de conformidad con el régimen de personal de cada uno de los Poderes de la República (Asamblea Legislativa de Costa Rica. 2010).

La UCR emitió en la Resolución R-383-2017 la designación anual de tres plazas de tiempo completo y la implementación de acciones afirmativas para la población con discapacidad, incluyendo el seguimiento una vez que se da la contratación; de esas 3 plazas se designa 1 y media para el sector administrativo y 1 y media para el sector docente (Rectoría de la Universidad de Costa Rica. 2017), tal iniciativa por parte de la Universidad de Costa Rica fue la base para la estructuración de un proyecto de empleabilidad que trabajara con la población docente.

Conceptualización en torno al tema

Mencionaba Althusser que “En los razonamientos científicos y filosóficos, las palabras (conceptos, categorías) son “instrumentos” de conocimiento. Pero en la lucha política, ideológica y filosófica las palabras son también armas: explosivos, calmantes o venenos.” (1989. P. 20) El dramatismo que expresa el filósofo en esa frase no está lejos de la realidad del lenguaje, la conceptualización operativizada en los recursos institucionales determina el abordaje y la comprensión del objeto con el que se trabaja; ya sea para bien o para mal, el trabajo de análisis, discusión y transformación de conceptos afecta directamente las relaciones sociales. En el caso particular de la inclusión laboral existen categorías que han evolucionado a lo largo de los años y los debates, por lo tanto, la selección conceptual y su contextualización son el punto de partida para generar una propuesta atinada, actual, razonada, sintiente y abierta a la crítica.

El primer paso para el diseño de los procesos de PROEMDIS fue indagar sobre las conceptualizaciones en torno al tema; el análisis conceptual llevó a una conclusión sencilla pero trascendente, el manejo conceptual una vez problematizado es la base de la direccionalidad política y discursiva en el marco de los derechos humanos, así, toda acción debía tener como eje transversal la diversidad, la convivencialidad y la concientización, entre otros términos relacionados.

Las transformaciones que se buscan en las condiciones de vida de las personas, que históricamente han sido excluidas de diferentes espacios, pasan por un análisis del discurso científico.

El direccionamiento de la atención desde una institución particular hacia el cumplimiento de los derechos humanos, necesita que se repense las formas en las que las instituciones y la academia se refieren a la discapacidad, al diseño de programas y a la atención a la diversidad, a las dinámicas de trabajo, a la contratación, entre otros; difícilmente se pueda lograr procesos de inclusión dentro de un marco lógico de homogeneidad, normalización, generalización y supuesta neutralidad.

Diseño de una propuesta desde y para la diversidad

La búsqueda de la construcción de una cultura laboral inclusiva, implica trabajar la diversidad como categoría fundamental de la existencia humana y de la sociedad, construir desde la diversidad requiere partir de la pregunta por el otro como categoría identitaria, en el proceso se debe evitar definir al otro sin tomarle la palabra, así mismo, en los programas de intervención se debe partir de las necesidades concretas de las personas a quien van dirigidos, haciéndolas partícipes activas del proceso de diseño; al respecto de trabajar desde la diversidad Skliar plantea que

“La pregunta acerca del otro no es una pregunta que

pueda formularse en términos de, por ejemplo: ¿Quién es, “verdaderamente”, el otro?. Tampoco es una pregunta cuya respuesta pueda conducirnos a la apacible y tranquilizadora conclusión de que “todos somos, en cierto modo, otros” o bien “todos somos, en cierto modo, diferentes”. Así expresadas, estas frases no parecen ser otra cosa que una suerte de pluralización de lo mismo, o una multiplicación repetitiva del yo, condescendiente y austera, que sólo intenta generar mayor ambigüedad, quitarle la respiración al otro” (2002. P. 90)

De allí que tratar de diseñar una propuesta para un grupo en particular desde una “hegemonía de pensamiento” no sea la vía más adecuada para el desarrollo de los procesos, no se puede promover la inclusión desde la “pluralización del yo”

Una propuesta que busque la inclusión debe repensar las situaciones de exclusión a la vez que plantee estrategias, que permitan aprehender la alteridad para nutrirse de esta, de allí la necesidad de **reflexionar sobre el diseño de programas desde y para la diversidad**; en los aprendizajes de PROEMDIS sobre el diseño de procesos de **intervención institucional para la inclusión figuran los siguientes puntos:**

- Problematización de la normatividad de los procesos.
- **La flexibilidad de los procedimientos.**
- El diálogo para la construcción colectiva.
- La contextualización.

Importancia de la inclusión laboral en la construcción de una cultura inclusiva

El trabajo como realización personal

La inclusión laboral ha resultado ser una de las acciones centrales en la construcción de una cultura inclusiva, pues si bien el trabajo contribuye a la satisfacción de necesidades económicas, de igual forma, representa una vía de inserción social, así como elemento central de la autorrealización, ya que constituye una de las metas más importantes para las personas. Lo anterior, según Álvarez y López (2012) se debe a que mediante el trabajo se determina en gran medida aspectos como el estatus social, la autoestima y las relaciones interpersonales. A su vez contribuye al fortalecimiento de la funcionalidad y la autonomía personal.

El trabajo como protección social

En la actualidad el trabajo es considerado un derecho fundamental, pero además es la antesala de la protección social con la formalización de garantías para las personas trabajadoras que permiten que estas dejen de depender de acciones sociales (algunas asistencialistas). El trabajo hoy trae consigo la posibilidad de mejorar la calidad de vida en condiciones de equidad.

Referencias bibliográficas

Althusser, Louis. (1989) La Filosofía como arma de la revolución. Siglo XXI. México. Recuperado de:<http://lobosuelto.com/wp-content/uploads/2018/10/Althusser-L.-La-filosof%C3%ADa-como-arma-de-la-revoluci%C3%B3n-1968-25%C2%AA-ed.-Siglo-XXI-2005.pdf>
Asamblea Legislativa. (29 de mayo 1996). Ley de Igualdad de Oportunidades para personas con discapacidad: Ley

Nº 7600. Costa Rica. Recuperado de <http://www.tse.go.cr/pdf/normativa/leyigualdaddeoportunidades.pdf>
Asamblea Legislativa. (29 de setiembre, 2008). Convención de los derechos de las personas con discapacidad: Ley Nº 8661. Costa Rica. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)

Mesa Redonda

¿CÓMO HACEMOS EQUIDAD CON CALIDAD DESDE
LA DOCENCIA, LA INVESTIGACIÓN Y LA ACCIÓN
SOCIAL EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA?

Roxana Chinchilla

Presentación



ED 5333 "Aprendiendo y creciendo juntos en familia. Un abordaje desde la orientación familiar "



Función Orientadora de la persona profesional en Docencia

- Las y los docentes, administrativos, profesionales en Orientación son parte de la comunidad educativa acompaña y modela desde su función : se resuelven conflictos, respeto, comunicación clara, normas claras, para favorecer actitud y compromiso entre otros.
- El ambiente áulico es un espacio oportuno para ofrecer al estudiantado, el modelado de la jerarquía, la creación del vinculo del subsistema docente-estudiante, y marcando las normas para favorecer el clima de respeto entre iguales.
- Las y los profesionales que trabajan en una institución educativa tiene la responsabilidad de favorecer desarrollo familiar en su comunidad educativa para promover las tareas del desarrollo familiar generando a su vez equidad

La comunidad educativa, como un todo en la promoción de la permanencia y el éxito escolar

1. La comunidad educativa como organismo dinámico y en constante transformación apoyando las labores de crianza de las familias de su comunidad educativa, impactando a su vez el contexto.
2. Las actividades extracurriculares como complemento de la formación académica.
3. El trabajo docente, que es mas que la transmisión de contenido, y es generador de espacios de crecimiento pleno e integral.
4. La comunidad educativa como un todo relacional genera: respeto de la jerarquía, el contacto entre iguales, la metas familiares comunes, y la interacción familia- centro educativo.

Temas importantes para el trabajo familias desde las centros educativos

1. El trabajo de sobre la importancia de las tareas parentales (parentalidad)
2. Trabajar el vinculo del subsistema padre, madre e hijos (la expresión de afecto en el sistema familiar)
3. Los procesos de adaptabilidad en las diferentes etapas del ciclo vital familiar.
4. Las tareas del desarrollo familiar en las diferentes etapas del ciclo vital familiar
5. Las tareas de crianza
6. Modelos de crianza que la familia mas utiliza.
7. Manejo de poder y disciplina en la familia.

EDUCACIÓN Y EQUIDAD

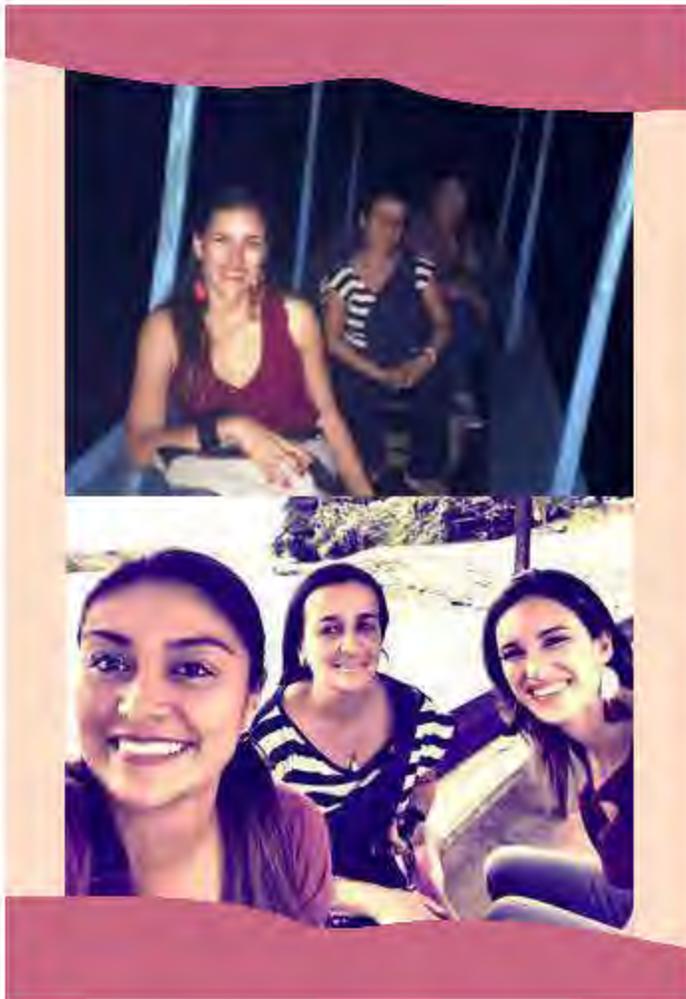
ACCIONES DESDE EL PROYECTO ED-3430

"Facilitando oportunidades de aprendizaje con pertinencia cultural en comunidades indígenas"

Dra. Carol Morales Trejos
M.Sc. Ericka Jiménez Espinoza
Dra. Rocío Deliyore Vega

Presentación





COORDINACIÓN

Dra. Carol Morales Trejos
M.Sc. Erika Jiménez Espinoza
Dra. Rocío Deliyore Vega

LUGAR DE EJECUCIÓN:

UNED-Shiroles
Septiembre-Diciembre
2019



POBLACIÓN

- 17 profesionales en educación
- Mujeres y hombres
- Edad adulta
- En territorio indígena



OBJETIVO GENERAL

Favorecer la actualización profesional de las personas docentes de instituciones de educación formal en territorios indígenas, mediante un proyecto con pertinencia cultural asociado a distintas temáticas de interés docente a nivel socioeducativo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar un diagnóstico en territorio indígena para priorizar los temas a abordar en los procesos de capacitación docente
- Promover el desarrollo de prácticas pedagógicas en el personal docente de instituciones de educación formal en territorios indígenas, en relación con la función orientadora docente, la pedagogía intercultural y la educación inclusiva de la población estudiantil en condición de discapacidad y aprendizaje diverso, mediante la reflexión-acción

PRINCIPIOS METODOLÓGICOS

Pedagogía Crítica

Basada en la pregunta

- El aprendizaje es dialógico, es decir, se construye por medio del diálogo en una relación respetuosa, horizontal y participativa.
- “Nadie educa a nadie” como indica Freire; nadie aprende solo, se aprende con los demás y de los demás.
- La teoría y la práctica se retroalimentan para construir nuevo conocimiento, nuevas habilidades, nuevos valores y nuevas posibilidades.
- Todo aprendizaje implica capacidad para imaginar, proponer y hacer.

EJEMPLO
Jornada 3
Jueves 14 de noviembre, 2019

I PARTE

Exposición de persona colaboradora invitada:

- Accesibilidad
- Inclusión
- Educación Inclusiva
- Cultura Inclusiva
- Estrategias para generar la inclusión desde la docencia

Evaluación: Aportes e importancia de la educación inclusiva.



II PARTE

- Socialización de avances de la propuesta "manos a la obra"
- Ejercicio reflexivo sobre las tareas pendientes de las propuestas.

RESULTADOS

Temas abordados en "manos a la obra"

ACTUALIZACIÓN Grupo. 01

GRUPO DE TRABAJO	TEMA DEL PROYECTO	LUGAR DE EJECUCIÓN	POBLACIÓN INDÍGENA
1.Ivannia Selles y Rosemary Morales	Educación Inclusiva desde el reconocimiento de la diversidad y discapacidad	Liceo Rural Usekla Colegio Académico de Sepecue	Docentes y estudiantes
2.Nayubell Smith y Emily Maínez	Relaciones Interpersonales Positivas	Escuela de Suretka	24 estudiantes
3.Rosa Hernández y Arellys Tella	Estrategias para mejorar la educación inclusiva a partir del trabajo cooperativo	Escuela Boca Uren	Madres y padres de familia y docentes
4.Zaida Fernández y Guillermo Páez	Sensibilidad hacia la diversidad para favorecer la construcción de una Escuela Inclusiva	Escuela Duchabli	Grupo de 6° grado Docentes
5.Dixon Vindas y José Páez	Abordaje de la diversidad desde un enfoque intercultural para favorecer la inclusión educativa	CINDEA Sepecue Liceo Rural China Kichá	Estudiantes de 7° y 9° año Docentes
6.Kathia Almengor y Ana Liz Morales	La autoaceptación como herramienta para mejorar la autoestima	Colegio Nocturno de Amubri	41 estudiantes de 8° año
7.Elizabeth Páez y Rocío Matamoros	Favoreciendo la Educación Inclusiva	Asesores de la Dirección Regional Sulá	12 personas
8.Karla Calvo, Yoselyn Carrillo y Sandra Vargas	Comprendiendo la discapacidad desde un modelo social, equitativo y justo	Colegio Técnico Profesional de Talamanca	80 docentes

Aprendizajes

- “El ser un ejemplo para los estudiantes comprenderlos y darle a los estudiantes palabras de motivación y apoyo en lo que necesiten. Compromiso en mi quehacer docente”. (P.1)
- “Mejorar la labor pedagógica y darle un mejor sentido al aprendizaje desde un enfoque inclusivo, participativo y colaborativo. Mejorar la mediación pedagógica para lograr mejores resultados en la escuela con los y las estudiantes”. (P.4)

Aprendizajes

- “Nuestra labor docente en nuestras escuelas es de suma importancia aprendemos, conocemos, ayudamos a nuestros niños en mi caso nuestra institución es una población indígena en donde muchos de nuestros estudiantes llegan con diferentes situaciones en donde debemos aportar nuestro granito de arena con ellos”. (P.11)

Aprendizajes

- “El aporte del taller en nuestra labor educadora es de mucha importancia, nos ubica en el aula como un docentes que se debe a sus estudiantes, realizando una labor colaborativa pero también cooperativa. Con toda la población tanto educativa como estudiantes, docentes, padres de familia, y toda aquella persona que de una u otra manera se involucre en el proceso de enseñanza aprendizaje. Además enseñamos con excelencia cuando lo hacemos positivamente con un modelaje ejemplar que transmite siempre energía positiva” (P.16)

Logros y nuevas rutas...

- Ofrecer respuesta a las necesidades de actualización profesional de las personas educadoras asociadas a las demandas del contexto cultural y educativo.
- Desarrollar de manera exitosa el curso de actualización profesional, con las temáticas priorizadas oportunamente, desde los intereses y necesidades de esta población docente, adaptándolas a sus contextos.
- Favorecer la reflexión profesional sobre las temáticas abordadas para actualizar conocimientos y la aplicación a la práctica educadora.
- Compartir las propias experiencias tanto personales como profesionales, en relación con los temas impartidos, para enriquecer la labora educadora.

Logros y nuevas rutas...

- La elaboración de diversos productos finales considerados en el proyecto “manos a la obra” tales como, talleres, brochure, pizarras informativas, charlas, actividades reflexivas y lúdicas con docentes, estudiantes y familias.
- El proyecto de manera directa benefició a 17 personas participantes que realizaron proyectos en sus centros educativos y de manera indirecta a 400 personas entre ellas; estudiantes, profesorado y familias, generando un impacto relevante a nivel socio educativo y los propósitos del curso.
- Se lograron concretar 8 proyectos “manos a la obra” de manera exitosa, los cuales junto con los recolectados en el siguiente curso se sistematizarán para su posterior presentación en un artículo científico.



PREMISAS Y PRINCIPALES ACCIONES

Asociadas a la equidad en la educación

PREMISA

Educación Intercultural

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la UNESCO

Educación de calidad inclusiva y promoción de oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida para todas las personas

UNESCO (2007) en conjunto con el IESAL (2012) han desarrollado el Proyecto de Diversidad Cultural e Interculturalidad en Educación Superior en América Latina.

Reconocimiento de la cultura indígena y de sus saberes.

Valoración de la diversidad cultural, el reconocimiento de las pluralidades de las sociedades.

Relevancia de los pueblos indígenas y afrodescendientes.

Compromiso de promover la interculturalidad, equidad, responsabilidad social.

PROYECTO ED-3430

Se busca brindar la posibilidad de contribuir con la articulación de la docencia y la investigación, a las demandas sociales en contextos pluriculturales

Ejes del proyecto que son; el rol orientador de la persona educadora, pedagogía intercultural y la educación inclusiva.

EJES DEL PROYECTO

Actualización se enfoca

Favorecer en las prácticas pedagógicas de docentes en contextos indígenas, el reconocimiento, valoración e incorporación de la diversidad cultural

ESALC, 2012, pp. 8-9

“...la construcción de una interculturalidad con equidad, orientada a generar y consolidar relaciones de colaboración intercultural basadas en la valoración de las lenguas, saberes, modos de producción del conocimiento y aprendizaje propios”

Ministerio de Cultura y Juventud (2013)

Necesidad de fomentar el ejercicio de los derechos humanos, culturales, como parte de los derechos humanos esenciales y dinamizadores del desarrollo

EDUCACIÓN COMO HERRAMIENTA DE ASCENSO SOCIO-ECONÓMICO EN IGUALDAD DE CONDICIONES

La educación rural y específicamente en territorios indígenas, tanto en primaria como secundaria, aun abarca barreras que van en detrimento del acceso a la Educación Superior

El favorecimiento de procesos educativos más justos y equitativos según Mirales (2015/b) lo favorece el agenciar instituciones educativas con pertinencia cultural

Mayo (2007), Simmonds (2010), Mirales (2015/a) y Saravia (2015) reconocen la importancia que tiene la diversidad cultural en los procesos académicos, promoviendo una investigación más interdisciplinaria y una construcción de una sociedad intercultural.

LA DISCIPLINA DE LA ORIENTACIÓN ES CONSUSTANCIAL A LA EDUCACIÓN

No puede abstenerse de brindar aportes en la formación permanente de las personas docentes

Principio de prevención y el desarrollo de habilidades sociales en las personas (Parras, Madrigal, Redondo, Vale y Navarro, 2008)

FAVORECER EL RECONOCIMIENTO Y ABORDAJE DE LA DIVERSIDAD DESDE UN ENFOQUE INCLUSIVO E INTERCULTURAL

Atender las áreas afectiva-emocional-escolar y vocacional

Proyecto educativo de las personas jóvenes

EDUCACIÓN INTERCULTURAL

Reconocimiento de las pluralidades dentro de la sociedad.
Valoración de la diversidad cultural.
Re pensar el rol docente en esos escenarios

ROL ORIENTADOR DE LA PERSONA DOCENTE

Brindar aportes en la formación permanente de las personas docentes en las áreas afectiva- emocional, escolar y vocacional.

EDUCACIÓN INCLUSIVA

Compromiso de promover la interculturalidad, equidad y la responsabilidad social en los procesos educativos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe [IESALC]. (2012). Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina. Normas, Políticas y Prácticas. Caracas: UNESCO.
- Mato, D. (2007). Interculturalidad y educación superior: diversidad de contextos, actores, visiones y propuestas. *Revista Nómadas*. 27(1), 62-73.
- Ministerio de Cultura y Juventud (2013). Política Nacional de Derechos Culturales 2014-2023. San José, Costa Rica.
- Molina, D. L. (2004). Concepto de Orientación Educativa: diversidad y aproximación. *Revista Iberoamericana de Educación*. Vol. 6 (33).
- Morales, C. (2015/a). Orientación educativa e interculturalidad: aportes teórico prácticos al quehacer profesional en Orientación. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*. 15(1), 1-17.
- Morales, C. (2015/b). Nociones y principios de la educación intercultural presentes en prácticas pedagógicas realizadas en contexto de interacción juvenil rural de la región metropolitana (Chile). *Revista Diálogo Andino*. 47(1), 59-70.

TAREAS PENDIENTES



“Un maestro es una brújula que activa los imanes de la curiosidad, el conocimiento y la sabiduría en los alumnos”

Ever Garrison

ESPACIO PARA PREGUNTAS





Conferencia

Fondos concursables de la Unión Europea: diseño
y planificación de proyectos para convocatorias de
Costa Rica?

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)

Conferencia

FONDOS CONCURSABLES DE LA UNIÓN EUROPEA: DISEÑO Y PLANIFICACIÓN DE PROYECTOS PARA CONVOCATORIAS.

Aleix Barrera-Corominas
Project Manager

CRIEDO - Universitat Autònoma de Barcelona



Presentación

Estructura de la sesión

Convocatorias de la Unión Europea

Erasmus + → Capacity Building

EuropeAid

Algunas pistas...

Para la preparación

Para la implementación

Erasmus +

- Estrategia europea para la cooperación en educación y formación (finaliza en 2020)
- Pretende contribuir al desarrollo de las Instituciones de Educación Superior de los países socios
 - Movilidad de personas (estudiantes, investigadores y staff)
 - Títulos conjuntos de Máster (Erasmus Mundus)
 - Proyectos de desarrollo de capacidades (Capacity Building)

Última versión guía del programa Erasmus +: <https://bit.ly/3ccBeaO>

Erasmus + Capacity Building

- Proyectos de cooperación internacional
- Intercambio de experiencias y buenas prácticas entre países europeos y socios de una misma región.
- Pensado para Instituciones de Educación Superior, pero pueden participar otros socios no académicos.
- 24 a 36 meses de duración
- Entre 500.000€ y 1.000.000 €

Información adicional: <https://bit.ly/2ZGJ6wc>

Tipos de proyectos

Estructurales

Los resultados deben servir para promover reformas a nivel nacional y regional.

Conjuntos (Joint)

Los resultados deben beneficiar directamente a las instituciones implicadas

Prioridades región América Latina

DESARROLLO DE CURRÍCULUM

Educación

Artes

Humanidades (Excepto lenguas)

Administración y Negocios

Derecho

Tecnologías de la información y la comunicación

Manufactura

Agricultura, forestal, piscícola y veterinario

Salud

Medio Ambiente

Conjuntos (Joint)

Prioridades región América Latina

MEJORA DE LA GESTIÓN Y DIRECCIÓN DE LAS IES

Procesos y mecanismos de aseguramiento de la
calidad

Equidad, acceso y democratización de la
educación superior

Desarrollo de capacidades para la investigación y
la innovación (no para hacer investigación)

Conjuntos (Joint) o Estructurales

Prioridades región América Latina

DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y LA SOCIEDAD EN CONJUNTO

Desarrollo de las escuelas, formación profesional
y educación post-obligatoria no superior

Reconocimiento de cualificaciones y marcos
comunes de cualificaciones

Nuevas tecnologías en la educación superior

Conjuntos (Joint) o Estructurales



European Commission Development & Cooperation - EuropeAid

- Proyectos para financiar acciones específicas en países externos a la unión europea.
- Tipología de proyectos:
 - Grants: subvenciones para el desarrollo de acciones actividades de diferente tipo.
 - Tenders: contratos para el desarrollo de acciones concretas previamente definidas.



IMPORTANTE

Tener las instituciones dadas de alta en las plataformas de la Unión Europea:

- PADOR (Potential Applicant Data Online Registration) – para optar a fondos EuropeAid (<https://bit.ly/2ZNTz91>)
- PIC (participant identification code) – para optar a fondos del programa Erasmus + (<https://bit.ly/2RyHmRb>)

Asegurarse de que socios potenciales también se han dado de alta en estos registros.

Algunas pistas para la preparación

Redes vs proyectos

- Construir el consorcio a partir de socios ya conocidos, usar redes previas. (*es bueno tener referencias previas*)
- Registros PIC, Organization ID. Asegurarse que la institución los tiene y mantiene actualizados. (*tener paciencia con los socios*)
- Conocer bien qué nos puede aportar cada socio. (*tiene que haber heterogeneidad y complementariedad*)

Algunas pistas para la preparación

Necesidades Institucionales vs posibilidades convocatoria

- Todo el equipo tiene que tener claros los objetivos del proyecto. *(generar un grupo base que se encargue de ello)*
- Asegurarse de que los objetivos del proyecto están alineados con los lineamientos de la convocatoria. *(si la convocatoria no define exactamente lo que queremos, no nos darán el proyecto)*
- Tener claro como los resultados conseguidos van a poder ser institucionalizados. *(vida más allá del proyecto)*

Algunas pistas para la preparación

El presupuesto

- Es lo último que hay que cerrar, asegurando su coherencia con el Proyecto que se ha presentado (revisar varios ojos a la vez)
- Para el gasto de personal, se reparte tiempo, no dinero. Cada país tiene asignado un monto por día de trabajo (revisar la Guía de Erasmus +)
- Las distancias en línea recta. Calculadora para ello:

<https://bit.ly/2ZMD4db>

Algunas pistas para la implementación

Ante todo, personas

- Ser sensible con los diferentes contextos en los que el Proyecto se implementa, y las diferencias culturales.
- Tener cura de las relaciones humanas

Visión global frente a la especialización

- Considerar que no todos los socios pueden hacer lo mismo
- Promover la colaboración en el Desarrollo de tareas

Burocracia y flexibilidad

- Velar por el cumplimiento de las normas de la UE desde el momento -100 (culpado a la UE)
- Clarificar las obligaciones de los socios (repetir y repetir)



Erasmus

¿Qué es Erasmus?

Erasmus es el movimiento más importante del programa de cooperación y desarrollo de la UE.

Movilidad de estudiantes

Desde hace más de 30 años, Erasmus también ha permitido la movilidad bidireccional permitiendo a los estudiantes de su grado de origen ir a estudiar en el extranjero.

Cada región del mundo dispone de instituciones de países del programa Erasmus y participan en nombre de sus socios.

Propuestas recibidas con participación de Costa Rica
Proyectos seleccionados con participación de Costa Rica



Participación de Costa Rica en proyectos Erasmus + 2020

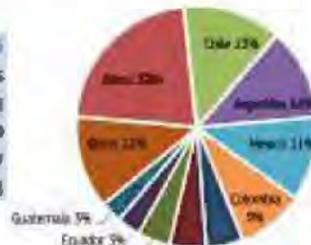
Link al documento:

<https://bit.ly/35P6fAe>

Año	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Propuestas recibidas	55	74	86	69	26	26
Proyectos seleccionados	63	68	91	77	77	81
Costa Rica seleccionados	99	37	24	12	12	19
Costa Rica recibidos	63	27	14	8	9	7
Total	7,8	2,25	2,14	1,11	1,25	1,03

1 millón de euros

Presupuesto regional ICM America Latina 2015-2019



El programa Erasmus, desde 2015, permite que los estudiantes de origen latinoamericano participen en la institución de origen como personal de 5 - 60 días.

de financiación de la UE para acceder una serie de becas a estudiantes de todo el mundo. También se ofrecen becas adicionales para estudiantes de instituciones académicas emergentes o en desarrollo. Existe un catálogo de todos los programas EMANO (en inglés) y los estudiantes los de postular a través del programa de su interés.

Bezas EMANO 2018-2019



Desarrollo de capacidades de Erasmus+ que duran entre dos y tres años, líneas por etapas intermedias y refuerza los centros de educación superior en países de estudio, mejorar la gobernanza y crear relaciones entre instituciones de enseñanza superior y empresas. También pueden abordar cuestiones más allá del terreno de la educación superior, en cooperación con las autoridades nacionales. Alrededor del 14% del presupuesto anual global para actividades de desarrollo de capacidades está destinado a los países de América Latina.

Participación en Proyectos CBHE America Latina 2015-2019



Desarrollo de capacidades CBHE por sus países en inglés en América Latina se dirige a más de 10 países. También pueden ser interregionales, incluyendo instituciones de diferentes países.

País	TOTAL	2015	2016	2017	2018	2019
Brasil	8135	1515	1255	1177	1034	879
Colombia	1500	280	235	238	270	212
Costa Rica	1	0	0	0	0	1
Chile	1	0	0	0	0	1
Perú	1	0	0	0	0	1

Erasmus+ 2020: los números del programa Erasmus+ 2020 en las instituciones Erasmus+ <https://ec.europa.eu/erasmusplus/en/erasmusplus> y de financiación de Erasmus+ <http://ec.europa.eu/erasmusplus/en/erasmusplus> (en inglés) programas Erasmus+ 2020: <https://ec.europa.eu/erasmusplus/en/erasmusplus> (en inglés)

los países son: España, Lituania, Macedonia del Norte, Noruega, Polonia y Francia.

Enero 2020

Una última pista...

¡Antes de coordinar, intente ser socio de una propuesta!

Links a servicios de búsqueda de socios: <https://bit.ly/2RC88YO>



Conferencia

Inmigración: buenas prácticas y otras por desarrollar

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)



Inmigración: buenas prácticas y otras por desarrollar

Carlos Sandoval García
Universidad de Costa Rica

Inmigración: Buenas prácticas y otras por desarrollar

David Gómez Díaz

Resumen

Esta conferencia fue realizada por el Dr. Carlos Sandoval, Vicerrector de Vida estudiantil de la UCR. En dicha ponencia se habló sobre cómo el 3% de la población mundial se encuentra actualmente en una condición de migración. Así mismo menciona que el 49% de las personas jóvenes de Centroamérica se irían de su propio país. En este sentido se ven muchos factores como por ejemplo las condiciones socioeconómicas. Desde este punto de vista es necesario realizar un análisis de los crecientes nacionalismos en ciertos países a nivel mundial pero principalmente en Costa Rica. Los nacionalismos son realmente una nueva forma de xenofobia, el pensar una camisa de la selección nacional de fútbol y manifestarse para exiliar a los nicaragüenses no tiende a ser una nueva forma de nacionalismo sino una forma diferente de xenofobia.

Es necesario mencionar que las economías son interdependientes y en este sentido, la economía costarricense depende de la economía nicaragüense y de su pueblo. El 11% del producto interno bruto es producido por personas nicaragüenses. Por tanto, las economías tienden a tener diferentes vínculos entre todas generando un sistema complejo de economía. Aunado a lo anterior, es necesario cuestionarse por qué la interdependencia económica y los intercambios culturales no generan interculturalidad. De esta manera, la xenofobia se hace nuevamente presente y se muestra en un odio hacia la otra persona de manera exacerbada, en el miedo para proteger "algo nuestro" de aquellas "otras personas" quienes "solo pueden hacer daño a la población".



Mesa redonda

¿Cómo promueven equidad las universidades públicas costarricenses?

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)



El desafío de las brechas:
¿Cómo se promociona la equidad en la Universidad
Técnica Nacional?

Jorge Luis Rojas Ortega
Universidad Técnica Nacional

El desafío de las brechas: ¿Cómo se promociona la equidad en la Universidad Técnica Nacional?

Jorge Luis Rojas Ortega

Introducción

América Latina es la región más desigual del mundo y el entramado institucional de los países que la integran está llamado a enfrentar esta realidad. En este contexto, con la consigna de “no dejar a nadie atrás”, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) aprobó en el 2015 la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la cual está compuesta por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Entre estos objetivos destaca el ODS 4. Este busca garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y además, promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas las personas.

Por ello, las Instituciones de Educación Superior (IES) -al igual que el resto de instituciones latinoamericanas- tienen el reto de reconocer rigurosamente las desigualdades existentes entre su personal y a lo interno de la comunidad a la que dirigen sus servicios. Sumado a ello, **una vez identificadas estas disparidades, las organizaciones deben promover la reducción de las brechas por medio de su ordenamiento jurídico, políticas públicas, programas, proyectos y servicios.**

En esta coyuntura, en la III Conferencia Regional de Educación Superior (CRES) del 2018 se reconoció la importancia que tienen los ODS para América Latina y el Caribe. Además, las universidades de la región se comprometieron en este evento a revisar su estructura organizacional y a promover la educación de calidad para todos los individuos, principalmente para quienes están en condición de vulnerabilidad.

En el caso de la Universidad Técnica Nacional (UTN), cabe resaltar que esta institución se caracteriza por ser la universidad pública de más reciente fundación en Costa Rica y por haber participado en la CRES 2018. Adicionalmente, sus órganos de más alta jerarquía son la Asamblea Universitaria, el Consejo Universitario (CU) y la Rectoría. Esta última instancia hace acompañar su labor ejecutiva con cuatro Vicerrectorías, y además, con múltiples direcciones administrativas, entre las que destaca la Dirección General de Administración Universitaria.

La UTN tiene la peculiaridad de ofrecer su servicio educativo en cinco sedes y en el Centro de Formación Pedagógica y Tecnología Educativa (CFPTE), que aunque está formalmente adscrito a la Vicerrectoría de Docencia, tiene una naturaleza equivalente al resto de las sedes. Al igual que la Administración Universitaria, cada sede posee las siguientes áreas de gestión: Vida Estudiantil, Docencia, Extensión y Acción Social, Investigación y Transferencia, y además, la Gestión Administrativa propiamente.

El presente trabajo tiene el objetivo de identificar en el ordenamiento jurídico y en la práctica administrativa de la UTN las acciones realizadas por los órganos institucionales para promover la equidad en la trayectoria académica de sus estudiantes.

La promoción de la equidad desde la Comisión de Conformación y el Consejo Universitario

Desde la creación de la UTN, la Comisión Conformadora y -posteriormente- el CU han sido los órganos colegiados de carácter deliberativo de más alta jerarquía encargados de dirigir la administración de esta universidad. Estos dos órganos han tomado **acuerdos específicos vinculados con la inclusión de poblaciones que históricamente han estado desfavorecidas. Entre los acuerdos que destacan en este sentido están algunas acciones afirmativas** contenidas en la Política de Admisión, las políticas dirigidas a personas con discapacidad, el protocolo para la admisión de **personas refugiadas, la reglamentación referente a becas y beneficios** estudiantiles, los pronunciamientos a favor de la igualdad de género, contra la violencia hacia las mujeres y contra la discriminación por orientación sexual. En este sentido, valga destacar que una cantidad importante de los acuerdos es de carácter declarativo. Es decir, no se trata estrictamente de políticas institucionales operacionalizadas, **sino que son declaraciones acerca de algún tema específico.**

La promoción de la equidad desde Rectoría

La Rectoría es el órgano unipersonal de máxima dirección política y administrativa de la UTN. En su quehacer emite resoluciones administrativas, a través de las cuales se establecen disposiciones sobre temas concretos. Por ejemplo, el 28 de abril de 2020, mediante resolución de la Rectoría, se constituye la Comisión Consultiva de Género (CCG) "como un órgano institucional de consulta, de articulación de esfuerzos universitarios, de generación de propuestas y de seguimiento sobre temas asociados a la equidad de género" (Resolución R-009-2020). En razón de su carácter institucional, esta comisión debe rendir informes ante la Rectoría.

La promoción de la equidad desde Vida Estudiantil

El ordenamiento jurídico de la UTN llama al área de Vida Estudiantil a favorecer el desarrollo integral de la comunidad estudiantil, facilitando el logro exitoso de su proyecto académico. Esto es posible a través de la implementación de programas y servicios dirigidos hacia las necesidades estudiantiles, en apego a la igualdad de oportunidades, la garantía de derechos y la equidad.

Aun cuando Vida Estudiantil organiza una cantidad significativa de actividades por año en el marco de sus funciones, en la **Tabla 1 se exponen los programas y servicios permanentes que ofrece esta área.**

Tabla 1 -Programas y servicios de Vida Estudiantil asociados a la equidad

Nombre del programa o servicio	Sede	Instancia responsable
Becas y Beneficios Estudiantiles	Todas	VVE Sedes
Residencias Estudiantiles	Atenas	VVE Sedes
CIAD	Todas	Viceministerio de la Administración Universitaria (VVE incluida) Sedes Representación Estudiantil
CAAD	Todas	Sedes

Nota 1: CIAD=Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad; CAAD=Comisiones Auxiliares sobre Accesibilidad y Discapacidad; VVE=Vicerrectoría de Vida Estudiantil.

Nota 2: La CIAD fue creada en la UTN mediante acuerdo del CU del 10 de enero de 2013 (acuerdo 08-2013).

Fuente: Elaboración propia con base en el ordenamiento jurídico de la UTN.

La promoción de la equidad desde la docencia

En el área de docencia destaca cualquier acción que esté dirigida a estudiantes regulares de la UTN. En este sentido, es remarcable el caso del Programa de Éxito Académico, desde el cual se gestiona el Ciclo Introdutorio. Este último corresponde a un ciclo lectivo dirigido exclusivamente a estudiantes de primer ingreso y debe ser aprobado **de previo a iniciar el plan de estudios de cada carrera, con el fin de que se adquieran las competencias y conocimientos básicos para desarrollar los procesos metacognitivos, de lógica y crítica requeridos para la formación universitaria** (Acta 02-2014 del CU, p. 25).

Según la Resolución de Rectoría R-60-2017, el Ciclo Introdutorio se compone de dos módulos: el Metacognitivo y el Nivelatorio. Éstos constan de cursos sobre habilidades blandas, de matemáticas, inglés, tecnología de la imagen, o además, de cursos introductorios de **carreras específicas**.

A propósito de lo antes mencionado, estos conocimientos le permiten a la UTN afrontar las desigualdades educativas heredadas de la educación secundaria y a la población estudiantil de nuevo ingreso le facilitan su transición de la educación secundaria a la educación superior. Esto adquiere especial relevancia al conocerse que la mayoría de estudiantes de primer ingreso de las universidades públicas proviene de colegios públicos (Programa Estado de la Nación, 2019, p. 177).

Es importante aclarar que el módulo nivelatorio no está dirigido de manera exclusiva a estudiantes provenientes de instituciones educativas con características particulares, sino que debe ser matriculado por la generalidad de la población estudiantil que ingresa a esta universidad, salvo algunas excepciones.

La promoción de la equidad de la Investigación

En el área de investigación destaca el funcionamiento del Observatorio sobre Equidad en Educación Superior (OEEES). El Observatorio fue creado el 04 de mayo de 2017 y es una unidad adscrita a la Vicerrectoría de Investigación y Transferencia (VIT). Su objetivo principal es **promover la reflexión, el análisis y la construcción de conocimiento a partir de información fiable, significativa y actualizada acerca de la equidad en educación superior**. Esto conduce al fortalecimiento de la inclusión en las universidades (CU, Acta No. 08-2017). Su actividad rutinaria está orientada al monitoreo de datos vinculados con el tema de equidad en la Educación Superior. Con ello se plantea construir un sistema de información que coadyuve en la toma de decisiones.

Sumado a lo anterior, el OEEES inscribe un proyecto en el Plan Anual Operativo (PAO) 2021 de la UTN, el cual tiene por nombre: "Condiciones jurídicas y de gestión asociadas a la cultura para la igualdad, la distribución del poder y la protección de los derechos de las mujeres en la Universidad Técnica Nacional".

La promoción de la equidad desde la Extensión y la Acción social

En el área de Extensión y Acción Social destacan diversos proyectos de duración limitada. En la Tabla 2 se mencionan algunos de los proyectos de más reciente ejecución.

Tabla 2 -Proyectos de Extensión y Acción Social asociados a la equidad

Nombre del proyecto	Sede	Instancia responsable	Organizaciones externas aliadas	Vigencia del proyecto
Inglés para Mujeres Emprendedoras	Administración Universitaria	PIT	INAMU	2019
Inglés Inclusivo para el Trabajo	Administración Universitaria	PIT	CONAPDIS Programa "Yo me empleo" de la Municipalidad de Ajujea	2019 - 2020
Creando mi Empresa para el Éxito	Administración Universitaria	CEDEMIPYME	Area Regional de Desarrollo Social de Ajujea del IMAS	2019
Asistencia Técnica y Acompañamiento Empresarial	Administración Universitaria	CEDEMIPYME	Universidades públicas Colegios Universitarios FIDEIMAS	Junio de 2020 - Diciembre de 2020
Capacitaciones en inglés dirigido a personas adultas mayores	Administración Universitaria Sede Central	PIT Programa Agape de la Dirección de Extensión y Acción Social la Sede Central	-	2019 - 2020
Empléate Inclusivo	Sede Central	Dirección de Extensión y Acción Social	MTSS MICITT	2014-2015
Generación de Herramientas de Empleabilidad para Jóvenes con Discapacidad	Sede de Atenas	Dirección de Extensión y Acción Social	CONAPDIS CPJ JPS	2019-2020
TCU 304: Minimización de la Brecha Digital	Sede de Guanacaste	Dirección de Extensión y Acción Social	CECI del MICITT INTEL MTSS IMAS MEIC	2012-2020

Nota 1: TCU=Trabajo Comunal Universitario; PIT=Programa Institucional de Idiomas para el Trabajo; CEDEMIPYME=Centro para el Desarrollo de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas; INAMU=Instituto Nacional de la Mujer; CONAPDIS=Consejo Nacional de Personas con Discapacidad; IMAS=Instituto Mixto de Ayuda Social; FIDEIMAS=Fideicomiso del IMAS; MTSS=Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; MICITT=Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones; CPJ=Consejo de la Persona Joven; JPS=Junta de Protección Social; CECI=Centros Comunitarios Inteligentes, MEIC=Ministerio de Economía Industria y Comercio.

Nota 2: La información contenida en esta tabla fue obtenida por medio de comunicaciones personales con funcionarios y funcionarias encargadas de los proyectos. Estas comunicaciones se llevaron a cabo del 01 al 07 de septiembre de 2020. Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas a personal del área de Extensión y Acción Social de la UTN.

Los proyectos detallados anteriormente se inscriben en la Vicerrectoría de Extensión y Acción Social, o bien, en la Dirección de Extensión y Acción Social de su respectiva sede, dependiendo de si la instancia universitaria responsable de la iniciativa pertenece a una sede regional o a la Administración Universitaria.

Consideraciones finales

La desigualdad en la distribución de la riqueza en la región **latinoamericana se ha visto reflejada en otras brechas sociales** distintas al orden meramente de lo económico. Esto amerita que la institucionalidad de los países latinoamericanos -como por ejemplo las universidades- ofrezcan atención focalizada a las poblaciones que se encuentran en algún tipo de condición de vulnerabilidad particular.

A doce años de su creación, la UTN ha sido el escenario de una cantidad **significativa de iniciativas dirigidas a personas históricamente** desfavorecidas. No obstante, resulta imperante señalar la ausencia de abordajes a ciertas situaciones de vulnerabilidad.

Cada iniciativa expuesta en la presente ponencia está respaldada por **un determinado formalismo institucional. Esto significa que existen** acciones que, por un lado, están creadas en la cúspide de la jerarquía de las normas institucionales (a nivel de la Ley Orgánica, el Estatuto y el Reglamento Orgánico de la UTN), mientras que hay otras iniciativas cuyo origen consta en la base de mencionada jerarquía (los acuerdos de la Comisión Conformadora y del CU, las resoluciones de Rectoría y los formularios para presentación de proyectos ante ciertas unidades administrativas).

La diferencia entre los dos niveles radica en la rigidez o flexibilidad de sus reglas. En las reglas de la cúspide prevalecen la estabilidad o poco margen de reforma por parte de las personas tomadoras de decisiones, mientras que en las reglas de la base hay mayor margen

de modificación de las mismas. Es decir, un acuerdo del CU o una resolución de Rectoría podría ser modificada o revocada por la misma autoridad sin necesidad de accionar un procedimiento específico. Sin embargo, lo mismo no ocurriría con el Estatuto Orgánico, el cual requiere que se convoque a Asamblea Universitaria para su respectiva reforma.

En relación con lo anterior, otro aspecto relevante a mencionar es el de **la estabilidad temporal de las iniciativas institucionales**. Esto se refiere a que mientras existen declaraciones, pronunciamientos y programas creados o gestionados a nivel de Comisión Conformadora, del CU o de la mayoría de las Vicerrectorías, hay otras que no son permanentes en el tiempo, sino que tienen atribuidas limitaciones de orden temporal, como los proyectos de Extensión y Acción Social.

En síntesis, lo descrito en la presente ponencia hace pensar que las iniciativas universitarias a favor de la equidad deben preferiblemente ser estipuladas en normas rígidas que garanticen su estabilidad en el tiempo. Adicionalmente, se debe procurar traducir la intencionalidad -plasmada en las declaraciones institucionales- en acciones focalizadas **a poblaciones específicas**. También se debe promover que los proyectos con vigencia restringida sean evaluados y, en caso de constatar su **impacto positivo en la vida de las personas beneficiarias**, puedan ser renovados, y preferiblemente, convertidos a programas permanentes.

Referencias bibliográficas

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2008). Ley Orgánica de la Universidad Técnica Nacional, N°8638. https://www.imprentanacional.go.cr/pub/2008/06/04/ALCA22-A_04_06_2008.pdf
Comisión Conformadora de la Universidad Técnica Nacional.

(2009). Acta 19-2009. <https://www.utn.ac.cr/sites/default/files/ACTA%2019-2009%20SESION%CC%81N%20ORDINARIA%20DEL%2029%20DE%20JUNIO%20DE%202009.pdf>
Comisión Conformadora de la Universidad Técnica Nacional.
(2011). Acta 06-2011. <https://www.utn.ac.cr/sites/default/files/ACTA%2006-2011%20SESION%CC%81N%20ORDINARIA%20DEL%2014%20DE%20FEBRERO%20DE%202011.pdf>
Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2019). Panorama Social de América Latina. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44969/5/S1901133_es.pdf
Consejo Universitario de la Universidad Técnica Nacional. (2012). Acta No. 37-2012. <https://www.utn.ac.cr/sites/default/files/attachments/ACTA%2037-2012%20SESION%CC%81N%20ORDINARIA%20DEL%2028%20DE%20AGOSTO%20DE%202012.pdf>
Consejo Universitario de la Universidad Técnica Nacional. (2012). Acta No. 29-2012. <https://www.utn.ac.cr/sites/default/files/attachments/ACTA%2029-2012%20SESION%CC%81N%20ORDINARIA%20DEL%2022%20DE%20MAYO%20DE%202012.pdf>
Consejo Universitario de la Universidad Técnica Nacional. (2013). Acta No. 01-2013. <https://www.utn.ac.cr/sites/default/files/attachments/ACTA%2001-2013%20SESION%CC%81N%20ORDINARIA%20DEL%2010%20DE%20ENERO%20DE%202013.pdf>
Consejo Universitario de la Universidad Técnica Nacional. (2013). Acta No. 29-2013. <https://www.utn.ac.cr/sites/default/files/attachments/ACTA%2029-2013%20SESION%CC%81N%20EXTRAORDINARIA%20%20DEL%2028%20DE%20NOVIEMBRE%20DE%202013.pdf>
Consejo Universitario de la Universidad Técnica Nacional. (2014). Acta No. 02-2014. <https://www.utn.ac.cr/sites/default/files/attachments/ACTA%2002-2014%20SESION%CC%81N%20ORDINARIA%20DEL%2030%20DE%20ENERO%20DE%202014.pdf>
Consejo Universitario de la Universidad Técnica Nacional. (2015). Reglamento Orgánico de la Universidad Técnica Nacional. <https://www.utn.ac.cr/sites/default/files/attachments/Reglamento%20Org%20C3%A1nico%20>

de%20la%20Universidad%20T%C3%A9cnica%20 Nacional-%20Revisado%2015-%2004-%202020.pdf ConsejoUniversitariodelaUniversidadTécnicaNacional.(2015).ActaNo. 27-2015. <https://www.utn.ac.cr/sites/default/files/attachments/ACTA%2027-2015%20SESION%CC%81N%20ORDINARIA%20 DEL%2010%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202015.pdf> ConsejoUniversitariodelaUniversidadTécnicaNacional.(2016).ActaNo. 13-2016. <https://www.utn.ac.cr/sites/default/files/attachments/ACTA%2013-2016%20SESION%CC%81N%20ORDINARIA%20 DEL%2029%20DE%20JU%20NIO%20DE%202016.pdf> Consejo Universitario de la Universidad Técnica Nacional. (2017). **Acta No. 08-2017.** [https://www.utn.ac.cr/sites/default/files/ attachments/ACTA%2008-2017%20SESION%20ORDINARIA%20 DEL%2004%20DE%20MAYO%20DE%202017.pdf](https://www.utn.ac.cr/sites/default/files/attachments/ACTA%2008-2017%20SESION%20ORDINARIA%20 DEL%2004%20DE%20MAYO%20DE%202017.pdf) Consejo Universitario de la Universidad Técnica Nacional. (2017). Reglamento General de Organización de Sedes de la Universidad Técnica Nacional. <https://www.utn.ac.cr/sites/default/files/attachments/Reglamento%20 de%20Sedes%20Versi%C3%B3n%20Revisada.pdf> ConsejoUniversitariodelaUniversidadTécnicaNacional.(2018).ActaNo. 23-2018. https://www.utn.ac.cr/sites/default/files/attachments/ACTA%2023-2018%20SESI%C3%93N%20ORDINARIA%20 DEL%204%20DE%20OCTUBRE%20DE%202018_0.pdf ConsejoUniversitariodelaUniversidadTécnicaNacional.(2019).ActaNo. 3-2019. <https://www.utn.ac.cr/sites/default/files/attachments/ACTA%203-2019%20SESI%C3%93N%20ORDINARIA%20 DEL%2007%20DE%20FEBRERO%20DE%202019.pdf> ConsejoUniversitariodelaUniversidadTécnicaNacional.(2019).ActaNo. 5-2019. <https://www.utn.ac.cr/sites/default/files/attachments/ACTA%205-2019%20SESION%CC%81N%20ORDINARIA%20 DEL%2007%20DE%20MARZO%20DE%202019.pdf> Consejo Universitario de la Universidad Técnica Nacional. (2019). **Acta No. 26-2019.** <http://utn.ac.cr/sites/default/files/attachments/ACTA%2026-2019%20SESION%CC%81N%20ORDINARIA%20 DEL%2026%20DE%20NOVIEMBRE%20DE%202019.pdf>

Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe [IESALC] (2018). Informe general: III Conferencia Regional de Educación Superior CRES 2018. <https://drive.google.com/file/d/1cZLDkiLcwL1zbWvybV5VZ88E7pOEF-Vs/view> Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2020). Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2020. https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020_Spanish.pdf Rectoría de la Universidad Técnica Nacional. (2017). Resolución R-060-2017. <https://www.utn.ac.cr/sites/default/files/RESOLUCI%C3%93N%20CICLO%20INTRODUCTORIO%20R-060-2017.pdf> Rectoría de la Universidad Técnica Nacional. (2020). Resolución R-009-2020. https://issuu.com/accionuniversitariautn/docs/gaceta_40_utn_2020 Programa Estado de la Nación. (2019). Séptimo Informe Estado de la Educación. 7 ed. San José, C.R.: Masterlitho, p. 177. <http://repositorio.conare.ac.cr/handle/20.500.12337/7773> Universidad Técnica Nacional. (2010). Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Nacional. <https://www.utn.ac.cr/sites/default/files/attachments/ESTATUTO%20ORG%C3%81NICO.pdf> Universidad Técnica Nacional [UTN]. (2019). Sede de Atenas trabaja en conjunto con el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad en proyecto de empleabilidad para jóvenes. <https://www.utn.ac.cr/content/sede-de-atenas-trabaja-en-conjunto-con-el-consejo-nacional-de-personas-con-discapacidad-en> Universidad Técnica Nacional [UTN]. (2020). Proyecto de Empleabilidad para Jóvenes con Discapacidad avanza exitosamente pese a la crisis de la pandemia. <https://www.utn.ac.cr/content/proyecto-de-empleabilidad-para-j%C3%B3venes-con-discapacidad-avanza-exitosamente-pese-la-crisis>

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)



Procesos internos para promover la equidad e igualdad en el Instituto Tecnológico de Costa Rica

*Ana Rosa Ruiz Fernández
Instituto Tecnológico de Costa Rica*

Procesos internos para promover la equidad e igualdad en el Instituto Tecnológico de Costa Rica

Ana Rosa Ruiz Fernández - Instituto Tecnológico de Costa Rica ITCR – Costa Rica

Resumen

Los esfuerzos para promover procesos de equidad e igualdad en la educación superior ha sido un trabajo de décadas, con avances y retrocesos.

En el caso del Instituto Tecnológico de Costa Rica (en adelante, ITCR), este proceso inicia a partir de los 80's cuando se lleva este tema al Segundo Congreso Institucional e impulsa la Oficina de Equidad de Género.

Este primer esfuerzo para crear una política y sustentarla con una instancia abre la posibilidad de ampliar la concepción de equidad e igualdad. A raíz de este primer paso, se empiezan a identificar que diversas poblaciones enfrentan discriminaciones en el acceso y permanencia en la educación y el trabajo.

Este documento presenta el marco normativo y de planificación que tiene el ITCR para promover la igualdad y la equidad en general y en género, en particular. A partir de este marco se establecen las acciones.

La Equidad y la Igualdad en el marco normativo del ITCR

El Tecnológico de Costa Rica ha aprobado instrumentos legales que señalan compromisos hacia los principios de equidad, derechos, respeto, buen trato, igualdad, libertad de opinión, género, diversidad

sexual, igualdad de oportunidades, respeto a la cultura, etnia y raza. Para ello, se tienen varios instrumentos legales como marco de referencia:

2.1 Estatuto Orgánico establece la organización de toda la universidad en cuanto a principios, fines, instancias, responsabilidades, derechos y obligaciones bajo el cual se trabaja y estudia en forma igualitaria.

En términos de fines, se establece lo siguiente:

“Artículo 3

Para el cumplimiento de sus fines, el Instituto Tecnológico de Costa Rica se rige por los siguientes principios:

f. La libertad de expresión de las ideas filosóficas, científicas, políticas y religiosas de los miembros de la Comunidad del Instituto; dentro de un marco de respeto por las personas

g. La igualdad de oportunidades para el ingreso y permanencia de los estudiantes en la Institución”

En términos de deberes del personal docente:

Artículo 103

Son deberes de los profesores:

c. **Respetar las convicciones filosóficas, científicas, políticas y**

religiosas de los miembros de la Comunidad Institucional
Artículo 104

Son derechos de los profesores:

b. **Expresar libremente sus convicciones filosóficas, científicas, políticas y religiosas**

Artículo 107

Son derechos y deberes de los estudiantes:

b. **Expresar libremente sus convicciones filosóficas, científicas, religiosas y políticas** y respetar las de los miembros de la Comunidad Institucional

f. Hacer valer, en forma individual o por medio de los organismos estudiantiles, sus derechos cuando consideren que han sido lesionados en lo académico o en lo personal

Artículo 124

Son deberes y derechos del personal administrativo:

c. **Expresar libremente sus convicciones filosóficas, científicas, religiosas y políticas** y respetar las de los demás miembros de la Comunidad Institucional

2.2 Reglamentación que especifica según deberes y valores

En el Reglamento de convivencia y régimen disciplinario de los y las estudiantes del instituto tecnológico de costa rica y sus reformas, **queda especificado en qué aspectos se requiere la equidad y la igualdad:**

Artículo 5

Son deberes de los y las estudiantes los siguientes:

b. Respetar las ideas, la dignidad e integridad física y moral de las personas y los bienes materiales de los estudiantes y demás miembros de la comunidad institucional, así como los visitantes e invitados a la Institución.

h. Observar conductas y costumbres que no atenten contra, la moral, el orden y la salud pública.

i. Respetar la normativa institucional respecto a acoso y hostigamiento, y las políticas generadas con base en principios de equidad de género.

Artículo 6

Son derechos de los estudiantes los siguientes:

c. **Expresar libremente sus convicciones académicas, filosóficas, científicas, religiosas y políticas, siempre que no atenten contra la integridad física, moral o intelectual de los demás miembros y respetar las convicciones de los otros miembros de la comunidad institucional.**

e. Hacer valer sus derechos en forma individual o por medio de los órganos estudiantiles y este Reglamento, y denunciar ante las instancias correspondientes cuando consideren que han sido lesionados en lo académico y en lo personal.

f. Disfrutar plenamente de los derechos que se basan en los principios y valores de respeto a la igualdad de oportunidades para ingresar y permanecer en la Institución, la diversidad cultural y la preferencia sexual, la equidad de género y la discapacidad y la

protección al medio ambiente y de la vida.

El Reglamento del régimen enseñanza-aprendizaje del instituto tecnológico de costa rica y sus reformas fomentar valores, tales como:

5. El Instituto propiciará el desarrollo de los siguientes valores y características en las personas que participen en el proceso de enseñanza aprendizaje:

- a. Actitud creativa, crítica, innovadora e investigativa, que les permita determinar técnicas y soluciones adecuadas a la realidad costarricense.
- b. Manejo de un amplio bagaje de conocimientos, habilidades y destrezas que les permita proponer opciones de solución integral a los problemas nacionales.
- c. Conciencia de las implicaciones sociales, políticas, económicas, culturales y ambientales de su profesión en el contexto del país.
- d. Sentido de responsabilidad y ética en todos sus actos.
- f. Respeto e interés por la cultura y los valores sociales.
- h. Actitud de respeto y servicio hacia su país.

2.3 Otros reglamentos que atienden acciones en contra de la discriminación y violencia

Reglamento contra el hostigamiento Sexual, cuyo objetivo es:

Establecer los mecanismos institucionales tendientes a prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual en el Instituto

Tecnológico de Costa Rica, como una práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres. Dos apoyos fundamentales para atender las situaciones y gestionar el proceso se dan con: la presencia de la Oficina de Equidad de Género y la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual.

Reglamento contra el acoso laboral, cuyo objetivo es:

“... prohibir, prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral o “mobbing”, como una práctica discriminatoria contraria a la dignidad humana que atenta contra los derechos de igualdad ante la ley y no discriminación, al trabajo, la salud y a su integridad personal.

Establecer los procedimientos de denuncia, prevención, investigación y sanción de las conductas y situaciones de acoso laboral en el ITCR y de denuncia para las empresas que prestan servicios al ITCR en casos de acoso laboral. ..”

En estos momentos, está el proceso de creación de la Unidad Especializada que investigará los casos.

2.4 Acuerdos del Consejo Institucional con respecto a poblaciones específicas, como el siguiente en cuanto a orientación sexual e identidad de género:

El Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR), en el año 2012, el Consejo Institucional en la sesión ordinaria No. 2766, crea la Declaratoria ITCR como espacio libre de discriminación por orientación sexual e identidad de género, donde se propone:

- a. Declarar al Instituto Tecnológico de Costa Rica como espacio libre de toda forma de discriminación, incluyendo aquella referida a la orientación sexual e identidad de género.
- b. Reiterar el compromiso del ITCR con el respeto de los derechos humanos de todas las personas, así como con la eliminación de todas las formas de discriminación existentes (orientación sexual e identidad de género).

- c. Fomentar una cultura de respeto a las diferencias de las personas con una orientación sexual del deseo o una identidad diversa.
- d. Promover en las diferentes unidades académicas llevar a cabo actividades en torno a la conmemoración y a generar procesos de reflexión respetuosos de la diversidad sexual.

La promoción de la equidad y la igualdad dentro del proceso de planificación institucional

El proceso de planificación inicia con la formulación de las políticas institucionales que define el Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica en el Artículo 96, con la siguiente clasificación:

- Generales para un período quinquenal y definidas por la Asamblea Institucional Representativa, según artículo 11.
- Específicas indefinidas y definidas por el Consejo Institucional, y atienden las principales áreas sustantivas de la Institución: docencia, investigación, extensión, administración, vida estudiantil, postgrados, campus tecnológicos locales y especiales.

Con el fin de atender el compromiso del ITCR con la equidad y la igualdad, se crearon tanto políticas generales como específicas.

En cuanto a las políticas generales, la Asamblea Institucional Representativa aprobó en la Sesión Ordinaria AIR-96-2019, I Semestre 2019 dos políticas que pretenden la inclusión de dos políticas generales que apoyen la construcción de una sociedad equitativa, igualitaria, inclusiva y libre de discriminación. Estas son:

18. Se prohíbe la discriminación contra cualquier persona por su etnia, su lugar de procedencia, género, orientación sexual o identidad de género, estado civil, religión, opinión política, ascendencia nacional, filiación, condición de discapacidad,

maternidad y paternidad, y su condición socioeconómica, edad o cualquier otra forma análoga de discriminación. También se prohíbe el acoso o el hostigamiento producido a las personas que estudian, laboran o están involucradas con la institución, independientemente de la posición jerárquica que ocupen.

19. Se pondrán en práctica procesos incluyentes y acciones que sirvan como medio de construcción de una sociedad equitativa, igualitaria, inclusiva y libre de discriminación.

En cuanto a las políticas específicas y por medio de recursos facilitados por ORACLE, durante su creación con fondos de la Unión Europea, se trabajó con poblaciones que tienen algún nivel organizativo. Estas poblaciones seleccionadas fueron: género que es atendido por la Oficina de Equidad de Género; Discapacidad que existe una Comisión Institucional; Estudiantes padres y madres que es atendido por la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos y la Oficina de Equidad de Género; Indígenas que tiene un Programa Especial a nivel de la Vicerrectoría de Docencia y población diversa que ha estado siendo atendida por el Grupo de Diversidad y la Oficina de Equidad de Género.

Durante año y medio, se trabajó con cada población y se le planteó al Consejo Institucional una propuesta de política.

A partir de esta propuesta, el Consejo Institucional aprobó en Sesión 3147 del 13 de noviembre del 2019, un conjunto de políticas específicas cada una de las siguientes poblaciones:

- Política para la población de estudiantes padres y madres
- Políticas para la población indígena
- Políticas para la población en condición de discapacidad
- Políticas para la igualdad de género
- Políticas para la población sexualmente diversa

En el caso de la política para la igualdad de género, se establecieron las siguientes:

1. Impulsar una estrategia integral y equitativa que promueva la atracción, admisión, permanencia y graduación de estudiantes mujeres en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemática.
2. Incorporar en la gestión del talento humano las actitudes y prácticas de equidad e igualdad de género.
3. Garantizar la participación equitativa de las mujeres en espacios estratégicos de toma de decisión, tales como órganos, comisiones, espacios de representación estudiantil y otras a través de acciones **afirmativas (cuotas de participación, paridad, alternancia en coordinaciones y otras)**.
4. Gestionar un programa de formación continua dirigido a la Comunidad Institucional, que incluya la sensibilización y concienciación sobre los derechos humanos, el principio de igualdad de oportunidades y de equidad.
5. **Promover acciones afirmativas desde las diferentes Escuelas y Áreas Académicas** para la incorporación de los derechos humanos, equidad y la igualdad de género.
6. Asegurar una Comunidad Institucional informada y consecuente en su forma de actuar en materia de derechos humanos, el principio de igualdad de oportunidades y de equidad.
7. Proyectar a nivel local, nacional e internacional las buenas prácticas en la temática de derechos humanos, equidad e igualdad de género.
8. Generar acciones que permitan a la Comunidad Institucional cumplir con su rol laboral, estudiantil y académico manteniendo el equilibrio con las circunstancias familiares y personales.
9. Incorporar el enfoque de derechos humanos y de género en los procesos de docencia, investigación, extensión y en la acción social.
10. **Afirmar el protagonismo y liderazgo de las mujeres en la docencia, investigación, extensión y acción social** que se desarrolla en las áreas de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y la matemática.

11. Garantizar la incorporación del enfoque de derechos humanos e igualdad de género en los procesos de vinculación de la Comunidad Institucional con la Sociedad y el Sector Productivo
12. Garantizar la incorporación del enfoque de derechos humanos, inclusión social e igualdad de género en los espacios de participación y representación estudiantil.
13. Ajustar la normativa para la prevención, sanción y erradicación de prácticas discriminatorias en todos los ámbitos del quehacer de la Comunidad Institucional en concordancia con los avances de la normativa nacional e internacional
14. Establecer mecanismos institucionales para la mejora continua de las acciones relacionadas con el cumplimiento de los derechos humanos y la igualdad de género y la rendición de cuentas a las instancias rectoras a nivel nacional e inter-nacional.

Estas políticas específicas son el marco para la formulación de las acciones a corto, mediano plazo.

La estructura organizativa que sustenta y vigila el compromiso con la equidad de género

El marco normativo del ITCR y las políticas generales y específicas establecidas establecen el sustento de la actual organización que asume el reto de estos compromisos.

A continuación, se establece la relación entre las políticas y las diferentes actividades que promueve la Oficina de Equidad de Género:

AREA	POLÍTICA ESPECÍFICA	ACCIÓN
Asesoría, selección, matrícula y graduación	1, 3, 9, 12	Campañas, Escuelas contra el hostigamiento sexual.
Talento humano	2, 4, 6, 8, 9, 14	Charlas, capacitaciones al personal docente y de apoyo a la academia. Código de Buenas Prácticas en la Igualdad de Género.
Participación y liderazgo de las mujeres	3, 5, 10	Procesos de capacitación a mujeres de la academia y apoyo a la academia. Código de Buenas Prácticas en la Igualdad de Género.
Vinculación externa	7, 11	Participación proyectos de investigación y extensión.
Normativa institucional contra la violencia de género	13, 14	Actualización constante de políticas, reglamentos que atiendan todo tipo de discriminación. Fiscalía contra el hostigamiento sexual. Comisión Institucional contra el hostigamiento sexual.

Conclusiones

El proceso interno para promover la equidad y la igualdad en la educación superior debe ser integral, es decir, amparado por un marco **normativo y ligado con los procesos de planificación.**

En el caso de la equidad e igualdad de género, se ha logra tener una **integración entre las políticas y la planificación lo que ha permitido** ir logrando recursos, ajustar la normativa, integrarse a la docencia, investigación y extensión y reforzar su acción institucional en la prevención y atención de la violencia de género.

Sin embargo, los resultados rebelan avances, pero todavía no un logro de una verdadera equidad e igualdad de género en el ITCR.

Referencias

- Asamblea Legislativa (1996). Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad #7600, Diario **Oficial la Gaceta No. 102, 29 de mayo de 1996.**
- Instituto Tecnológico de Costa Rica (2003). Modelo Académico del Instituto Tecnológico de Costa Rica. Agosto 2003. Instituto Tecnológico de Costa Rica. Costa Rica
- Centro Nacional de Recursos para la Educación Inclusiva (2010). Ley 8861 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. San José, Costa Rica: Litografía e Imprenta Lil.
- Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (2011). Política Nacional en Discapacidad para 2011 – 2021. Heredia, Costa Rica.
- Consejo Nacional de Rectores. (2012) Evaluación socioeducativa-cultural de los pueblos indígenas: Acceso, permanencia y éxito académico en la Educación Superior costarricense. San José, Costa Rica.
- Delgado, C; Rivas, L. (2011). Políticas y normativa en accesibilidad y equiparación de oportunidades en el ITCR. Documento del Programa de Equiparación de Oportunidades, Instituto Tecnológico de Costa Rica, Cartago
- Estupiñán, M.R. & Vela, D. (2012). Calidad de vida de madres adolescentes estudiantes universitarias. Revista Colombiana de Psiquiatría, vol. 41, no. 3.
- Consejo Nacional de Rectores, OPES. (2015). Instituto **Tecnológico de Costa Rica (2001). Políticas específicas** en discapacidad. Cartago, Costa Rica: Autor.
- Instituto Tecnológico de Costa Rica (2011). Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica. Gaceta Institucional, en el mes de agosto de 2011. Instituto Tecnológico de Costa Rica. Costa Rica
- Instituto Tecnológico de Costa Rica (2016). Informe de Rectoría. Instituto Tecnológico de Costa Rica. Costa Rica
- Instituto Tecnológico de Costa Rica. Comisión Especial para que elabore la propuesta para lograr mayores niveles de equidad e igualdad en el ITCR. Informe Final. Cartago, Costa Rica

Instituto Tecnológico de Costa Rica (2019).
Asamblea Institucional Representativa.
Acta de la Sesión Ordinaria AIR-96-2019. ITCR. Cartago, Costa Rica
Instituto Tecnológico de Costa Rica (2019). Consejo Institucional. Acta
de la Sesión 3147 del 13 de noviembre del 2019. Cartago, Costa Rica
Meza, G. (2017). Políticas generales y políticas específicas en el
Instituto Tecnológico de Costa Rica. Charla para el proceso
de construcción de las políticas específicas en discapacidad.

Cartago, Costra Rica: Instituto Tecnológico de Costa Rica.
Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la
Cultura. (2009). Conferencia mundial sobre la educación superior:
La nueva dinámica de la educación superior y la investigación
para el cambio social y el desarrollo. Disponible en: [http://
www.unesco.org/education/WCHE2009/comunicado_es.pdf](http://www.unesco.org/education/WCHE2009/comunicado_es.pdf)

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)

Mesa Redonda

¿CÓMO PROMUEVEN EQUIDAD LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS COSTARRICENSES?

Linda Madriz Rodríguez
Universidad Estatal a Distancia



Presentación

Equidad: misión de la UNED

“... ofrecer educación superior a todos los sectores de la población, **especialmente a aquellos que por razones económicas, sociales, geográficas, culturales, etarias, de discapacidad o de género, requieren de oportunidades para una inserción real y equitativa en la sociedad...**” (UNED, 2020, <https://www.uned.ac.cr/249-sobre-la-uned/118-mision-de-la-uned>)



¿Cómo hacemos eso?

Programas

Programa de Atención a Estudiantes con Necesidades Educativas: oportunidades para acceder a estudios universitarios a personas con necesidades educativas especiales.

Colegio Nacional de Educación a Distancia: educación secundaria con aprendizaje autodirigido, autorregulado y autosuficiente, por medio de convenio con el MEP.

Centro de Investigación de cultura y desarrollo: construcción de alternativas democráticas, participativas, ecológicas y socialmente inclusivas; así como del reconocimiento de las intersubjetividades, la diversidad cultural y el respeto a los derechos humanos.

Programas

Programa de atención a estudiantes privados de libertad: desde la defensoría de los estudiantes, promueve la inclusión de estudiantes privados de libertad al sistema universitario.

Agenda joven: busca la investigación social, docencia, **extensión** y capacitación centradas en las poblaciones jóvenes del país.



Instituto de estudios de género

- Investigación en temas de género: reproducción, participación política, **cuerpos, sexualidad y subjetividad**, epistemologías, salud con perspectiva de género y políticas públicas de promoción hacia la igualdad.
- Política, Reglamento y Junta contra el **hostigamiento sexual en la UNED.**
- Política institucional de igualdad de género y no discriminación.
- Representaciones interinstitucionales
 - Política nacional para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres
 - Plan de acción para igualdad entre mujeres y hombres en ciencias, tecnología e innovación
 - Instancia local para el abordaje integral del riesgo suicida
 - Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer

Extensión

Programa de promoción cultural

Programa de desarrollo educativo

Programa de desarrollo gerencial

Programa de gestión local

Centro de idiomas

Área de Comunicación y tecnología

Programa de persona adulta mayor

Instituto de formación y capacitación municipal y de desarrollo local.

Extensión

Proyectos de extensión desde todas las escuelas

Voluntariado estudiantil

Alianzas estratégicas sectoriales

Investigaciones sectoriales y territoriales

Red de sedes de mayor cobertura universitaria

Unidades de extensión especializadas en idiomas, tecnologías, cultura, arte, comunidades indígenas, ciudadanía, comunidad, grupos etarios.

Oferta de cursos libres, educación continua y técnicos.

Dirección de asuntos estudiantiles

Orientación y desarrollo estudiantil:
atención de los procesos educativos

Oficina de promoción estudiantil:
promoción de la salud y el desarrollo
personal

Oficina de atención socioeconómica

Atención a poblaciones de
personas privadas de libertad, en
situación de discapacidad,
estudiantes en el exterior y
población indígena.



Dirección de asuntos estudiantiles

Horas estudiante vinculadas a investigación, vida estudiantil y docencia.

Capacitaciones para incentivar el arte y la recreación.

Programa de Vida Saludable

Voluntariado

Programa de becas

Programa de deportes

Acceso de tecnología de la población estudiantil



Red de investigación para el desarrollo de conocimientos y propuestas tecnológicas innovadoras aplicables a la educación superior a distancia

- Observatorio de Tecnología en Educación a Distancia
- Laboratorio de fabricación
- Mobile Learning
- Laboratorio de **experimentación** remota
- Laboratorio de investigación e innovación tecnológica
- Recursos educativos abiertos



Investigaciones y proyectos para promover la equidad

Dispositivos para el estudiantado de la UNED: evaluación de la entrega de tabletas y Raspberry a estudiantes de bajos recursos para labores académicas.



Investigaciones y proyectos para promover la equidad

Grupo de teatro inclusivo Rompecabezas: Desarrollo de habilidades sociales a través de una experiencia artística.



Investigaciones y proyectos para promover la equidad

Observatorio de MiPymes: monitoreo y apoyo a las microempresas.

Proyecto Diseño Universal del Aprendizaje: aplicación de los principios del DUA para una educación inclusiva.

Mujeres de luz: mujeres indígenas convertidas en ingenieras solares para sus pueblos.



Bibliografía

- Agenda Joven. (2020). Centro Agenda Joven en Derechos y Ciudadanía. Universidad Estatal a Distancia. Recuperado de <https://investiga.uned.ac.cr/agendajoven/>
- Bustillo, J. Zamora, C. (2018). Análisis del impacto de los talleres formativos desarrollados por el FabLab de la Universidad Estatal a Distancia (UNED) de Costa Rica. *Revista Latinoamericana de Tecnología educativa*, 17(2), 117-128.
- Campos, E. et al. (2020). Observatorio de tecnología en educación a distancia. Universidad Estatal a Distancia. Recuperado de <https://observatoriotecedu.uned.ac.cr/acerca-del-observatorio/>
- Castro, A., Valero, C., Montero, J. (2019). Guía Consideraciones para implementación de las pautas que se establecen en el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) en los Entornos Virtuales de la Universidad Estatal a Distancia (UNED) de Costa Rica. Recuperado de <https://www.uned.ac.cr/dpmd/pal/images/documentos/Profesores/guia-dua-ev-uned-2.pdf>

Bibliografía

- Dirección de extensión. (2020a). Programa de Gestión Local. Universidad Estatal a Distancia. Recuperado de <https://www.uned.ac.cr/extension/gestion-local>
- Dirección de extensión. (2020b). Inicio. Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local. Universidad Estatal a Distancia. Recuperado de <https://www.uned.ac.cr/extension/IFCMDL>
- Hernández, D., Campos, E. (2017). Video 1: ¿Cómo conectar el kit del Raspberry Pi 3? Recuperado de <https://observatoriotecedu.uned.ac.cr/video-1-conectar-kit-del-raspberry-pi-3-12/>
- Instituto de Estudios de Género. (2020). ¿Qué es el Instituto de Estudios de Género? Universidad Estatal a Distancia. Recuperado de <https://www.uned.ac.cr/academica/iegenero/conozca-el-instituto/que-es-el-instituto-de-estudios-de-genero-mision>

Bibliografía

- Ministerio de educación pública. (2020) Convenio universidad estatal a distancia y Ministerio de educación pública (CONED). Recuperado de <https://www.mep.go.cr/programas-y-proyectos/yo-me-apunto/coned>
- Madriz, L., Sandoval, A., González, V. Antón, P. (2019) Teatro para convivir: investigación-acción para el desarrollo de habilidades sociales en jóvenes costarricenses con trastorno del espectro autista. *Revista Española de Discapacidad*, 7(2), 165-183.
- Omipymes. (2020) Observatorio de MiPymes. Universidad Estatal a Distancia. Recuperado de <https://omipymes.uned.ac.cr/>
- Peña, V. (2017) La universidad que aprende: mujeres que iluminan. *Revista Espiga*, 16, 69-85.

Bibliografía

- Sandoval, A., Barrenechea, S. (Noviembre de 2017). Dispositivos tecnológicos para el estudiantado de la UNED. XVII Congreso Internacional Innovación y Tecnología en Educación a Distancia. San José, Costa Rica. Resumen recuperado de https://xviicongresointernacional.uned.ac.cr/memoria/Docs/ponencias/eje_proyeccion_de_la_universidad_y_su_impacto_en_la_sociedad/ponencia28/texto28.pdf
- Sandoval-Poveda, A., González-Rojas, V. Madriz-Bermúdez, L. (2020). Retos y oportunidades: teatro como estrategia de mediación pedagógica para el desarrollo de habilidades sociales. *Revista de Innovaciones Educativas*, 22(32), 65-77.
- Universidad Estatal a Distancia. (2020a). Misión de la UNED. Recuperado de <https://www.uned.ac.cr/249-sobre-la-uned/118-mision-de-la-uned>

Bibliografía

- Universidad Estatal a Distancia. (2020b). Estudiantes privados de libertad. Recuperado de <https://www.uned.ac.cr/vidaestudiantil/servicios/estudiantes-privados-de-libertad>
- Universidad Estatal a Distancia. (2018). Atención a estudiantes con necesidades educativas. Recuperado de <https://www.uned.ac.cr/vidaestudiantil/asuntos-estudiantiles/dependencias/oficina-de-orientacion-y-desarrollo-estudiantil/atencion-psicoeducativa/123-vida-estudiantil/orientacion-y-desarrollo-estudiantil/83-atencion-a-estudiantes-con-necesidades-educativas>
- Vargas, L. (2019). Bienvenidos(as) al Centro de investigación en cultura y desarrollo. Universidad Estatal a Distancia. Recuperado de <https://investiga.uned.ac.cr/cicde/2019/08/09/cicde/>

Bibliografía

- Vicerrectoría de investigación. (2020). Red de investigación. Universidad Estatal a Distancia. Recuperado de <https://investiga.uned.ac.cr/redinvestigacion/>
- Zeledón, J. (2020). Programa educación inclusiva. Recuperado de <https://www.uned.ac.cr/extension/programa-desarrollo-educativo/programa-educacion-inclusiva>



Mesa redonda

Acciones de equidad en el estudiantado y la docencia

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)



Orientación en tiempos de Cuarentena: Estudiantes Acompañando Estudiantes

*David Gómez Díaz
Elizabeth Masís Narváez
Universidad de Costa Rica*

Orientación en tiempos de Cuarentena: Estudiantes Acompañando Estudiantes

David Gómez Díaz, Elizabeth Masís Narváez

Como estudiantes de la Carrera de Orientación de la Universidad de Costa Rica (UCR), es un honor tener la oportunidad de compartir y presentar en este espacio los aprendizajes que hemos obtenido a raíz del proyecto "Orientación en tiempos de Cuarentena" (OETC), el cual surgió como una idea en una sesión de la Asociación de Estudiantes de Orientación (ASEORI) y creció hasta convertirse en una red de apoyo para el estudiantado de la Universidad de Costa Rica. Se considera que el espacio en esta mesa es el más adecuado que se nos pudo brindar, porque este proyecto es el fruto de acciones para la equidad que se desarrollaron entre el estudiantado de Orientación y el personal docente de la Escuela de Orientación y Educación Especial de la UCR, quienes decidieron acompañar y apoyar una pequeña idea que evolucionó hasta convertirse en este proyecto que hoy compartimos con ustedes.

En nuestra universidad, cada estudiante se encuentra adscrito a una Asociación Estudiantil y en el caso del estudiantado de la Carrera de Orientación, la ASEORI es la identidad que les representa. Desde que se creó esta Asociación, sus principios han sido contribuir con el desarrollo social, aportar al bienestar integral de la comunidad universitaria y cooperar activamente para el desarrollo de la universidad y la comunidad (Estatuto Orgánico ASEORI, 2012) y fue **con la finalidad de responder a este principio, que se comenzó a gestar una idea que nació de estudiantes para estudiantes.**

El objetivo de esta iniciativa, era formar una red de apoyo para la comunidad estudiantil de la Universidad de Costa Rica donde el estudiantado de los niveles más avanzados de la Carrera de

Orientación (cuarto año de bachillerato y licenciatura), brindaran un acompañamiento empático y un apoyo gratuito a quienes lo necesitaran en temas como: manejo y organización del tiempo, cómo enfrentar la incertidumbre generada por el cambio, reconocimiento y manejo de emociones, elección vocacional, proyecto de vida, entre otros. Esto se logró mediante la implementación de las siguientes fases:

- 1) **Fase inicial:** Consistió en el diseño de la propuesta y se contemplaron los aspectos de metodológicos (como la creación de un sistema en Google Drive administrado por la herramienta de Form Publisher, el diseño de boletas de inscripción, cuestionarios para las personas participantes donde evaluaban el acompañamiento recibido y autoevaluaciones del estudiantado de Orientación voluntario, todo coordinado e implementado desde la virtualidad) y los aspectos teóricos (este servicio se brindó desde los postulados teóricos de la Orientación en Crisis en conjunto con el modelo tecnológico; la modalidad de trabajo fue desde la Orientación Individual con una visión de desarrollo humano porque éste "promueve el desarrollo de las potencialidades que la persona posee y que pasan inadvertidas, mediante su descubrimiento y ejercicio, en las interacciones diarias y dentro del contexto en que cada persona se desenvuelve" (Jiménez, 2015, p. 115), ya que se pretendía que las personas participantes, fueran capaces de implementar diferentes estrategias, herramientas y sus propios recursos personales, para enfrentar y sobrellevar de la mejor forma posible, la situación que estaban viviendo).

2) **Fase de Inscripción:** Se dió a conocer el proyecto a la población estudiantil de la universidad, quienes solicitaron el acompañamiento por medio de una boleta virtual de Google Forms que se divulgó en las redes sociales de la ASEORI, la Escuela de Orientación y Educación Especial y la UCR.

3) **Fase de Atención:** El estudiantado de Orientación seleccionaba un grupo de personas para contactarlas e iniciar el acompañamiento, para el cual se diseñó una guía de atención y **uso de la herramienta Excel, con el fin de mantener la información actualizada.**

4) **Fase de Cierre:** Al finalizar el acompañamiento, las personas beneficiarias completaban una evaluación en línea y el estudiantado de Orientación completaba una autoevaluación, elementos vitales para evaluar el logro y alcance del proyecto.

Esta planificación y ejecución permitió que se recibieran 116 solicitudes por parte de personas de 56 carreras distintas (de diferentes sedes), de las cuales 91 fueron atendidas y 31 personas no contestaron los correos o mensajes para dar inicio al acompañamiento (en el anexo 1 se muestra una tabla con datos más detallados sobre el desglose de las atenciones) pero cabe señalar que lo más importante de esto, es que ante una necesidad real del estudiantado (como es contar con espacios donde puedan hablar y ser escuchados) la Orientación se hizo presente y se puso al servicio de la comunidad educativa, demostrando que desde esta disciplina se puede apoyar en tiempos **de crisis y en diferentes áreas que son claves y significativas para el estudiantado de la UCR, porque si no se garantiza el bienestar personal, no se puede garantizar el aprendizaje.**

Es a raíz de esta experiencia que se presentan cuatro ideas que engloban los principales aprendizajes que como estudiantes rescatamos:

1) El rol de las personas estudiantes como parte activa de la comunidad universitaria y como futuras personas profesionales en Orientación.

Un elemento clave dentro de cualquier universidad son los movimientos estudiantiles ya que estos son el vínculo directo entre la población estudiantil y quienes les están formando (docentes, administrativos, dirección, etc) sin embargo, el rol de las personas estudiantes como miembros activos de la comunidad universitaria se ha debilitado en muchos espacios y en algunos casos se ha enfocado exclusivamente en las luchas políticas (que si bien son importantes) no deberían olvidar que el objetivo primordial de su trabajo debe ser el bienestar de las y los estudiantes que representan.

Por esta razón, cuando las personas que integraban la ASEORI observaron la necesidad de la población estudiantil de la UCR por contar con un espacio donde pudieran hablar y ser escuchados para asimilar lo que estaban viviendo por efecto de la pandemia y la **virtualización de los cursos, se decidió actuar y seguir el fin último de la orientación, buscar “el mejor, el más completo, el óptimo, el pleno y equilibrado desarrollo de la persona”** (Beck 1973, citado por Frías 2015, p. 24), objetivo ante el cual respondió el estudiantado de la carrera y tomaron la decisión de involucrarse, de ir más allá de las aulas y aportar (en la medida que sus recursos personales lo permitieron) al desarrollo y bienestar de la comunidad estudiantil.

Es importante retomar el rol que tienen las personas estudiantes como agentes activos no solo de su formación, sino también de la comunidad universitaria en pro de su bienestar, porque desde las Asociaciones se pueden proponer acciones, actividades y estrategias en conjunto con el personal docente y administrativo para hacer proyectos que enriquezcan a toda la población estudiantil (desde cada área del conocimiento), pero también es importante señalar el rol del estudiantado de la carrera de Orientación, quienes por el proceso de formación en que se encuentran y al ser parte de una disciplina

que promueve el desarrollo humano pueden comprometerse con la promoción del desarrollo social, el bienestar de la comunidad y abogar por acompañar a las personas para lograr su máximo desarrollo posible, porque las y los estudiantes no solo tienen mucho que aprender, también tienen mucho que aportar.

2) El acompañamiento entre iguales como componente clave en la virtualidad.

Cuando una persona es escuchada y siente que su punto de vista es percibido de forma correcta, esta se siente valorada y comprendida, pero sobre todo, desarrolla el ánimo necesario para explorar con mayor profundidad todas las cuestiones relacionadas con su situación (Hough, 1996, p. 64), contar con espacios donde las personas se sientan escuchadas es fundamental para poder promover el bienestar integral y la toma de decisiones en las personas para que estas puedan hacer los ajustes que consideren necesarios en pro de sí mismas, si a esto se le suma el componente empático que se desarrolla entre iguales al abrir un espacio para hablar de estudiante a estudiante **y se procura crear un ambiente de confianza, se puede generar un impacto positivo.**

Por eso, el compromiso que tienen las personas que participan en el proyecto, es hacerle saber al estudiantado de la universidad, que estamos ahí, como estudiantes nos enfrentamos a lo mismo, pero también como futuras personas profesionales en Orientación les acompañamos para tratar de convertir la crisis en una oportunidad para mejorar y crecer, al convertir la virtualidad en una herramienta para acercarnos. Este aspecto se logró evidenciar en el proyecto por **medio de las evaluaciones realizadas por las personas beneficiarias,** quienes señalaron que la persona que les acompañó mostró interés, respeto y amabilidad (ver anexo 2).

Esta gráfica anexada, aunada a los comentarios recibidos en las evaluaciones, muestran que el acompañamiento entre iguales es

importante y significativo, que puede generar espacios que benefician a la comunidad estudiantil y que responden a una gran necesidad que tiene la población estudiantil de ser escuchados. Como universidad y como futuras personas profesionales en Orientación, debemos pensar en qué acciones tomar para poder crear más espacios de escucha individual, porque la demanda es muy alta y, lamentablemente, los recursos son limitados y no están dando abasto.

3) “Si quieres aprender, enseña”: los aprendizajes profesionales para la vida.

La frase “si quieres aprender, enseña” de Marco Tulio Cicerón cobró **un nuevo significado en este proyecto, ya que al inicio se pretendía** acompañar a las personas de la comunidad universitaria para afrontar **la situación de emergencia que se vive en el país (quienes se definieron como la población beneficiaria), sin embargo, el mayor beneficiario** fue el estudiantado de Orientación que brindó el acompañamiento, porque tuvieron la oportunidad de crecer y aprender, no solo a nivel profesional sino también a nivel personal.

En este sentido, las personas estudiantes se vieron enfrentadas a retos como la atención en una modalidad que no era “la común”, tuvieron que atender a personas de distintos contextos, en distintos niveles de formación fuese pregrado, grado o posgrado, de una gran variedad de disciplinas y asumir el eterno reto planteado por Beck (1973) de enfrentar una realidad preexistente que la persona que acompaña no conoce hasta que esta comienza a ser parte del campo fenoménico de la otra persona, sin embargo, tener la oportunidad de experimentar estas situaciones en compañía de otras y otros estudiantes de la carrera de Orientación y del personal docente de la Escuela de Orientación y Educación Especial de la UCR, generó un enriquecimiento para todas las partes involucradas.

Okún (2001) señala que la relación de ayuda tiene que servir para mejorar la comprensión y el conocimiento que las personas tienen

sobre sí mismas, pero además, estos espacios en la formación profesional enriquecen al estudiantado y le ayudan a visualizar su potencial como futuras y futuros profesionales, les permite descubrir sus fortalezas, trabajar en sus debilidades, les ayuda a construir su identidad profesional y les permite apreciar todo lo que se puede hacer desde la Orientación aun cuando se tienen pocos recursos. Con esta idea lo que se pretende es motivar a la población estudiantil a involucrarse todavía más en la vida universitaria, a proponer y construir de la mano con las personas profesionales que les están formando; tal vez una idea no cambie el mundo, pero puede cambiar el mundo de una persona que está sufriendo y el propio mundo interno.

4) La Orientación como disciplina de acción está presente.

La Orientación es una disciplina que tiene por objeto y sujeto de estudio al ser humano (Frías, 2015, p. 16) y entre sus principios se señala que es una disciplina para todas las personas, de todas las edades, en todas las etapas del desarrollo, que alienta al descubrimiento y desarrollo de los individuos, es una tarea cooperativa, es parte esencial del proceso de educación y es responsable ante el individuo y la sociedad (Miller, 1971) y son estos mismos principios a los cuales el proyecto OETC pretende responder, pero para lograr esto, fue necesario actuar.

Todas las personas profesionales en Orientación (presentes y futuras) se enfrentarán al reto de pensar cómo mantener la Orientación en acción en los diferentes contextos de trabajo, cómo llevarla a las personas independientemente de las situaciones que se viven en el país y en mundo. Si bien este proyecto todavía tiene la oportunidad de mejorar en muchos aspectos, demuestra que hay mucho en lo que podemos aportar, mucho que podemos hacer para seguir demostrando que la Orientación está presente y dispuesta para contribuir al desarrollo de todas las personas por igual y que al poner en marcha pequeñas ideas, se puede generar un gran impacto para seguir construyendonos entre todas y todos.

Agradecemos a todas las personas involucradas en este proyecto, el cual no hubiese tenido la oportunidad de crecer de no ser por el estudiantado voluntario de Orientación (Damián Vargas Ramírez, Evelyn Rojas Salazar, Natalia Ramírez Campos, Karen Omodeo Arce, Karen Garro Núñez, Emilio Rivera Rojas, Alison Cubillo Villalobos, Emmanuel Garbanzo Núñez, Lourdes Soto Muñoz, Andrea Marín Solórzano, Guadalupe Rodríguez Zúñiga, Natalia Martínez Villegas, Priscilla Arce Montoya, Keila Campos Cordero, Tatiana Guerrero Conejo, Margarita Obando Castro, Cinthia Segura Mejía y Karen Bermúdez Soto) y a las profesoras M.Sc. Stephanie Washburn Madrigal, Licda. Viria Ureña Salazar, Licda. Leonela Gonzales Vides, M.Sc. Yanúa Ovares Fernández y la Dra. Flor Jimenez Segura por acompañarnos, retroalimentarnos y creer en nosotras y nosotros.

Referencias Bibliográficas

- Beck, C. (1979). Orientación Educacional. Sus fundamentos filosóficos. Buenos Aires: El Ateneo.
- Estatuto Orgánico de la Asociación de estudiantes de Orientación. [Estatuto Orgánico ASEORI]. (2012) 1ra ed. ASEORI.
- Frías, C. (2015). La Orientación como disciplina y profesión. En Mata, A. (ed), El desarrollo teórico de la Orientación: un aporte de la Universidad de Costa Rica (pp. 15-50). San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Hough, M. (1996). Técnicas de orientación psicológica. Madrid: Narcea.
- Jiménez, É. (2015). Aportes del enfoque de desarrollo humano a la Orientación. En mata, A. (Ed). El desarrollo Teórico de la Orientación. (p. 115-156). Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Miller, F.W. (1971). Principios y Servicios de la Orientación Escolar. España: Editorial Magisterio Español, S.A.
- Okun, B. (2001) Ayudar de forma efectiva. Barcelona, España: Paidós Ibérica.

Anexos

Anexo 1. Información sobre las solicitudes recibidas.

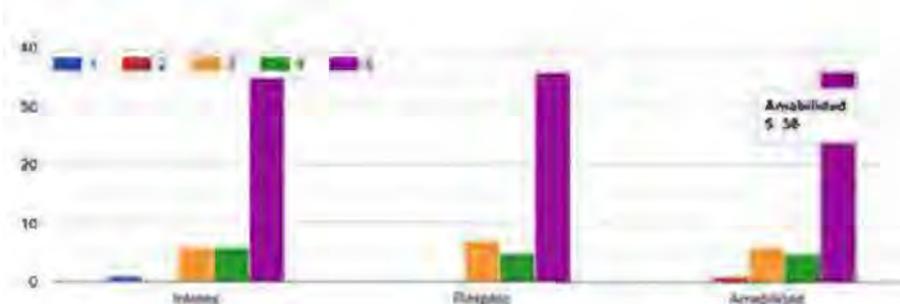
Tabla 1. Datos sobre el estado de las solicitudes recibidas en el proyecto OETC.

Solicitudes recibidas.	116
Acompañamientos finalizados	71
Acompañamientos en proceso	8
Personas que declinaron	4
Personas referidas a una unidad de apoyo	1
Total de solicitudes atendidas	91

Fuente: Elaboración propia (2020)

Anexo 2. Opinión de las personas beneficiarias del proyecto OETC.

Gráfico 1. Evaluación de calidad de servicio brindada por el estudiantado beneficiario del proyecto OETC.



Fuente: Evaluación realizada por las personas participantes (2020).

AREA	POLÍTICA ESPECÍFICA	ACCIÓN
Atención selección matrícula y graduación	1, 8, 9, 12	Campañas, FISCALÍA contra el hostigamiento sexual.
Talento humano	3, 4, 6, 8, 9, 14	Charlas, capacitaciones al personal docentes y de apoyo a la academia, Código de Buenas Prácticas en la Igualdad de Género.
Participación y liderazgo de las mujeres	3, 5, 10	Procesos de capacitación a mujeres de la academia y apoyo a la academia. Código de Buenas Prácticas en la Igualdad de Género
Vinculación externa	7, 11	Participación proyectos de investigación y extensión
Normativa Institucional contra la violencia de género	13, 14	Actualización constante de políticas, reglamentos que atiendan todo tipo de discriminación. FISCALÍA contra el hostigamiento sexual Comisión Institucional contra el hostigamiento sexual

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)



Capacitación en Lengua de Señas Costarricense: la virtualización con equidad e igualdad

*Yanúa Ovares Fernández
Virya Castillo Vargas
Universidad de Costa Rica*

Capacitación en Lengua de Señas Costarricense: la virtualización con equidad e igualdad

Yanúa Ovares Fernández, Virya Castillo Vargas

Introducción

El programa Regional de Recursos en Sordera (PROGRESO) inició sus labores en noviembre de 1981, en la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio en San Pedro de Montes de Oca, PROGRESO es un programa de la Escuela de Orientación y Educación Especial de la Universidad de Costa Rica que realiza proyectos de Acción Social a través de la Vicerrectoría de Acción Social y Fundación UCR. Actualmente desarrolla cursos de capacitación mediante dos proyectos. El ED-693 Capacitación en Lengua de Señas Costarricense (responsable M. Sc. Maribel Morales Rodríguez) y el ED-3305 Capacitación en LESCO a instituciones públicas (responsable M. Sc. Yanúa Ovares Fernández). Esta exposición se enmarca dentro de las acciones que se llevan a cabo en el marco de los dos proyectos con miras a sistematizar el proceso de capacitación que bajo la modalidad virtual. El objetivo general de los procesos de enseñanza del LESCO es que las personas participantes puedan aprender las generalidades de la lengua de señas e interactuar con las personas sordas con el fin de comprender los valores de la comunidad sorda y su lengua aplicando comunicación visual gestual con apoyo de las señas. Además, conocer y aprender de la cultura sorda y desarrollar habilidades comunicativas viso gestuales, expresivas y comprensivas.

Las personas que fungen como instructores de la lengua de señas son personas sordas. Para ser instructores de LESCO, cada una de las personas nombradas tienen noveno año aprobado y participaron de los planes de capacitación de instructores de LESCO y obtuvieron un certificado como Técnico instructor en la enseñanza del LESCO. Esta

titulación les permite desempeñarse laboralmente en la enseñanza de la LESCO y así cubrir la demanda del público en general, empresas privadas e instituciones públicas por aprender LESCO. La totalidad de instructores son usuarios naturales de la Lengua de Señas.

Al desarrollar estos procesos de capacitación se ofrece la oportunidad de que las personas sordas obtengan un empleo demostrando una creciente conciencia de la necesidad de responder abiertamente a las leyes que amparan el derecho al trabajo, la accesibilidad y el respeto a la diversidad. Mediante la enseñanza del LESCO se promueve la inclusión social del colectivo de personas sordas.

Los cursos de LESCO se dividen en 6 niveles y tres talleres de refrescamiento. Los contenidos no solo se enmarcan en el aprendizaje de vocabulario sino en el conocimiento de la cultura en la que están inmersas las personas sordas en un mundo de personas oyentes. Los grupos se conforman de máximo 15 personas para que la persona instructora pueda ofrecer un seguimiento apropiado y retroalimentación constante. Es importante que en los cursos de LESCO las personas matriculadas tengan una participación activa y establezcan siempre el contacto visual con sus compañeros o compañeras y la persona instructora. Se trabaja con una normativa básica sobre el uso de las cámaras siempre activadas, no uso de la voz, espacio iluminado y reglas que permiten que las clases se desarrollen de manera fluida.

Las plataformas con las que se trabaja son accesibles tanto para la persona que instruye (una persona sorda) como para las personas participantes. En UCR Global se sistematiza el curso en sus contenidos, evaluación y sesiones de trabajo tanto sincrónicas como asincrónicas. Los materiales se han preparado en modalidad de videos bajo plataformas como YouTube para ser utilizados en las sesiones sincrónicas y con ayuda de ED-Puzzel se puede evaluar la participación asincrónica de cada persona matriculada.

Durante todo el proceso del curso se aplican diferentes metodologías que permiten a cada persona inscrita interactuar con sus compañeros y compañeras. La retroalimentación busca corregir la posición de las manos, expresiones faciales que logren una verdadera comunicación **viso-gestual o mejorar en la fluidez. Las personas instructoras han formado equipos de trabajo para desarrollar diferentes estrategias de enseñanza, seguimiento y evaluación de los aprendizajes según los objetivos de los cursos y los diferentes talleres.**

No hay duda que hemos apostado por una oferta de calidad en los **cursos de capacitación. La virtualización ha significado la inversión de tiempo por parte de las personas instructoras con quienes nos hemos reunidos las dos responsables de los proyectos para apoyar lo que tiene que ver con el apoyo logístico de todas las acciones que se llevan a cabo administrativa y académicamente. Se han establecido los contactos con las instituciones interesadas o público en general que desee capacitarse. Por otro lado, ha significado horas de práctica y revisión de los materiales en las plataformas respectivas para que salgan a la luz posibles errores y necesidades de cambio.**

Referencias

- Centro Nacional de Recursos para la Educación Inclusiva. (2014). Diccionario lengua de señas (LESCO). CENAREC. Recuperado de <http://cenarec-lesco.org/DiccionarioLESCO.php>
- Centro Nacional de Recursos para la Educación Inclusiva. (Productor). (2019). Un vistazo a la cultura de la comunidad sorda y la gramática de la LESCO en el marco de la educación inclusiva[DVD]. San José, Costa Rica : CENAREC
- Morales, A. (2015). La lengua de señas en la vida de los sordos o el derecho de apalabrar su realidad. Recuperado de <https://cultura-sorda.org/lengua-de-senas-en-la-vida-de-los-sordos/>
- Pérez, O. (2014). Las personas sordas como minoría cultural y lingüística. Universidad Carlos III de Madrid. Dilemata (15) (pp.267-287) Recuperado de https://cultura-sorda.org/wp-content/uploads/2015/06/Perez_Personas_sordas_minoria_cultural_linguistica_20142.pdf
- Programa Regional de Recursos en Sordera (PROGRESO) (Productor). (2019). Antología LESCO 1 [DVD]. De Escuela de Orientación y Educación Especial, Universidad de Costa Rica
- Programa Regional de Recursos en Sordera (PROGRESO) (Productor). (2019). Antología LESCO 2 [DVD]. De Escuela de Orientación y Educación Especial, Universidad de Costa Rica
- Programa Regional de Recursos en Sordera (PROGRESO) (Productor). (2019). Antología LESCO 3 [DVD]. De Escuela de Orientación y Educación Especial, Universidad de Costa Rica
- Programa Regional de Recursos en Sordera (PROGRESO) (Productor). (2019). Antología LESCO 4 [DVD]. De Escuela de Orientación y Educación Especial, Universidad de Costa Rica
- Programa Regional de Recursos en Sordera (PROGRESO). (2019). Antología LESCO 1. Escuela de Orientación y Educación Especial, Universidad de Costa Rica
- Programa Regional de Recursos en Sordera (PROGRESO). (2019). Antología LESCO 2. Escuela de Orientación y Educación Especial, Universidad de Costa Rica

Programa Regional de Recursos en Sordera (PROGRESO).
(2019). Antología LESCO 3. Escuela de Orientación
y Educación Especial, Universidad de Costa Rica
Programa Regional de Recursos en Sordera (PROGRESO).
(2019). Antología LESCO 4. Escuela de Orientación
y Educación Especial, Universidad de Costa Rica
Veinberg, S. (2010). Una cuestión de derechos humanos: el
caso de la comunidad sorda. Recuperado de [https://
cultura-sorda.org/derechos-humanos-comunidad-sorda/](https://cultura-sorda.org/derechos-humanos-comunidad-sorda/)

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)

Mesa Redonda

**ACCIONES DE EQUIDAD EN EL
ESTUDIANTADO Y LA DOCENCIA.**

Yanúa Ovares



Presentación

Virtualización de los cursos de LESCO

Proyectos

- ED-3305
- ED-693

Dirigido a



CCSS

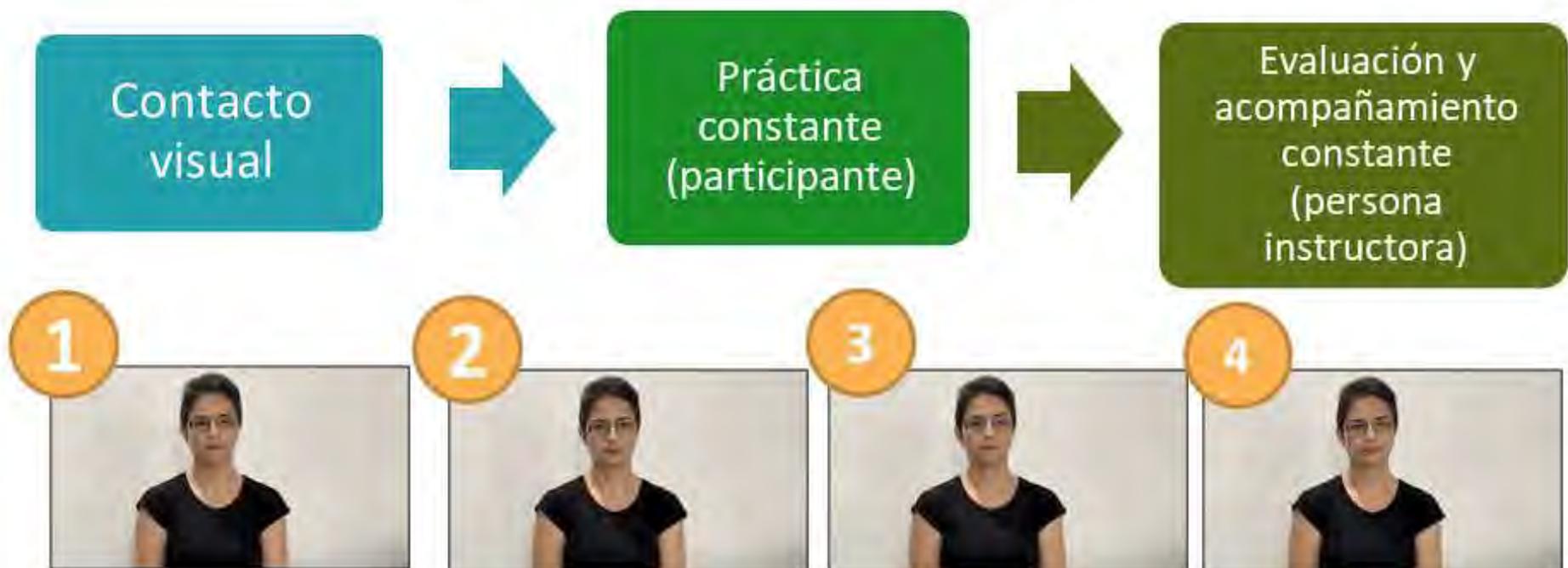


Ministerios



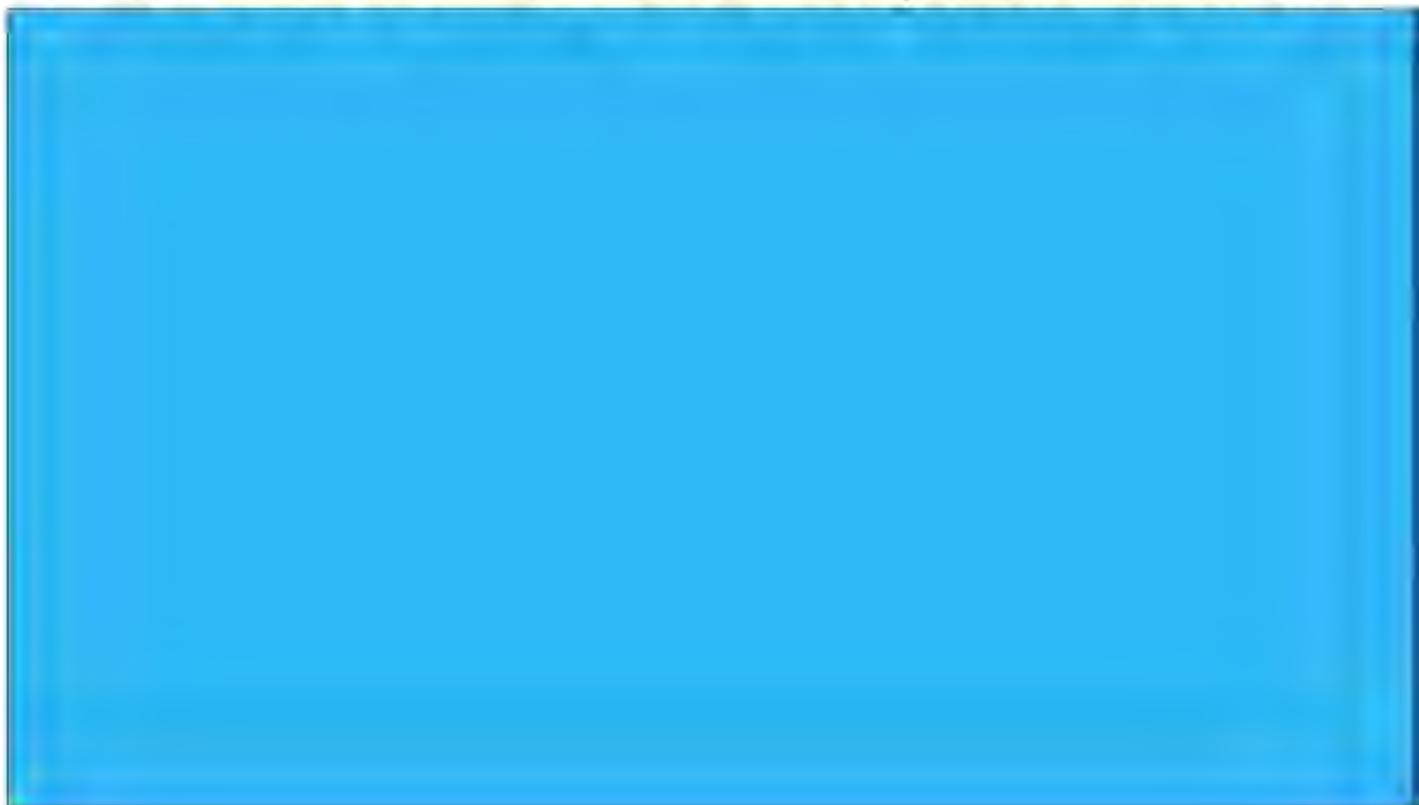
Poder Judicial

Características de los cursos de LESCO





Cultura sorda: mitos sobre las personas sordas



Equidad y calidad en la virtualización



II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)

Mesa Redonda

**ACCIONES DE EQUIDAD EN EL
ESTUDIANTADO Y LA DOCENCIA.**

Martha Gross



Presentación

Construcción de una cultura inclusiva en la docencia de la Universidad de Costa Rica PD-OE-1873-2018



M.Sc. Martha Gross Martínez

Antecedentes: un relato de 34 años

1986 la Escuela de Orientación y Educación Especial (EOEE)

1987-1995 EOEE: Vicerrectoría de Acción Social y el Instituto de Investigaciones Psicológicas

1996 **Primeras Políticas Institucionales en el Campo de la Discapacidad (UCR)**

2000 Programa de Servicios a Estudiantes con Discapacidad (hoy CASED) en la Vicerrectoría de Vida Estudiantil (VVE) y alianza con la EOEE

2018 Proyecto de Docencia EOEE y el Centro de Asesoría y Servicios a Estudiantes con Discapacidad (CASED, Oficina de Orientación, VVE)



Objetivo general



Promover la construcción del conocimiento sobre la educación universitaria inclusiva, en diversos espacios formativos de la Universidad de Costa Rica.

¿Qué es cultura inclusiva?



Cultura inclusiva y legislación



Estrategias docentes inclusivas





CULTURA INCLUSIVA UNIVERSITARIA: ACCIONES

1) Construcción de un marco conceptual

La cultura inclusiva como un sistema de valores y un modelo educativo universitario que:

Permite apoyar la diversidad estudiantil.

Posiciona la oferta académica desde todas las visiones y contextos presentes en las aulas.

Apuesta por un proceso de formación colaborativo.

Exige una universidad comprometida en la toma de acciones positivas.



CULTURA INCLUSIVA UNIVERSITARIA: ACCIONES

2) Intercambios docentes mediante capacitaciones, charlas, reuniones de equipo para incidir en:

La transformación de la ruta didáctica.

En el conocimiento de metodologías docentes ante la diversidad estudiantil y:

- propiciar la participación,
- rescatar la habilidad del estudiante,
- dar respuesta a los requerimientos de la población estudiantil con necesidades educativas.



CULTURA INCLUSIVA UNIVERSITARIA: ACCIONES

- 3) Implementar acciones de enriquecimiento y formación sobre estrategias docentes inclusivas

Elaboración de seis Infografías ante la virtualidad.

Elaboración de un Cuadernillo de Estrategias Inclusivas.



CULTURA INCLUSIVA UNIVERSITARIA: ACCIONES

4) Divulgación mediante:

Talleres sobre cultura inclusiva en diferentes sedes de la universidad.

Ponencias en Congresos nacionales internacionales

Colaboraciones en FBLive

Colaboraciones programa radio UCR

CULTURA INCLUSIVA UNIVERSITARIA: ACCIONES

Oficina de Orientación
Viceministerio de Vida Estudiantil
Escuela de Orientación y Estudios Especiales

**Estrategias
docentes
inclusivas:**
adaptación de actividades
en la virtualidad



UCR
1948
100 años
1948-2022

Oficina de Orientación
100 años
1948-2022

Indicadores de una cultura inclusiva universitaria



Escuela de Orientación y Educación Especial (EOEE)

Centro de Asesoría y Servicios a Estudiantes con Discapacidad (CASED)



Equidad

Estrategias docentes que respondan a todo el estudiantado.



Respeto

Respeto a las diferencias de la diversidad estudiantil.



Participación



Participación a partir de las experiencias particulares y grupales de la población estudiantil.

Infografía 1:
Creada y diseñada por María Cruz Martínez.

Una cultura inclusiva universitaria y estudiantes con discapacidad: respuesta docente ante la virtualidad

Escuela de Orientación y Educación Especial (EOEE)

Centro de Asesoría y Servicios a Estudiantes con Discapacidad (CASED)



Ofrecer a la población estudiantil situaciones de aprendizaje óptimas para el desarrollo de sus habilidades.

Promover un proceso de comunicación cercano, mediante múltiples medios (teléfono, plataforma de mediación, correos, videollamadas, etc.).

Realizar ajustes metodológicos en las actividades y evaluaciones, acorde al requerimiento del estudiantado.

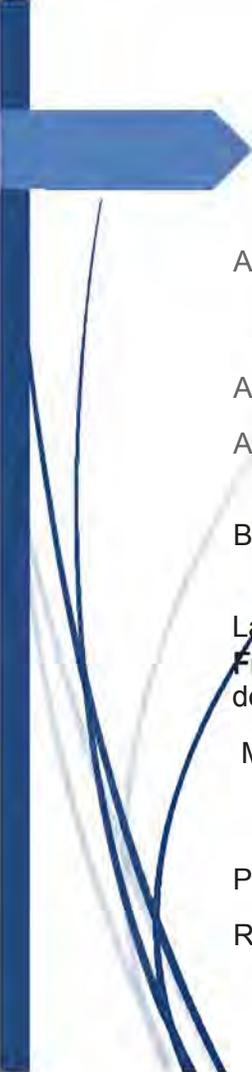


Simplificar tareas, trabajos y evaluaciones, que sean concretos y definidos.



Potenciar destrezas de negociación y resolución de problemas en las interacciones grupales de manera colaborativa.

Tomar en cuenta la diversidad de contextos y posibles soluciones.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abasali E. y Ramírez R. (2018). Estrategias vinculadas a la atención de los estudiantes universitarios con discapacidad. *Revista Educ@ción en Contexto*, Vol. IV, N° 7. ISSN 2477-9296. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Venezuela.

Alborno, N. y Gaad E. (2014). *Index for inclusion*. DOI: 10.1111/1467-8578.12703

Alcaín M. y Medina-García, M. (2017). Hacia una educación universitaria inclusiva: realidad y retos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 11(1), 4-19.

Booth, T. and Ainscow, M. (2002) *Index for INCLUSION: Developing Learning and Participation in Schools*. Centre for Studies on Inclusive Education, United Kingdom.

Lasso, Milena. (2015). Cultura inclusiva en la escuela. *Revista Para el Aula - IDEA Edición N° 14*. Universidad San Francisco de Quito, Ecuador. Recuperado de: https://www.usfq.edu.ec/publicaciones/para_el_aula/Paginas/revistas/paraelaula14.aspx

Mas Torelló, O., Olmos Rueda, P., y Sanahuja Gavaldà, J.M. (2018). *Docencia compartida como estrategia para la inclusión educativa de alumnos con necesidades específicas de apoyo educativo*. *Revista de Educación Inclusiva*, 11(1), 71-90.

Plancarte, P. A. (2017). Inclusión educativa y cultura inclusiva. *Revista de Educación Inclusiva*, 10(2), 213-226.

Rodríguez, C. y Vargas, C. (2018). *Taller de estrategias didácticas*. Departamento de Docencia Universitaria (DEDUN). Universidad de Costa Rica.



¡MUCHAS GRACIAS!

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)

Mesa Redonda

**ACCIONES DE EQUIDAD EN EL
ESTUDIANTADO Y LA DOCENCIA.**

**Expositora: MBA Anabelle León Chinchilla
Directora OBAS**



Presentación

Efecto del Sistema de Becas en la permanencia y graduación de la población estudiantil de la Universidad de Costa Rica

El propósito del Sistema de Adjudicación de Becas, establecido en el artículo 1 del Reglamento de Adjudicación de Becas a la Población Estudiantil armoniza con el principio rector de igualdad de oportunidades para cursar estudios en la UCR, en virtud de que ofrece las condiciones para la permanencia y la graduación universitaria.

Artículo 5. La beca socioeconómica y los beneficios consisten en un apoyo que el sistema brinda al estudiante para que culmine sus estudios.

Se otorgarán a la población estudiantil nacional, extranjera con residencia permanente, y además a la que tenga algún estatus cubierto por lo tratados y otros instrumentos internacionales vigentes en el país, con fundamento en su condición socioeconómica que será determinada por la OBAS, de acuerdo con el índice socioeconómico.

Efecto del Sistema de Becas en la permanencia y graduación de la población estudiantil de la Universidad de Costa Rica

A lo largo del tiempo la UCR ha canalizado importantes esfuerzos hacia el fortalecimiento de este sistema, para hacerlo más efectivo en el apoyo que brinda a la población estudiantil que no cuenta con la capacidad económica para sufragar los gastos de estudio.

**Total de estudiantes con beca vigente socioeconómica, por sede.
Universidad de Costa Rica. I ciclo 2020**

Categoría de beca	Total		Rodrigo Facio		Occidente		Atlántico		Guanacaste		Caribe		Pacífico		Sur		Alajuela	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Total	23671	100,00	14788	100,00	2346	100,00	1711	100,00	1751	100,00	1131	100,00	1093	100,00	453	100,00	398	100,00
1	1127	4,76	896	6,06	62	2,64	27	1,58	57	3,26	15	1,33	42	3,84	6	1,32	22	5,53
2	1291	5,45	1006	6,80	83	3,54	40	2,34	62	3,54	32	2,83	33	3,02	2	0,44	33	8,29
3	1712	7,23	1235	8,35	150	6,39	103	6,02	76	4,34	45	3,98	51	4,67	10	2,21	42	10,55
4	2488	10,51	1771	11,98	196	8,35	130	7,60	157	8,97	77	6,81	88	8,05	14	3,09	55	13,82
5	17053	72,04	9880	66,81	1855	79,07	1411	82,47	1399	79,90	962	85,06	879	80,42	421	92,94	246	61,81
% por Sede		100,00		62,47		9,91		7,23		7,40		4,78		4,62		1,91		1,68
Matrícula y % de becas																		
	43 411	54,53	32 272	45,82	2981	78,70	2085	82,06	2268	77,20	1304	86,73	1360	80,37	479	94,57	662	60,12

Nota: Los datos de matrícula por sede fueron suministrados por la Oficina de Registro e Información. 02/07/2020

Fuente: Oficina de Becas y Atención Socioeconómica, Julio de 2020.



Categorías de beca vigentes 2015	1	2	3	4	5
% Exoneración costo de matrícula	45%	70%	90%	100%	100%
Complem. económico gastos carrera					x
Apoyo Adicional Pobreza extrema					x
Traslado o alojamiento (excluyentes)	Transporte			x	x
	Reubicación geográfica			x	x
	Residencias			x	x
Alimentación (subsido y %)	Almuerzo		70%	100%	100%
	Otros tiempos			100%	100%
Gastos salud (%)	Odontología			100%	100%
	Optometría			100%	100%
Préstamos	Libros de texto			x	x
	Dinero corto plazo	x	x	x	x
	Dinero largo plazo	x	x	x	x

Fuente: Reglamento Adjudicación de Becas a la Población Estudiantil. Aprobado por el Consejo Universitario en Sesión N° 5761 del 10 de octubre de 2013.



Visión Integral

La robustez del Sistema de Becas en la Institución, cada vez más sostenida de cara al comportamiento de los indicadores económicos del país, de manera que los estudiantes con beca socioeconómica cuenten con los beneficios definidos reglamentariamente para cada categoría de beca, logrando cubrir los gastos propios de la actividad universitaria, conducente a la culminación de los estudios.

En esta línea, el compromiso institucional resulta evidente en el fortalecimiento continuo y sostenido de los beneficios a lo largo de los últimos años, así como en la entrega oportuna de los beneficios complementarios

En el mismo orden de prioridad, por el reconocimiento que tiene la UCR de la multiplicidad de factores que permea el proceso de enseñanza aprendizaje (permanencia), su quehacer se caracteriza por una constante ampliación y diversificación de servicios, programas, proyectos y actividades, que desde la perspectiva de formación integral del estudiantado universitario, favorecen el involucramiento de la población con la vida universitaria y acrecientan los recursos conducentes al éxito académico.



Retos Actuales

Alineación objetivos con el contexto actual:

Flexibilidad y apertura para la atención en cualquier momento, de las circunstancias que afecten negativamente la condición socioeconómica del estudiantado

Articulación institucional

Canales de comunicación



II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)

Mesa Redonda

**ACCIONES DE EQUIDAD EN EL
ESTUDIANTADO Y LA DOCENCIA.**

Lucía Molina



Presentación

Acompañamiento a docentes que trabajan con poblaciones en situación de vulnerabilidad.

Desarrollado de enero 2018 a diciembre 2019.

Responsable principal: M.Sc. Lucía Molina Fallas.

Para la ejecución se contó con el apoyo de otros(as) docentes y personal administrativo en varios momentos de la ejecución del proyecto.

La suma de participantes en las diferentes fases del proyecto es 51 participaciones docentes.

Unidad Académica: Escuela de Psicología.

Actividades desarrolladas:

- Aplicación de un cuestionario con el fin de encuestar la percepción que de su trabajo con poblaciones que sufren situaciones que les vulnerabilizan, tienen las y los docentes de la Escuela de Psicología que imparten módulos o tienen a cargo proyectos de TCU. Se logró aplicar el cuestionario a 19 docentes.
- Reunión con docentes; con la intención de compartir los hallazgos de la primera parte y recibir realimentación que nos permitiera construir de mejor manera la concepción que las y los docentes tienen acerca de las poblaciones con las que trabajan y acerca **de su propia vivencia de estas experiencias.**
- Taller sobre cuidado individual y colectivo, siendo la oportunidad para visualizar y discutir directamente cómo las y los docentes abordan las situaciones complejas que viven a la hora de coordinar cada uno de sus proyectos.
- Reunión para presentar los hallazgos de todo el proyecto en conjunto.

Resultados generales

- Visibilizar el compromiso que tienen las y los docentes en el desempeño de las actividades académicas que implican la relación con personas, grupos o comunidades destinatarios de servicios, talleres o procesos conjuntos; desde un accionar que respeta las características de las personas, grupos o comunidades, haciendo interactuar de manera fluida los conocimientos desarrollados en la academia con los saberes de las comunidades.
- Evidenciar que el trabajo que desarrollan implica, no solo una formación pertinente en la materia, sino también una disposición emocional y reflexiva para abordar todas las situaciones que se presentan en el desarrollo de las mismas. La particularidad de las situaciones, le propone a la academia creatividad y flexibilidad en la implementación de propuestas, hace que el saber derivado de la formación universitaria se enlace de manera productiva con el aporte de grupos y comunidades, o que tenga que replantearse de cara a dificultades que surgen a lo largo de los procesos.
- Reconocer a las comunidades en su capacidad de resistencia frente a las situaciones de vulnerabilización en las que desarrollan sus vidas. Esto hace que la relación se produzca desde un reconocimiento de estas fortalezas y resistencias y no sólo desde las situaciones de vulnerabilización que sufren.

Objetivos y su cumplimiento.

- 1. Establecer si el concepto población en situación de vulnerabilidad representa a los destinatarios de las acciones docentes que se desarrollan en los módulos y TCUs.
- En este aspecto es importante señalar que las y los participantes no se refieren a estas poblaciones como vulnerables, más bien se hace énfasis en que han sido vulnerabilizadas, por la falta de una respuesta estatal que les permita el acceso a derechos básicos. Pero como ya se indicó, lo más sobresaliente de este tema, es la posición desde la que las y los docentes se relacionan con estas personas y comunidades, ya que su lectura de las mismas inicia y enfatiza las posibilidades de estas personas, grupos y comunidades para generar estrategias que les permitan una sobrevivencia digna y colectiva en algunos casos.

- 2. **Explorar** el impacto en los(as) docentes y en la docencia de las diferentes vinculaciones con las personas que son atendidas en el ejercicio docente.
- En la vida académica en la Universidad de Costa Rica lo emocional y lo afectivo no están teniendo lugar. Las y los docentes pasan de una actividad a otra y algunas veces no hay espacio para este tipo de reflexiones. El o la docente, sobretodo si está en interinazgo, no “debería” externar malestar o queja. **Agreguemos a esto, que no existen como tales, espacios habilitados para la expresión de este tipo de aspectos, por que no se entiende habitualmente que el quehacer docente los implique.**
- Si tiene implicaciones en la vida laboral y personal de los primeros, se evidencia la complejidad del trabajo, ya que este requiere que la jornada laboral se distribuya entre el trabajo propiamente con la comunidad y los aspectos administrativos y logísticos necesarios para que se produzcan de manera adecuada los procesos. **Está** el malestar que implica el choque con la realidad, en el sentido de que las instituciones estatales no siempre tienen una respuesta valiosa para las necesidades de las personas, grupos y comunidades, esto genera mucha frustración y dolor en las y los docentes. Hay condiciones emocionales de tristeza, desesperanza, desesperación de las personas, grupos o comunidades, frente a las que las y los docentes tiene un rango de acción o un marco de acción limitados. Frente a toda esta adversidad y complejidad es, sin embargo, gratificante observar que los procesos que se desarrollan generan valiosos aportes a las personas o sus comunidades.

- 3. Ensayar aspectos que permitan dar apoyo a la labor docente que se realiza en módulos y TCUs donde se trabaja con poblaciones en situaciones de vulnerabilidad
- El trabajo con las y los docentes participantes nos permite encontrar que ya existe una diversidad de estrategias individuales y colectivas para el abordaje de situaciones complejas, que van desde el manejo individual de la angustia y la tristeza hasta la búsqueda de apoyos institucionales y comunitarios.

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)

Mesa Redonda

**ACCIONES DE EQUIDAD EN EL
ESTUDIANTADO Y LA DOCENCIA.**

Ma. Luisa Preinfalk



Presentación

UNA UNIVERSIDAD INCLUSIVA

La Universidad Nacional se fundó en el año 1973 con el objetivo de contribuir al desarrollo del país, mediante una formación integral e incluyente.

Orienta su quehacer a los sectores sociales menos favorecidos de la sociedad costarricense.

La inclusión es un principio rector que guía el quehacer universitario y la equidad uno de sus valores.

UNA
UNIVERSIDAD NACIONAL
COSTA RICA



“UNA universidad necesaria”



- Política para la Igualdad y Equidad de Género en la Universidad Nacional
- Política Institucional contra el **Hostigamiento Sexual**
- Instituto de Estudios de la Mujer



DECLARATORIA UNA LIBRE DE TODO TIPO DE DISCRIMINACIÓN

"Declarar a la Universidad Nacional espacio libre de todo tipo de discriminación por razones de sexo, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, clases sociales, discapacidad, edad, creencia religiosa, apariencia o lugar de **procedencia**".

MEDIDAS PARA FACILITAR EL ACCESO, PERMANENCIA Y GRADUACIÓN

● Sistema de Admisión inclusivo



Medidas para la permanencia y graduación

Hacia estudiantes indígenas

- **Desarrollo de las carreras en territorios indígenas.**

Hacia estudiantes en condición de maternidad y paternidad

- Plan Integral para la Atención de Estudiantes en Condición de Maternidad-Paternidad.

Hacia estudiantes con necesidades especiales

- Proyecto UNA Educación de Calidad.
- **Comisión InterInstitucional en Materia de Discapacidad (CIMAD).**





Muchas gracias

Referencias

- Cubillo, K. Comunicación personal, 20 de junio del 2017. (Archivo digital).
- Departamento de Registro UNA. (2020). Resultados del modelo de admisión de la UNA. Recuperado de: <https://www.registro.una.ac.cr/see/index.php/resultados-de-modelo-de-admision-de-la-una>
- Rodríguez, M. Comunicación personal, 31 de mayo de 017 (Archivo digital). *Modelo de admisión de la Universidad Nacional*. Heredia, Costa Rica.
- Universidad Nacional, UNA. (2017). *UNA Transparente*. Recuperado de: <http://www.transparencia.una.ac.cr/index.php/categorias/una-en-cifras/373-equidad-en-el-acceso-a-la-educacion-superior-publica>
- Universidad Nacional, UNA. (2016). *Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional*. Heredia, Costa Rica: UNA-Gaceta Extraordinaria No. 3-2016 al 22 de febrero de 2016.
- Universidad Nacional, UNA. (2016). *Política para la igualdad y equidad de género y Plan de acción*. Heredia, Costa Rica: Instituto de Estudios de la Mujer. *Modificación del acuerdo SCU-1519-2011 del 12 de agosto del 2010 sobre el tema de la Universidad libre de todo tipo de discriminación*.
- Universidad Nacional. (UNA). (2015). Gaceta Ordinaria Nº 17, del 16 de setiembre del 2015. Costa Rica
- Universidad Nacional, UNA. (2009). *Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual*. Heredia, Costa Rica: UNA-GACETA Nº 17-2009 15 de noviembre del 2009.
- Vicerrectoría de Vida Estudiantil UNA, 2020. Programa Estudiantes Madres y Padres UNA. Recuperado de: <https://www.vidaestudiantil.una.ac.cr/madresypadres>



Mesa redonda

Latinoamérica: Más experiencias de equidad en la educación superior

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)



Equidad en la Universidad San Francisco Xavier en tiempos de pandemia: Lecciones y desafíos

*Jorge Eduardo Fuentes Avila
Universidad San Francisco Xavier de Chiquisaca*

Equidad en la Universidad San Francisco Xavier en tiempos de pandemia: Lecciones y desafíos

Jorge Eduardo Fuentes Ávila, Sucre – Bolivia

1. Equidad y calidad en la universidad san francisco xavier de chuquisaca

Uno de los aspectos que hace a nuestra universidad una institución reconocida es su antigüedad y la cobertura de estudiantes que se forman en esta casa de estudios superiores. Año tras año, estas cifras aumentan, y ese es uno de los objetivos de la Unidad de Equidad en la USFX, hacer posible que cada vez sean más los que puedan acceder a estudiar en la Universidad; pues más graduados universitarios **significa más profesionales capacitados para el mundo laboral, más ciencia y técnica, y más desarrollo y tecnología para la región y el país.** Un segundo aspecto que caracteriza a nuestra Universidad es el **decidido apoyo hacia una educación con equidad, la más significativa** es sin duda, la gratuidad de los estudios universitarios, así como el sistema de becas que ayudan a solventar los gastos de alimentación, estudios y otros para estudiantes de escasos recursos que quieran acceder a la educación superior.

De esta forma, nuestra Universidad viene desarrollando las 3 estrategias orientadas hacia una educación superior con calidad y equidad:

1.1. PRIMERA: Programas de ayuda estudiantil (becas) para sectores vulnerables destinados a incentivar el acceso y la permanencia en la Educación Superior

La Beca es un beneficio otorgado por la Universidad a estudiantes con problemas socioeconómicos y con buen rendimiento académico, con el objeto de facilitar su profesionalización.

Estas becas tienen el principal objetivo de reducir la exclusión por razones económicas, en ese sentido, nuestra Universidad en convenio con el Estado y las organizaciones sociales ha implementado una política de becas de ingreso/admisión, que permite ingresar en la Universidad de forma libre (sin examen) a estudiantes destacados, originarios e indígenas, estudiantes deportistas o estudiantes con algún tipo de discapacidad; así también aplican un sistema de becas de estudio, becas alimentarias, becas vivienda, becas investigación, becas trabajo, entre otras. También como parte de las becas, en algunos casos se tiene la gratuidad de los títulos, esto aplicado a los estudiantes con discapacidad. A continuación, se puede observar en detalle la asignación de recursos económicos destinados a becas y en **la tabla 2 se puede apreciar la cantidad de estudiantes beneficiados con estas becas durante la gestión 2018:**

TABLA 1
Presupuesto Ejecutado por Becas Otorgadas por la Universidad¹
Gestión 2018 (\$us)

Universidad	TIPO DE BECAS			TOTAL
	SOCIOECONOMICA	ACADEMICAS **	INDIGENAS / ORIGINARIOS ***	
UMSFX	1 171.987	2.191.690	3.707	3.364.604

Beca Alimentación, Comedor y Vivienda*

Beca Auxiliares, Estudio, Investigación y otros **

Becas Ayllus y Marcas ***

TABLA 2
Cantidad de Estudiantes Beneficiados con Becas Otorgadas por la
Universidad

Universidad	TIPO DE BECAS (2018)			TOTAL
	SOCIOECONOMICA	ACADEMICAS	INDIGENAS / ORIGINARIOS	
UMSEFX	1.583	3.556	8	5.147

1.2. Segunda: Políticas de admisión con enfoque de Equidad

La universidad San Francisco Xavier se caracteriza por ser una institución con una amplia diversidad social, cultural y territorial de sus estudiantes. Ello ha implicado que las políticas de admisión año tras año vayan ampliándose en función de las necesidades de los estudiantes, de esta forma, pese a ser el examen de admisión directa la modalidad más demandada, donde anualmente más de 11 mil estudiantes se postulan al examen, han surgido otras modalidades de ingreso directo.

Estas modalidades de admisión son:

a) Admisión no directa: examen de ingreso, cursos propedéuticos

El examen de admisión no permite un acceso equitativo, pues los resultados dan cuenta de las condiciones en las que egresan **los bachilleres en el departamento. Los datos reflejan que los estudiantes del área urbana – frente a los del área rural y los estudiantes de colegios particulares – frente a estudiantes de colegios fiscales, tienen mejores oportunidades de ingresar en la universidad; así lo reflejan los resultados, ya que, entre las gestiones 2010 – 2019, del total de postulantes de colegios fiscales, solo un promedio del 41% aprueba el examen, y de los colegios particulares, un promedio del 56%.**

Esta situación de inequidad se hace más visible cuando se analizan datos de procedencia de estudiantes que ingresan en la Universidad

con la modalidad de examen, pues del total de admitidos, solo el 16% corresponde a estudiantes del área rural y el 84% a estudiantes del área urbana.

De esta forma, la Universidad viene implementando la modalidad de admisión por curso propedéutico, para dar oportunidad de ingreso a más estudiantes, que por razones de desventaja en cuanto a preparación académica no logran ingresar en la Universidad.

b) Admisión directa

En el marco de la equidad, también se tiene 10 modalidades de admisión directa a la Universidad, que facilitan el ingreso de los estudiantes a la educación superior, éstas consisten en:

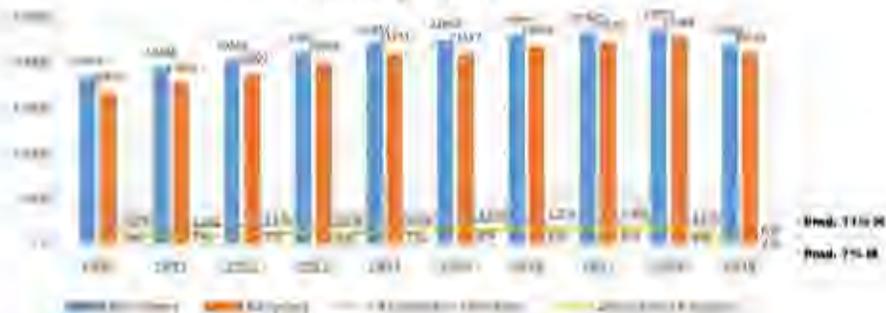
- Ingreso Libre ; son las carreras técnicas que no requieren examen para su ingreso.
- Convenio; permite el ingreso libre de estudiantes de origen indígena.
- Profesionales ; los profesionales que deseen estudiar y que fueron titulados en la Universidad, también tienen la posibilidad de ingresar de forma directa, inscribiéndose a la carrera de su elección; para ello se habilita una cierta cantidad de cupos.
- Mejor promedio ; Los mejores promedios del 6to curso del nivel secundario tienen ingreso libre a la Universidad.
- Traspaso Universitario ; Los estudiantes que cambian de residencia, pueden realizar su traspaso universitario.
- Cambio de Carrera ; los estudiantes que no se sientan conformes con la carrera que estudian, también pueden cambiar de carrera de acuerdo a su vocación, cumpliendo los requisitos.
- Carrera Simultánea ; esta opción le permite al estudiante estudiar más de una carrera, cumpliendo los requisitos establecidos.
- Mérito Deportivo ; son los estudiantes que se han destacado en alguna disciplina deportiva a nivel departamental durante el nivel secundario, ello les habilita para su ingreso libre a la Universidad.
- Discapacidad ; Los estudiantes que presentan alguna discapacidad y que desean realizar estudios superiores también tienen ingreso libre a la Universidad.

-Continuidad Académica ; esta modalidad, les permite continuar estudios a nivel licenciatura o ingeniería, a los estudiantes que han estudiado alguna carrera a nivel técnico superior en el área rural o urbana.

1.3. Tercera: Funcionamiento de la Guardería Universitaria

Un estudio realizado en la gestión 2019, ha confirmado que, las estudiantes mujeres constituyen un grupo altamente vulnerable en la Universidad, pues un promedio del 7% del total de mujeres abandona sus estudios, una de las razones es el hecho de ser madres y no contar con el apoyo de ningún familiar para el cuidado de sus hijos; ante esta situación, la Universidad ha ampliado los servicios de apoyo a estudiantes con la guardería universitaria que viene funcionando hace 18 años, buscando que las y los estudiantes que cumplen el rol de madres y padres concluyan con sus estudios. Actualmente atiende a 152 niños y niñas, de los cuales el 85% de esta población son hijos de estudiantes universitarias.

Gráfico N° 1: Matricula Total Vs. % de Abandono de Homores y Mujeres



Si bien nuestra universidad ha tenido estos avances para reducir las brechas de inequidad existentes, la pandemia del COVID 19 ha hecho mucho más patentes las desigualdades educativas no solo en nuestra universidad, sino en todo el país.

2. La universidad san francisco xavier ante la emergencia sanitaria

2.1. Primera Respuesta ante la Emergencia Sanitaria

Habiéndose declarado la situación de emergencia sanitaria, la Universidad ha iniciado con un protocolo de preparación desde una coordinación interinstitucional con el COE Departamental y COE Municipal para establecer los "Comités Científicos de Salud", el Comité de Salud Universitaria y en la parte educativa se ha comenzado a trabajar para garantizar la continuidad académica a través de la virtualidad.

Este comité ha coordinado la elaboración de un Plan de Contingencia en Salud, COVID19 a partir del trabajo de diferentes equipos conformados para la generación de las siguientes estrategias:

- Inicio de Actividades Académicas Virtuales; a cargo de **Vicerrectorado, Planificación Académica y Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación.**
- Elaboración de reglamentación para el Teletrabajo; a cargo del **departamento de Planificación Institucional y Recursos Humanos.**
- Modificación y Adecuación de Infraestructura con medidas de bioseguridad;** a cargo del departamento de Infraestructura y Recursos Humanos.
- Desde el comité Científico de Salud; se han preparado cerca de 20 protocolos de bioseguridad con el Equipo de Salud en el departamento de Chuquisaca, y se ha logrado instaurar un**

sistema laboratorial como Universidad, los cuales están en funcionamiento:

- El laboratorio de Biología Molecular; con estudios de Diagnóstico de PCR en tiempo real.
- El laboratorio de serología e inmunología en el Hospital Universitario; que presta servicios en serología, inmunología y pruebas rápidas.
- El laboratorio de Farmacia y Bioquímica; que brinda el servicio social para el desarrollo de pruebas rápidas de ELISA y otras,
- El Banco de Sangre; que realiza la extracción de plasma para el tratamiento del Covid.
- El Consultorio Virtual; funciona con más de una centena de médicos de la Universidad que realizan la atención gratuita virtual.

2.2. Acciones de Apoyo a estudiantes al inicio de la pandemia en resguardo de la equidad

Las medidas llevadas a cabo ante la rápida propagación del coronavirus han afectado a muchos estudiantes que provienen del interior del país, estudiantes provenientes de familias con bajos ingresos, estudiantes con discapacidad, estudiantes que asumen el rol de padres y madres de familia, estudiantes que trabajan para estudiar, entre otros casos.

En ese sentido, después de haberse suspendido las actividades académicas presenciales en la Universidad e iniciado la cuarentena total por la pandemia, cerca de 4 mil estudiantes que provienen de diferentes Municipios del departamento de Chuquisaca y otros departamentos han quedado varados en la ciudad de Sucre.

Ante esta situación la Universidad ha gestionado:

- a) La dotación de 2500 canastas familiares para los estudiantes que se encontraban en situación de necesidad económica.
- b) Se ha viabilizado el retorno de estos estudiantes a sus lugares de origen, principalmente hacia los diferentes municipios

del departamento de Chuquisaca, a través de los buses de la Universidad y la contratación de otros buses de transporte interprovincial.

2.3. El inicio de la Enseñanza Virtual desde una mirada de la Equidad

Ante la necesidad de suspender las clases presenciales por el virus, el gobierno y todas las instituciones educativas han acudido a una variedad de tecnologías para seguir impartiendo educación a más de 2 millones 870 mil estudiantes en el país, cantidad de la cual, más de 500 mil estudiantes pertenecen a la educación superior.

En Bolivia, al igual que en otros países, existe una brecha digital entre los que tienen acceso a las tecnologías de información y comunicación; y los que quedan excluidos por la condición socioeconómica y ubicación geográfica de sus comunidades de origen donde no llega la señal de internet.

En ese sentido, la universidad ha gestionado una nueva ayuda que consiste en:

Un convenio para la rebaja de tarifas por compra de paquetes con la empresa de Telecomunicaciones ENTEL para facilitar la conectividad de los estudiantes a partir de sus teléfonos móviles para acceder a las clases virtuales desde una videoconferencia.

2.3.1. La capacitación docente y estudiantil para la adaptación a la enseñanza virtual

El proceso de capacitación docente estuvo orientado a desarrollar habilidades para la interacción del docente con sus estudiantes a través de la plataforma virtual, para desarrollar el proceso de enseñanza y aprendizaje utilizando todas las herramientas disponibles para facilitar el aprovechamiento estudiantil.

Con los estudiantes se lo realizó a través de un programa autogestionado por ellos, que facilita el conocimiento de la interfaz de la plataforma e-campus y el manejo de sus aplicaciones.

3. Lecciones aprendidas y desafíos para la calidad y equidad de la educación en la usfx en tiempos de pandemia

La situación que actualmente estamos viviendo con la pandemia, nos continúa dando lecciones y aprendizajes; en relación a las formas de atención a estudiantes con dificultades, y las formas de atacar las situaciones de vulnerabilidad en que viven los estudiantes.

De manera muy acertada lo decía Joaquín Gairín de la Universidad Autónoma de Barcelona, en el Webinar sobre Equidad en tiempos de Pandemia, que, “la vulnerabilidad es una circunstancia que pueda afectar a todos, pero a la vez, la vulnerabilidad es una construcción en la cual podemos intervenir”.

3.1. Lecciones Aprendidas en esta etapa de transición de la Enseñanza Presencial a la Enseñanza Virtual

Uno de los primeros retos encarados fue el pasar de una enseñanza presencial a una enseñanza virtual, lo cual no ha sido nada fácil pues la adaptación ha tomado su tiempo tanto para los docentes como para los estudiantes.

- a) La Enseñanza virtual implica un cambio trascendental en las metodologías de Enseñanza y Aprendizaje
Esto significó más trabajo para el docente, pues en estas circunstancias implica preparar más recursos educativos y materiales en diferentes formatos para que los estudiantes puedan acceder al contenido.
- b) La enseñanza Virtual también ha implicado repensar en nuevas formas de evaluar los aprendizajes

Esto ha llevado también a realizar innovaciones en las formas de evaluar, pues el docente ha tenido que repensar la forma tradicional en la que estaba acostumbrado a evaluar.

c) Las prácticas no son sustituibles por la virtualidad
Respecto a las carreras con asignaturas vinculadas directamente a la práctica; está bastante claro que, “las prácticas no son sustituibles por la virtualidad”, pues el profesional “se forma haciendo”, en ese sentido, se ha organizado las asignaturas de “Internado” en las carreras del área de salud, para realizar este trabajo de servicio social como parte de las Brigadas de rastillaje Covid19 en la etapa de mitigación, contención y estudio en la ciudad de Sucre, en convenio con el Servicio Departamental de Salud (SEDES).

d) **La Enseñanza Virtual ha resultado beneficiosa para** estudiantes con discapacidad física

Para los estudiantes que presentan dificultad motriz, resultó más beneficioso quedarse en casa, porque tiene un alto costo económico llegar a la facultad cada día en silla de ruedas, situación por la cual, algunos han abandonado sus carreras en gestiones pasadas.

3.2. Desafíos

- a) Necesidad de realizar adaptaciones curriculares en la enseñanza virtual
Se tiene estudiantes con déficit auditivo, y es esencial contar con un intérprete para conectarse a las clases virtuales para interpretar en lengua de señas la explicación del docente.
Ocurre lo mismo en el caso de los estudiantes con discapacidad Visual; es esencial realizar la adaptación del material para que pueda reconocerlo el TalkBack (Programa que utilizan).
- b) Es un tema pendiente trabajar en estrategias de Equidad en la Permanencia de Estudiantes
Queda pendiente la aplicación de una estrategia minuciosa que pueda realizar un acompañamiento a los estudiantes que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, para reducir el

alto índice de abandono estudiantil en la Univesidad, pues éste alcanza a 106 estudiantes por cada 1000.

c) La Educación Virtual solo alcanza a un 70% de la población Estudiantil

Este es un enorme desafío de equidad educativa, desafortunadamente un 30% de la población estudiantil no cuenta con dispositivos electrónicos que les permitan seguir las lecciones en línea, ni la conectividad necesaria para hacerlo.

Ante esta situación, la universidad podría poner a su disposición los laboratorios informáticos, teniendo en cuenta los protocolos de bioseguridad.

d) Las habilidades que nuestros estudiantes necesitan desarrollar en esta etapa de crisis mundial es la "Adaptabilidad y la Resiliencia".

La mayor preocupación, no debería ser solamente el desarrollar contenidos del área profesional, sino, es esencial que las habilidades que nuestros estudiantes necesitan son, la toma de decisiones informada, resolución creativa de problemas y, sobre todo, adaptabilidad; para lograr todo esto, la resiliencia también debe integrarse en Proceso de Enseñanza y Aprendizaje.

Sucre, 09 de septiembre de 2020

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)



Mesa redonda: Latinoamérica:
Más experiencias de equidad en la educación superior

*Sara Margarita Alfaro García
Guadalupe Palmeros y Ávila
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco-México*

Mesa redonda Latinoamérica: Más experiencias de equidad en la educación superior

Dra. Sara Margarita Alfaro García, Dra. Guadalupe Palmeros y Ávila
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco-México

Introducción

Una de las consecuencias derivadas de la contingencia sanitaria por el virus SARS CoV-2 (COVID19), fue el proceso de transición de la modalidad presencial, al desarrollo de actividades administrativas, académicas y pedagógicas en un escenario virtual, coadyuvando al distanciamiento social preventivo, al cumplimiento de las restricciones de actividades presenciales, y disminuyendo con ello, la congregación de personas, lo cual se hizo de manera repentina en **todos los niveles educativos, causando un significativo impacto** no solo en las instituciones de educación, sino también en los docentes y estudiantes.

El cierre de escuelas, que inicialmente se esperaba fuera de dos a cuatro semanas, se ha prolongado a varios meses; existe probabilidad de realizar un regreso escalonado o intermitente, pero persiste la incertidumbre acerca de la fecha en que se pueda regresar a las aulas, por ahora, se está trabajando en un modelo híbrido o mixto (Blended Learning), con una mecánica de enseñanza que combina el uso los recursos didácticos de la modalidad presencial con las herramientas que ofrecen las nuevas tecnologías de la información y comunicación. **En el caso de las instituciones de educación superior, específicamente** en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT), para dar continuidad y eventual conclusión al ciclo escolar febrero-Julio 2020, se implementaron diversas acciones emergentes para la capacitación

del personal administrativo y docente, con el objetivo de que pudieran cumplir con sus funciones cotidianas, desde un lugar adaptado en sus hogares, dando pie a la consolidación de espacios de trabajo que permitieron cumplir con sus actividades laborales, desde un acceso **remoto (Home office)**.

No obstante, la equidad es uno de los aspectos más preocupantes en torno al desarrollo de estas políticas educativas emergentes, **ya que se pudo observar que existen significativas desigualdades**, debido no sólo a situaciones económicas, sino también a la falta de recursos tecnológicos, de acceso a la conectividad o la ausencia **de conocimientos y habilidades para el eficiente uso de las TIC** (Competencias digitales), tanto por parte del personal académico, como de los estudiantes.

Ante este panorama, surge la interrogante: ¿Cómo dar continuidad y un cierre exitoso a los resultados académicos en un marco de transición emergente de las actividades correspondientes al ciclo escolar febrero - agosto 2020? Planteamiento que estuvo en constante consideración, tanto por el personal directivo, como el docente, por lo cual, partiendo de un diagnóstico de necesidades, tanto de los recursos económicos como tecnológicos, se pusieron en marcha diversas acciones que se consolidaron en la integración del Plan de Actividades Académicas y

de Investigación para la Nueva Normalidad (Modalidad Virtual-Mixta) de la UJAT, derivado de un acto de Responsabilidad Social Universitaria, y de las recomendaciones realizadas por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) para que se elaborara un programa especial para el restablecimiento de las funciones sustantivas, en virtud de las necesidades particulares del contexto institucional.

En adición, cabe mencionar que la UJAT se encuentra ubicada en el sureste de México y desde su fundación, primero como Instituto Juárez, y posteriormente como Universidad, se ha constituido como la primera alternativa de formación para los jóvenes del Estado de Tabasco, así como de los estados circunvecinos. Se caracteriza por una estructura organizativa en Divisiones Académicas (12 en total), distribuidas en diversos puntos de la geografía tabasqueña: Centro, Comalcalco, Jalpa de Méndez, Cunduacán y Tenosique. De igual manera ha extendido su servicio a través del Sistema de Educación a Distancia (SEAD) con instalaciones en Jalapa, Jonuta y Macuspana.

En la actualidad ofrece un total de 61 Programas Educativos de pregrado, de los cuales 59 son licenciaturas, un programa de técnico superior universitario y un curso complementario. Se imparten 60 programas de posgrado: 17 especialidades médicas, 30 maestrías y 13 doctorados. De estos, el curso complementario, cinco licenciaturas y una maestría, se imparten en la modalidad a distancia. (UJAT, 2020, p. 35).

En conjunto, los programas de pregrado y posgrado constituyen una matrícula universitaria de 32,865 alumnos, distribuida de la siguiente forma: 106 estudiantes a nivel de Técnico Superior Universitario, 31,669 de Licenciatura y 1,090 de Posgrado. (UJAT, 2020, p.36). En cuanto a los docentes, se tiene una planta académica de 1,717 de profesores (UJAT, 2019, p. 17),

Bajo la perspectiva de la equidad e inclusión para el ciclo 2018- 2019, la matrícula por género estaba compuesta por 55% de mujeres y 45%

de hombres, mientras un total de 58 alumnos presentaban alguna discapacidad y 527 manifestaron hablar una lengua indígena. Lo anterior, en suma, representa una cifra alentadora que abona a las políticas de inclusión y justicia social. A pesar de estas importantes **fortalezas, se identifica la necesidad de mejorar los procesos y mecanismos que faciliten en igualdad de condiciones el acceso a la población que requiere los servicios con sentido de inclusión.** (UJAT, 2020, p.36)

Acciones principales para garantizar la equidad en tiempos de la contingencia sanitaria

1. Pertinencia y cobertura

En promedio cuatro de cada 10 estudiantes del nivel superior se encuentran inscritos en la UJAT, de tal manera que para el ciclo escolar 2018-2019 su matrícula representó el 43.8 del total de las IES en el estado (UJAT, 2020, p. 34).

Como requisito de ingreso en la UJAT se aplica el examen de ingreso denominado EXANI II diseñado por el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL). Este examen proporciona información acerca del potencial que tienen los aspirantes para iniciar estudios de tipo superior. El examen es presencial y tiene dos modalidades de aplicación; en papel y en computadora, la institución educativa que solicita la evaluación decide la modalidad.

Como consecuencia de la pandemia del COVID 19, y con el fin de resguardar la salud de las personas, en algunas instituciones no fue posible llevar a cabo la aplicación de los exámenes de ingreso, siendo el caso de la UJAT, en donde por disposición del Rector, y una vez realizada la consulta con las autoridades del CENEVAL, se decidió no aplicarlo, ya que no se garantizaban los principios de igualdad y

equidad, además de que no era factible poderlo celebrar de manera presencial por las restricciones de sanidad, y tampoco en línea por la cantidad de jóvenes aspirantes (Narváez, 2020, s/p). El total de alumnos que solicitaron ingresar fue de 12,450 estudiantes.

En relación con lo anterior, se tomó la decisión de posponer el examen de ingreso y presentarlo para el ciclo escolar Febrero – Julio 2021 para aquellas carreras de mayor demanda, tal como lo son la Licenciatura en Médico Cirujano, enfermería, Derecho, Ciencias de la Educación por mencionar algunas, y se dio la alternativa a los aspirantes registrados en las carreras de menor demanda (con número de solicitantes igual o inferior al número de lugares ofertados), para que ingresaran en el ciclo escolar agosto 2020 – enero 2021. Es así como se les otorgó la oportunidad de ingresar a la Universidad sin haber presentado el examen de admisión en las siguientes carreras: Sistemas Computacionales, Informática Administrativa, Sociología, Historia, Electricista y Electrónico, Genómica, Acuicultura, Petroquímica, Gestión Ambiental, Telemática, Administración, Mercadotecnia, Gestión y Promoción de la Cultura, Informática Administrativa, Tecnologías de la Información, Ingeniería Civil, Ingeniería en Alimentos, Derecho, Ciencias Computacionales, Química, Física, Rehabilitación Física, Nutrición, en Alimentos, Ambiental, Matemáticas, Nanotecnología, Actuaría, Economía y Agronomía; todas ellas en el sistema escolarizado, así como también en las carreras de administración, contaduría, derecho y trabajo social en el sistema a distancia. Aunado a esto, se ofreció también la oportunidad a aquellos aspirantes que así lo desearan de inscribirse en alguno de estos programas, siempre y cuando se hayan registrado en el CENEVAL en alguna de las carreras de mayor demanda y que hubiera el cupo en la carrera elegida como segunda opción.

2. Capacitación

En el marco de las acciones derivadas del Plan de Actividades Académicas (antes mencionado), se impulsó la formación docente,

a través de la institucionalización del espacio virtual de Microsoft Teams, bajo la supervisión de la Dirección de Tecnologías de Información e Innovación, así mismo se reforzaron los trabajos que se desarrollan en Moodle con el Sistema de Educación a Distancia, impartándose cursos para la elaboración de guías didácticas, para el desarrollo de trabajo académico con el uso de herramientas tecnológicas, talleres para el desarrollo de competencias docentes, digitales y pedagógicas en entornos virtuales, y capacitación para la integración de portafolios de evidencias, a cargo de la Dirección de Fortalecimiento Académico, así como programas formativos recursos virtuales y seguimiento de estudiantes en clases de idiomas a distancia, promovidos por el Centro de Enseñanza de Lenguas Extranjeras y, la Dirección de Servicios Estudiantiles, promovió la capacitación a tutores para realizar la acción tutorial desde los canales de acceso dispuestos por la UJAT, y también se ofertaron cursos dirigidos a los estudiantes para orientarlos en el uso de las plataformas para la gestión de sus aprendizajes.

3. Sistematización de procesos

Se realizó el ordenamiento de procesos para ser desarrollados de manera remota, posibilitando con ello el desarrollo de la atención y seguimiento de gestiones de control escolar (Inscripción, reinscripción, Curso de inducción, Servicio Social, Práctica Profesional, y/o Titulación), el registro a las actividades de extensión (extracurriculares), la habilitación de pagos en línea, la entrega de asignaciones académicas, la gestión de programas de apoyo para la comunidad estudiantil (becas, por ejemplo), así como la producción de contenido académico, cultural y científico a través de los espacios de comunicación institucional, como lo son TV-UJAT y Radio UJAT.

En este mismo tenor, se consolidaron los canales de comunicación, con la habilitación de líneas telefónicas, email y redes sociales.

4. Esfuerzos institucionales para el desarrollo y seguimiento virtual de las funciones sustantivas.

Se impulsó la realización de eventos de carácter académico-científico, tal como el 1er. Congreso Internacional Perspectivas y Prácticas Emergentes en Innovación Educativa, los coloquios de las Maestrías de Gestión Educativa y la de Intervención e Innovación de la Práctica Educativa y el Curso Propedéutico del Doctorado en Educación, entre otros, y se promovió la vinculación con autoridades del nivel medio superior para la consolidación de un programa de orientación vocacional para jóvenes tabasqueños, con el objetivo de orientarlos en la elección de sus carreras profesionales con base en sus habilidades y competencias, además de eso, se impartió el Webinar sobre estrategias para la elaboración de propuestas de investigación con financiamiento.

Conclusiones

Se puede decir que, con el obligado aislamiento, las instituciones educativas, de la región, del país y del mundo, fueron impulsadas a asumir el reto de la virtualidad como un modelo idóneo para dar continuidad a las funciones sustantivas que les competen, siendo el eje principal de estas acciones, la ardua labor que desarrolla el personal académico y directivo para garantizar que se cumplan las condiciones de acceso, pertinencia y calidad que consolidan los compromisos de equidad que les deben caracterizar ante el contexto y la realidad que actualmente se enfrenta.

La virtualidad, si bien significa grandes oportunidades educativas, también conlleva una serie de retos, no sólo para la institución, sino también para los profesores y alumnos, sobre todo aquellos que se

encuentran en situación de vulnerabilidad y que enfrentan múltiples dificultades para desarrollar las actividades académicas, ya sea por la falta de recursos tecnológicos, de conectividad o de competencias digitales.

Dovigo, et al, 2018, p. 204 señalan que una institución de educación superior, impregnada por la cultura de la equidad, “desarrolla una sensibilidad especial para identificar tempranamente situaciones de vulnerabilidad y las percibe como oportunidades que impulsan mecanismos proactivos de protección, conservación o restauración de las condiciones de equidad que le caracterizan”.

Referencias

- Dovigo, F., Pereira, M., Filippi, C., Donoso, S., Terreros, N., Parajón, F., Ruiz, A., Palam, K., & Tristán, B. (2018). Mejorar la inclusión y la equidad en las IES: La perspectiva de las funciones. En Gairín, J. y Palmeros, G. (Coords.), Políticas y prácticas para la equidad en educación superior (pp. 189-231). Wolters Kluwer Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (2019). Cuarto Informe de Actividades 2019, del Dr. José Manuel Piña Gutiérrez. UJAT. Recuperado de <http://www.archivos.ujat.mx/2020/rectoria/4to-Informe/CuartoInformeActividades2019.pdf>
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (2020). Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024) L.D. Guillermo Narváz Osorio. UJAT. Recuperado de <http://www.archivos.ujat.mx/2020/planeacion/PDI%202020-2024-1.pdf>

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)



Ponencia
Universidad Dr. José Matías Delgado

Ana Detilia Mejía de Rodríguez
Universidad Dr. José Matías Delgado

Ponencia

Ana Detilia Mejía de Rodríguez, Universidad Dr. José Matías Delgado

Muy buenas tardes, mi nombre es Ana Detty Mejía de Rodríguez y represento a la Universidad Dr. José Matías Delgado, la cual es una universidad privada en El Salvador, contamos con 27 carreras entre licenciaturas, ingenierías y arquitectura, 11 maestrías, 4 especialidades médicas y dos doctorados, uno en Medicina y otro en Ciencias Jurídicas y fuimos parte del proyecto ORACLE, el cual tenía como objetivo lograr la equidad en la educación superior.

La universidad desde su fundación ha trabajado tanto en sus funciones académicas como administrativas en un ambiente donde la igualdad de oportunidades ha prevalecido, donde la discriminación en cualquiera de sus manifestaciones, ya sea por cuestiones de sexo, religión, raza, razones económicas etc., no ha afectado de manera **significativa sus labores cotidianas, sin embargo antes de pertenecer al proyecto ORACLE no contaba con el apoyo de una oficina que** estuviera centralizada y que se encargara de diligenciar y resolver todas las situaciones propias de la igualdad a nivel institucional, **fue a través del convenio con ORACLE que se creó una oficina la cual lleva por nombre Oficina de Equidad, en ella se ventilan todas las acciones y se resuelven todas las situaciones que tienen que ver con temas propios a la igualdad y a la equidad en todos los ámbitos.** Es un departamento de la universidad que garantiza que todos los que formamos parte de la comunidad universitaria vamos a tener iguales oportunidades, que no seremos discriminados por ninguna de nuestras características personales y que se tomaran acciones para concientizar a todos los que pertenecemos a la universidad. Así mismo la importancia de tener una convivencia llena de respeto y de

igualdad entre todos nosotros. Por esta razón se ha realizado una campaña de divulgación respecto a temas de equidad. Actualmente **la Oficina de Equidad ofrece ayuda a todos aquellos estudiantes que tienen capacidades distintas o cuentan con alguna limitante para desarrollar sus estudios de manera normal, a fin de que no se queden en el camino y cuenten con las herramientas necesarias para culminar sus carreras universitarias.** Para esto se realizó un **diagnóstico inicial para identificar los estudiantes con necesidades especiales y se les citó a la Oficina de Equidad para establecer cómo se les iba a brindar esa ayuda.** Por ejemplo, en el caso particular de un estudiante con problema de audición, se le brinda el apoyo con intérprete para el óptimo entendimiento de sus clases.

Posteriormente les seguiré hablando de la estructura de dicha oficina, pero ahora quiero desarrollar un poco las distintas maneras como la Universidad Dr. José Matías Delgado había trabajado los temas de equidad cuando no era parte del proyecto ORACLE y no contaba con una oficina institucional para trabajar estos temas.

La universidad siempre ha contado con cuotas de estudio **diferenciadas y con cuotas bajas, con la finalidad de que todos los que deseen puedan acceder a estudios superiores.** Para iniciar el proceso primero se presentan los documentos requeridos que comprueban los ingresos económicos familiares del estudiante que desea aplicar a **este beneficio. Una vez se ha corroborado la información se le asigna una cuota de acuerdo a sus posibilidades de pago.** Esta acción cuenta **con una oficina llamada Servicio al Estudiante y luego se hace una**

propuesta de la cuota asignada a Rectoría, quien es la encargada de **fijar ya el monto de la cuota que deberá pagar el estudiante.**

También se cuenta con un programa de becas, donde los estudiantes que aplican deben de reunir ciertas condiciones para poder solicitar beca completa a la universidad, como por ejemplo nota mínima en la PAES, que es la prueba que tiene el gobierno para salir de bachiller. En los casos que estos estudiantes cumplan con los requisitos exigidos, se les otorga una beca completa en la cual no incurrir en **ningún gasto. Esta acción también se tramita por medio de la oficina de Servicio al Estudiante.**

Tanto el trámite de solicitud de becas como el de cuotas diferenciadas, **se realizan con la finalidad de que a pesar de que somos una institución privada, cualquier joven, independientemente de su condición económica, pueda tener acceso a las carreras que ofrecemos.** De esta manera todo aquel que desea superarse y acceder a una educación superior de calidad pueda lograrlo.

Una acción que la universidad tomó como respuesta a la pandemia **por el COVID 19 es la estrategia de modificación de cuotas, con el fin** de que no dejen sus estudios a mitad del ciclo académico y que no se retiren de la universidad. Esta consiste en rebajas de cuotas e incluso se han corrido o eliminado pagos para todos aquellos estudiantes que de una u otra forma sus familias han sido afectadas por la cuarentena. Otro departamento importante con el que cuenta la Universidad para lograr la igualdad de oportunidades es el de Proyección Social, quienes han desarrollado varios programas de emprendedores, entre los cuales se ha potenciado el trabajo de estudiantes mujeres que desean crear sus propias empresas, enseñándoles todo tipo de herramientas **para este fin, como es el caso de clases sobre impuestos, cuestiones legales, mercadeo y publicidad, e incluso clases de autoestima y sobre aspectos de género.**

Emprende

En la UJMD la equidad de género es considerada de forma estratégica para la promoción de la cultura emprendedora y el acompañamiento para la apertura de nuevas empresas. Por tanto, la divulgación dirigida a la población estudiantil se desarrolla con este enfoque. En el ejercicio académico 2020, se atienden 131 emprendedores. La participación de mujeres es superior a la de los hombres, registrando este comportamiento en los siguientes cuadros.

Clasificación	Hombres	Mujeres
Estudiantes que recibieron información sobre el centro	44%	56%
Estudiantes que inician su proceso de acompañamiento para emprender	47%	53%

La participación de mujeres en los servicios que se promueven entre los emprendedores (periodo 2014-2020) registra una participación mayor de mujeres comparada con los hombres tal como se registra en el siguiente cuadro.

Clasificación	Hombres	Mujeres
Participación en asesorías	47%	53%
Participación en talleres	34%	66%
Presencia en redes sociales (Facebook)	37%	63%
Presencia en redes sociales (Instagram)	43%	57%

Durante el periodo de acompañamiento, los emprendedores tienen oportunidad de participar en diferentes actividades para validar el producto, el mercado y el modelo de negocio. En este proceso, se promueve la participación en procesos concursables. Los participantes en c-emprende han recibido reconocimiento y del total, sobresalen las mujeres con un 63%.

La UJMD está redoblando esfuerzos para asegurar la permanencia de las mujeres en iniciativas emprendedoras sostenibles. En relación a los resultados que alcanzan los emprendedores acompañados por c-emprende UJMD, se observa un equilibrio entre hombres y mujeres, considerado muy positivo ya que las empresas que entran en el **proceso de formalización tienden a reflejar una participación mayor** de hombres. El reto de la UJMD es acompañar el crecimiento de las mujeres empresarias, asegurando igualdad de oportunidades. Se avanza en esta línea de acción dado que la participación de mujeres en el montaje de la empresa supera el 50%, tal como se observa en el siguiente cuadro.

Año de inicio de la empresa	Propietarios hombres	Propietarias mujeres
2016	53%	47%
2017	44%	56%
2018	47%	53%
2019	44%	56%

El total acumulado de empresas que iniciaron con el acompañamiento de c-emprende es 59. Empresas que han superado los tres años de permanencia en el mercado, tienen como líder a una mujer en un porcentaje superior al 50%.

Centro de Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa (CDMYPE)

En alianza con sector público representado en la Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE), se promueve el desarrollo empresarial femenino de manera transversal en asesorías, talleres, capacitaciones, asistencias académicas especializadas, vinculaciones institucionales y alianzas estratégicas. Interesa desarrollar la base productiva de las MYPES.

Son 244 mujeres, que representan el 64% del total, las que están participando de manera activa este año académico. De estas el 48% son empresarias con registro MYPE y 52% emprendedoras en actividades económicas con potencial. Las actividades económicas en donde se concentran las mujeres empresarias son las de alimentos y bebidas, confección y textiles, artesanías de exportación y servicios profesionales y técnicos.

Las participantes desarrollan competencias fundamentalmente en tres áreas con la perspectiva de género. La primera es la de Gestión y Organización Empresarial enfatizando las buenas prácticas laborales con perspectiva de género en el modelo de negocio, la **filosofía empresarial, la organización y gestión empresarial, la gestión** de recursos humanos, la aplicación del marco legal a la higiene y seguridad ocupacional.

La gestión de la administración a recursos humanos liderada por mujeres, enfatiza los temas de reclutamiento, selección, diseño de puesto y medición del desempeño; políticas de valuación de puesto, capacitación, desarrollo y plan de carrera, cultura y clima organizacional, entre otros, enfatizando la importancia de la cultura empresarial femenina.

La segunda es la de Innovación y Tecnología en donde las mujeres desarrollan competencias en marketing digital, la creación de

contenido digital, el diseño y administración de páginas web, las redes sociales y los correos empresariales. Con estas competencias tienen mayores oportunidades de dinamizar su actividad productiva.

La tercera es la de Producción y Finanzas que incluye desarrollo de **competencias en elaboración y control de presupuestos, análisis de flujos de caja, controles financieros, proyecciones de venta y cultura fiscal.**

Con este programa el compromiso de la UJMD es el de contribuir al empoderamiento de la mujer a través del desarrollo de competencias que le permitan acceder a oportunidades empresariales en condiciones de igualdad de género. El programa se orienta al desarrollo de habilidades blandas que fortalecen el liderazgo, la **inteligencia emocional, el manejo de conflictos y la comunicación efectiva** en las mujeres que dirigen empresas en el departamento de La Libertad. El esfuerzo impacta el clima laboral y la productividad de las empresas y se ha venido desarrollando, fortaleciendo y ampliando desde el año 2011.

Academia Sabatina de Gestión Empresarial

El emprendimiento a través del desarrollo de competencias en el proceso de formación también se desarrolla en población en edad de tercer ciclo y bachillerato en el sector público. En convenio con el Ministerio de Educación, se orientan acciones para que estudiantes mujeres desarrollen la competencia de diseñar y administrar un proyecto empresarial, en áreas productivas, culturales o sociales, aprovechando los recursos disponibles en su comunidad.

Las estudiantes que participan en la Academia, tienen Orientación para la Vida. Con estos módulos transversales, se desarrolla la autoestima, el trabajo en equipo y la afectividad, haciendo esfuerzos paralelos para que las niñas sean capaces de enfrentar y evitar el bullying. Las niñas desarrollan su auto-concepto, se ejercitan en relaciones inter

e intrapersonales, aprenden a manejar el estrés, la afectividad y a **resolver conflictos y tienen orientación vocacional.**

Anualmente son alrededor de 98 niñas, que representan el 64% del **total de participantes, las beneficiadas en este programa que tiene** una duración de cuatro años. Uno de los principales módulos es el de Construyo mi emprendimiento, en donde ejercitan la investigación para **la identificación de recursos con potencial para el desarrollo productivo.**

Se estimula la creatividad en la formulación del proyecto, desarrollando competencias en estadística e investigación de mercado y herramientas multimedia. Todos aprenden y ejercitan buenas prácticas de manufactura, conocen el marco legal aplicable **a la empresa y formulan el plan de negocios identificando recursos** y vinculaciones institucionales favorables. Al egresar las estudiantes tiene desarrollado su espíritu emprendedor, con instrumentos y conocimientos favorables al desarrollo empresarial.

Como se puede observar todos estos son algunos proyectos con que la **universidad cuenta a fin de promover la igualdad y la equidad dentro** de las actividades estudiantiles, tomando en cuenta las necesidades particulares de cada estudiante y asegurarnos de que puedan culminar efectivamente su carrera universitaria. Además, se facilita el **desarrollo de habilidades empresariales a un sector específico de la población estudiantil, a fin de asegurarles éxito en el ámbito laboral,** una vez terminados sus estudios.

Finalmente, la oficina de Equidad que nace con la participación en el proyecto ORACLE, es donde más se materializa la lucha por la igualdad **en todos ámbitos de la universidad. Dicho espacio tiene como finalidad** potenciar la equidad a nivel institucional, para brindar atención a todas aquellas personas que se consideran vulnerables dentro de los distintos estamentos, combatiendo la exclusión, la marginalidad y la desigualdad, tratando de lograr que la universidad sea parte de una sociedad más equitativa y solidaria con toda su población.

La oficina nació con la Misión de lograr por medio de la integración y la inclusión una comunidad universitaria más homogénea, solidaria, justa y equitativa.

Tiene como Visión convertir a la universidad en una comunidad donde los valores y principios sean respetados, para obtener una convivencia con igualdad de oportunidades para todos aquellos que forman parte de la institución.

Los valores propios de la oficina son: la honestidad, probidad, inclusión y transparencia, a fin de que sea un programa destinado a la consecución de la igualdad para personas en situación de vulnerabilidad.

Con el objetivo de comunicar la apertura de la oficina de Equidad, se realizó una acción de publicidad institucional en la que se le informaba a los estudiantes, a través de afiches, que se iba a brindar un servicio de atención especializada, dónde iba a estar ubicada la oficina y los temas que se iban a atender.

Oficialmente se inauguró el 28 de junio del 2019, a la cual asistieron todas las autoridades, personal administrativo y docentes de la Universidad.

Una de las principales funciones de la oficina es ser el único centro de atención y apoyo a todo aquel miembro de la comunidad universitaria que sienta que le han vulnerado un derecho, o esté recibiendo un trato desigual o discriminatorio.

Esta oficina ya ha atendido algunos casos, incluso entre los mismos estudiantes, donde se deja de manifiesto que si es necesario que se establezca un protocolo de interacción y trato de respeto entre los miembros de la comunidad y otros casos donde se ve reflejado el trato desigual o la falta de oportunidades que de alguna manera persisten en el ambiente laboral o académico.

Se ha creado un procedimiento especial donde la persona interesada llena un formulario con sus datos personales y descripción de los hechos. Luego se cita a la persona que se considera denunciada y si el caso lo amerita y el agraviado lo considera a bien se procede a una conciliación. En el caso de no existir conciliación, se abre a pruebas y se dicta una resolución, es decir una sentencia que tiene por objetivo resolver la situación y que es remitida a la Fiscalía de la Universidad para su conocimiento, consideración y ejecución en el caso de considerarla pertinente.

Otras de las funciones de la oficina es realizar campañas para propiciar la igualdad, proyectos para combatir la exclusión y la desigualdad, y actividades para desarrollar las capacidades de la comunidad estudiantil sin excepciones.

Puntualmente para el manejo e inclusión de clases virtuales para todos los estudiantes, por la situación del COVID 19, fue tener en cuenta a quienes tienen dificultades auditivas. Para esto fue necesario establecer una comunicación directa con los docentes de cada estudiante en esta situación a fin de que le fuera proporcionado todo el material de clases por los medios electrónicos más favorables a ellos, para que no perdieran la información proporcionada por el docente. Además, se les formuló cuestionarios de clases y cualquier otra herramienta que facilitara su aprendizaje.

De esta manera se puede reflejar la actividad y atención de la oficina durante la pandemia a fin de que todos los estudiantes reciban un trato igualitario de aprendizaje y que sus dificultades aditivas no sirvan de obstáculo para continuar con su carrera profesional.

Es importante recalcar que, aunque la Universidad Dr. José Matías Delgado ya realizaba acciones para combatir y erradicar la desigualdad dentro de su labores académicas y administrativas, no contaba con una oficina especializada en temas de equidad y que promoviera acciones concretas para trabajar en temas de género, igualdad, discapacidad,

diversidad sexual, población de escasos recursos, tercera edad, madres solteras etc.

El brindar un espacio específico donde toda la comunidad pueda acceder a un seguimiento y estudio personal, ha tenido una respuesta positiva y exitosa. Con la puesta en marcha del proyecto ORACLE,

se han podido centralizar todas las actividades referidas a temas de igualdad, y lograr mayores y mejores oportunidades a todos aquellos que por alguna u otra razón se consideran que son parte de un grupo vulnerable, realizando proyectos que beneficien a todos que por alguna razón tienen necesidades diferentes.

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)

Mesa Redonda

**LATINOAMÉRICA: MÁS EXPERIENCIAS DE
EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.**



Presentación



Cuotas diferenciadas

Cuotas de estudio diferenciadas y cuotas bajas con la finalidad de que todos los que deseen puedan acceder a estudios superiores

Procedimiento:

1. Se presentan los documentos requeridos que comprueban ingresos económicos familiares
2. Una vez se ha corroborado la información, se asigna una cuota de acuerdo a sus posibilidades (Rectoría)

Programa de becas

- Los estudiantes que aplican deben de reunir ciertas condiciones para poder solicitar beca completa a la universidad (nota mínima en la PAES)
- Si cumplen requisitos, se les otorga la beca, con la cual no incurren en ningún gasto.
- Se tramita por medio de la oficina de Servicio al Estudiante.

Emprendedurismo- Proyección Social

Proyección Social: Han desarrollado varios programas de emprendedores, entre los cuales se ha potenciado el trabajo de estudiantes mujeres que desean crear sus propias empresas, enseñándoles todo tipo de herramientas para este fin, como es el caso de clases sobre impuestos, cuestiones legales, mercadeo y publicidad, e incluso clases de autoestima y sobre aspectos de género .

Oficina de Equidad

- Acción de publicidad institucional para comunicar la apertura de la Oficina
- La oficina de Equidad fue inaugurada el 28 de junio del 2019

Misión

Lograr por medio de la integración y la inclusión una comunidad universitaria más homogénea, solidaria, justa y equitativa.

Visión

Convertir a la universidad en una comunidad donde los valores y principios sean respetados, para obtener una convivencia con igualdad de oportunidades para todos aquellos que forman parte de la institución.

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)

Experiencias de equidad y adaptación en el marco de una Contingencia sanitaria en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Dra. Sara Margarita Alfaro García

Mesa Redonda

LATINOAMÉRICA: MÁS EXPERIENCIAS DE EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.



Presentación



Contingencia sanitaria = Transición emergente/Adaptación

- Significativo en la **dinámica** institucional y en los actores del proceso.
- Modelo híbrido o **mixto** (Blended Learning).
- Implementación de acciones emergentes de capacitación para cumplir con funciones cotidianas, desde un acceso remoto.
- La equidad es uno de los aspectos **más** preocupantes en torno al desarrollo de estas políticas educativas emergentes, ya que se pudo observar que **existen** significativas desigualdades, debido no sólo a situaciones económicas, sino también a:
 - Falta de recursos tecnológicos
 - Incipiente acceso a la conectividad
 - Ausencia de competencias digitales por parte de los actores

UJAT (Acciones para la pertinencia y cobertura)

- Equidad e inclusión.
 - Matrícula por género = 55% de mujeres y 45% de hombres. 58 alumnos con alguna discapacidad y 527 hablan una lengua indígena. Cifras alentadoras que abona a las políticas de inclusión y justicia social.
 - Necesidad de mejorar los procesos y mecanismos que faciliten en igualdad de condiciones el acceso a la población que requiere los servicios con sentido de inclusión.
 - Cuatro de cada 10 estudiantes del nivel superior = 43.8% del total de las IES en el estado.
 - En el periodo actual, no se llevó a cabo el **examen** de nuevo ingreso, ya que no se garantizaban los principios de igualdad, equidad y seguridad en materia de las normas sanitarias por la cantidad de jóvenes aspirantes.
 - Se pospuso el **examen** de ingreso para aquellas carreras de mayor demanda.
 - Se otorgó la oportunidad de ingresar a la Universidad de manera **automática** a los aspirantes registrados en las carreras de menor demanda (con número de solicitantes igual o inferior al número de lugares ofertados).
- Plan de Actividades Académicas y de Investigación para la Nueva Normalidad (Modalidad Virtual-**Mixta**) de la UJAT (Considerando la vulnerabilidad de los trabajadores).

UJAT (Capacitación)

- Se impulsó la formación docente, a través de la institucionalización del espacio virtual de Microsoft Teams.
- Reforzamiento de trabajos en Moodle con el Sistema de **Educación a Distancia**.
- **Cursos para elaboración de guías didácticas, desarrollo de competencias digitales, pedagógicas en entornos virtuales e integración de portafolios de evidencias.**
- Capacitación a tutores para realizar la acción tutorial desde los canales de acceso dispuestos por la UJAT.
- Orientación para los estudiantes en el uso de las plataformas para la gestión de sus aprendizajes.

WEBINARIO
Estrategias para la elaboración de propuestas de investigación con financiamiento

Planificación didáctica para el aprendizaje
B - LEARNING EN AULA VIRTUAL UJAT (Microsoft Teams)
25 Y 27 DE AGOSTO DE 2020

Iniciaras nuevo ciclo en línea...
Aprende fácilmente con nuestro curso en línea:
Microsoft Teams Básico

DESARROLLO DEL TALLER

1	2	3	4
Martes 25 / 08	Miércoles 26 / 08	Jueves 27 / 08	Viernes 28 / 08
Temas a tratar: - Introducción a Microsoft Teams - Configuración de Teams	Temas a tratar: - Configuración de Teams - Configuración de Teams	Temas a tratar: - Configuración de Teams - Configuración de Teams	Temas a tratar: - Configuración de Teams - Configuración de Teams

Link de acceso: **Martes 25 de agosto:** <https://cutt.ly/5hwdehA>
Jueves 27 de agosto: <https://cutt.ly/5hwdeGn>

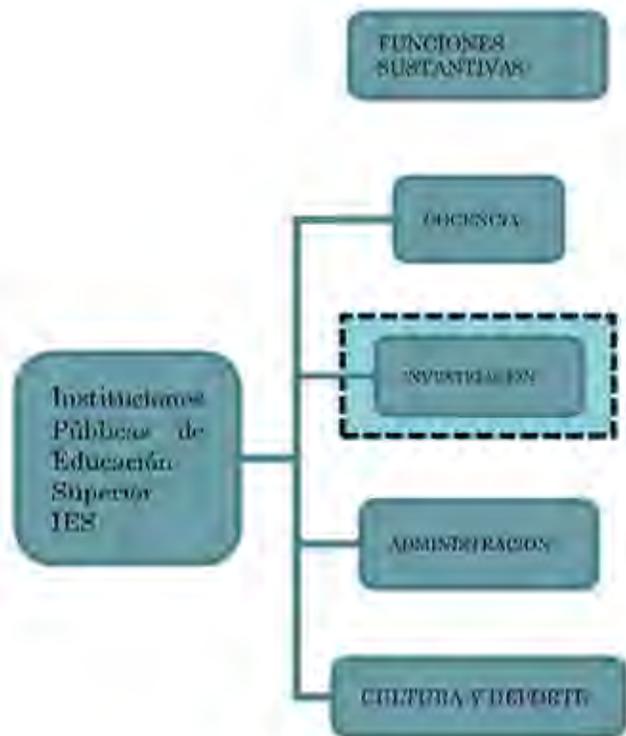
UJAT (Sistematización y digitalización)

Ordenamiento de procesos para ser desarrollados de manera remota:

- Atención y seguimiento de gestiones de control escolar
- **Registro a las actividades de extensión**
- Habilitación de pagos en línea
- Entrega de asignaciones académicas
- Gestión de programas de apoyo para la comunidad estudiantil
- Producción de contenido académico, cultural y científico a través de los espacios de comunicación institucional.
- Consolidación de canales de comunicación, con la habilitación de líneas telefónicas, email y redes sociales.



UJAT (Seguimiento virtual de funciones sustantivas)



- **Realización de eventos de carácter académico-científico.**
- Cursos Propedéuticos para Posgrados.
- Vinculación interinstitucional para un programa de orientación vocacional.
- Webinar sobre estrategias para la elaboración de propuestas de investigación con financiamiento.

Conclusiones

- Se asume el reto de la virtualidad como un modelo idóneo para dar continuidad a las funciones sustantivas.
- El eje fundamental es la labor que desarrolla el personal académico y directivo para garantizar que se cumplan las condiciones de acceso, pertinencia y calidad que consolidan los compromisos de equidad que les deben caracterizar ante el **contexto**.
- La virtualidad, significa una serie de retos, no sólo para la institución, para todos aquellos que se encuentran en situación de vulnerabilidad y que enfrentan múltiples dificultades para desarrollar las actividades académicas, ya sea por la falta de recursos tecnológicos, de conectividad o de competencias digitales.
- “Una institución de educación superior, impregnada por la cultura de la equidad, “desarrolla una sensibilidad especial para identificar tempranamente situaciones de vulnerabilidad y las percibe como oportunidades que impulsan mecanismos proactivos de protección, conservación o restauración de las condiciones de equidad que le caracterizan” (Dovigo, 2018)

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)



**Apuesta por el aprendizaje significativo desde procesos
asincrónicos: acciones para mejorar la equidad educativa a nivel
superior a raíz del Covid-19**

*Juan Pablo Escobar Galo
Universidad Rafael Landívar, Guatemala*

Apuesta por el aprendizaje significativo desde procesos asincrónicos: acciones para mejorar la equidad educativa a nivel superior a raíz del Covid-19

Juan Pablo Escobar Galo, Universidad Rafael Landívar de Guatemala

El último censo poblacional realizado por el Estado de Guatemala en el 2018, reflejó que en términos de conexiones y servicios básicos los guatemaltecos tienen un 58.9% de acceso a tubería de red de agua dentro de la vivienda, el 88.1% de la población cuenta con energía eléctrica y el 55.6% tiene servicios sanitarios idóneos para la vida en el hogar, lo cual refleja que muchas comunidades del interior del país no gozan aún de los servicios básicos mínimos en sus viviendas, por citar algunos datos. Aunque hay diversos estudios sobre el aumento del consumo de internet en la población guatemalteca, la Agencia EFE (2019) afirma que el 62% de las personas censadas utilizan un teléfono móvil pero que únicamente el 29.3% cuenta con internet residencial, lo cual revela la desigualdad de acceso a la educación fruto de la brecha digital.

Por su parte Giannini y Grant (2020), mencionan que un reto urgente de atender, por la migración de gran cantidad de procesos educativos al modelo virtual, es lograr reducir la brecha digital como estrategia que garantice la equidad educativa, lo cual debe pasar por analizar aspectos como el acceso, la formación de los educadores y la comunicación entre los centros educativos y las familias. Dicho reto se vuelve aún más complejo cuando los lugares que habitan los estudiantes, y en donde ahora están confinados al resguardo de la pandemia, no gozan de las condiciones de infraestructura para el acceso a la educación virtual, esto demanda pensar en una apuesta educativa que no favorezca solo procesos virtuales o a distancia sincrónicos, sino también asincrónicos.

Es bajo dicha línea de reflexión, desde lo asincrónico, que se ha hecho necesario fortalecer los procesos de aprendizaje autónomo, desde la incorporación de guías de aprendizaje que garanticen el éxito educativo de la población que no tiene o tiene muy poco acceso a internet y que se pueden apoyar en el uso del teléfono celular para viabilizar las mismas.

A criterio del Departamento de Educación de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala (2020, p. 6):

El trabajo autónomo [en los procesos de educación superior] es una actividad estratégica, mediante la cual se pretende que el estudiante sea capaz de tomar decisiones sobre su propio aprendizaje; en este sentido, el docente se convierte en un facilitador que propone actividades para el desarrollo de habilidades de pensamiento de los estudiantes, tales como leer comprensivamente, relacionar, investigar, contrastar información, escribir coherentemente, desarrollar capacidad de búsqueda de información y aplicación de aprendizajes, llevándolo poco a poco a descubrir cómo aprende mejor. La función del docente, entonces, es la de ser un planificador de este trabajo; se convierte en un acompañante a distancia, en la virtualidad (p. 6).

Una forma práctica y sencilla para garantizar el aprendizaje, la cual no requiere de mayor complejidad informática, es la elaboración de guías asincrónicas de aprendizaje. Dichas guías, al ser estructuradas

correctamente y en miras de favorecer el aprendizaje autónomo de los estudiantes universitarios y para responder a los problemas de **conectividad virtual, pueden garantizar el aprendizaje significativo** de los educandos. Esto requiere reforzar en los educadores los procesos que deben contemplar en la elaboración de estas, quienes **deben tener en cuenta los elementos mostrados en la gráfica que se comparte a continuación:**



Tomado de: Departamento de Educación de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala (2020), Imagen No. 1.

Frente al confinamiento en los hogares a causa del COVID-19, muchos estudiantes, en su mayoría del interior del país y de áreas rurales, no estaban logrando continuar sus estudios de forma exitosa, lo cual propició el desarrollo de diversas acciones por parte de la Universidad **Rafael Landívar, con el deseo de garantizar un aprendizaje significativo** para todos sus alumnos y mitigar la brecha digital que mantenía a los mismos en riesgo de no continuar con sus estudios. A continuación, se detallan brevemente algunas acciones que se realizaron en vista del desarrollo del aprendizaje autónomo desde una propuesta asincrónica.

1. Durante el mes de marzo del año en curso, se realizó un diagnóstico en todo el país sobre el acceso a internet de los estudiantes y docentes de la universidad. El diagnóstico reveló que una población **significativa de estudiantes tenía poco acceso a internet y algunos** muy poco, sobre todo por medio de computadoras, pero lograban tener acceso a través del teléfono celular.
2. En respuesta al diagnóstico, durante el mes de abril se implementó un plan piloto orientado a la sistematización de experiencias asincrónicas exitosas en el Campus de Quiché, ubicado a 159.7 km de la ciudad capital en la región noroccidental del país, y en la Sede de la Antigua, ubicada a 46 km al oeste ciudad capital de la República. Dentro de sus hallazgos, el plan reveló que el trabajo **asincrónico era el que más beneficios educativos brindaba a los estudiantes en época de confinamiento y la herramienta más** utilizada y efectiva era el uso del WhatsApp.
3. A raíz de los resultados del plan piloto, se llevaron a cabo múltiples capacitaciones dirigidas a docentes y coordinadores académicos en torno a la elaboración de guías para el desarrollo del aprendizaje autónomo y sobre el uso del WhatsApp como herramienta de apoyo educativo.
4. De forma conjunta al desarrollo de las capacitaciones, se crearon dos herramientas que fueron puestas al servicio de toda la comunidad educativa:
 - a. Un modelo de Guía de aprendizaje asincrónico (anexo No. 1), la cual consta de los siguientes elementos: los datos generales del curso, los objetivos de aprendizaje, los productos a entregar, el material de apoyo, los pasos o procesos para lograr los objetivos, las fechas de entrega, el punteo o valoración y la rúbrica o criterios de evaluación.
 - b. Manual docente para el uso del WhatsApp como herramienta de apoyo al proceso de aprendizaje, el cual contiene orientaciones para utilizar la herramienta desde perspectivas didáctico-pedagógicas, incluyendo videos tutoriales para generar las acciones que el docente requiera.

El manual se puede descargar de forma gratuita en: http://moodlelandivar.url.edu.gt/programas/Manual_WhatsApp_celular.pdf

Referencias

Agencia EFE. (2019). Solo el 29,3 % de la población censada en Guatemala utiliza internet. Guatemala: EFE. Disponible en línea en: <https://www.efe.com/efe/america/tecnologia/solo-el-29-3-de-la-poblacion-censada-en-guatemala-utiliza-internet/20000036-4068618#:~:text=El%20cens%20a%20lcanz%20C3%B3%20a%20m%C3%A1s,12%20C5%20millones%20de%20personas.>

Departamento de Educación, Facultad de Humanidades, de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala (2020). Elaboración de guías para el desarrollo del aprendizaje autónomo y uso de WhatsApp como herramienta de apoyo educativo. Docentes en acción. Folleto de capacitación. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Instituto Nacional de Estadística de Guatemala (2018). XII Censo de nacional de población y vivienda. Disponible en: <https://www.censopoblacion.gt/comovivimos>

Giannini, S. y Grant, S. (2020) Tres formas de planificar la equidad durante los cierres de escuelas por coronavirus. UNESCO. Disponible en: <http://www.iiep.unesco.org/en/three-ways-plan-equity-during-coronavirus-school-closures-13365>

Escobar, J. y Ambrosy, I. (2000). Guía de actividad de aprendizaje asincrónico o a distancia. Guatemala: Universidad Rafael Landívar de Guatemala.

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

Apuesta por el aprendizaje significativo desde procesos asincrónicos: acciones para mejorar la equidad educativa superior a raíz del Covid-19

Mesa Redonda

LATINOAMÉRICA: MÁS EXPERIENCIAS DE
EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

Juan Pablo Escobar Galo

Presentación



Idea Principal 1

- **Contexto en Guatemala:**

La Agencia EFE (2019) afirma que el 62% de las personas censadas utilizan un teléfono móvil pero que únicamente el 29.3% cuenta con internet residencial.

- **Aprendizaje significativo y procesos asincrónicos:**

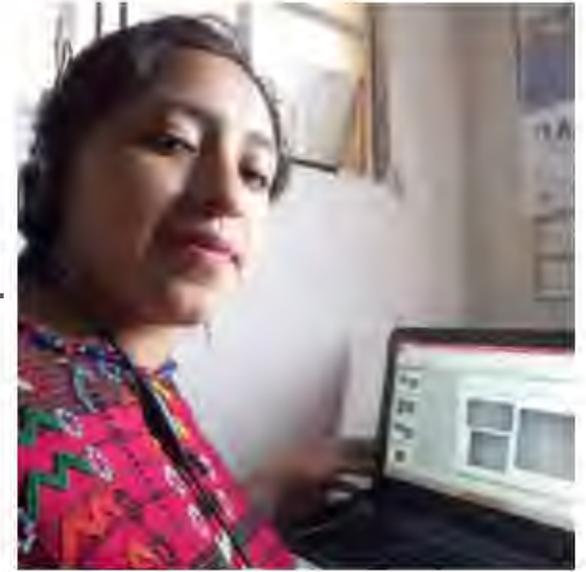
Oportunidad para la reducción de la brecha digital.



Tomado de: Departamento de Educación de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala (2020), Imagen No. 1.

Acciones:

1. **Diagnóstico con estudiantes y docentes (marzo).**
2. Plan piloto de uso de guías asincrónica y WhatsApp (abril).
3. Capacitaciones docentes sobre guías para el desarrollo del aprendizaje autónomo y uso de WhatsApp como herramienta de apoyo educativo (mayo).
4. Creación de dos herramientas (mayo):
 - a. Modelo de Guía de aprendizaje asincrónico.
 - b. Manual docente para el uso del WhatsApp como herramienta de apoyo al proceso de aprendizaje



Guías de aprendizaje asincrónico:

1. **Datos** generales del curso

2. Objetivos de aprendizaje

3. Productos a entregar

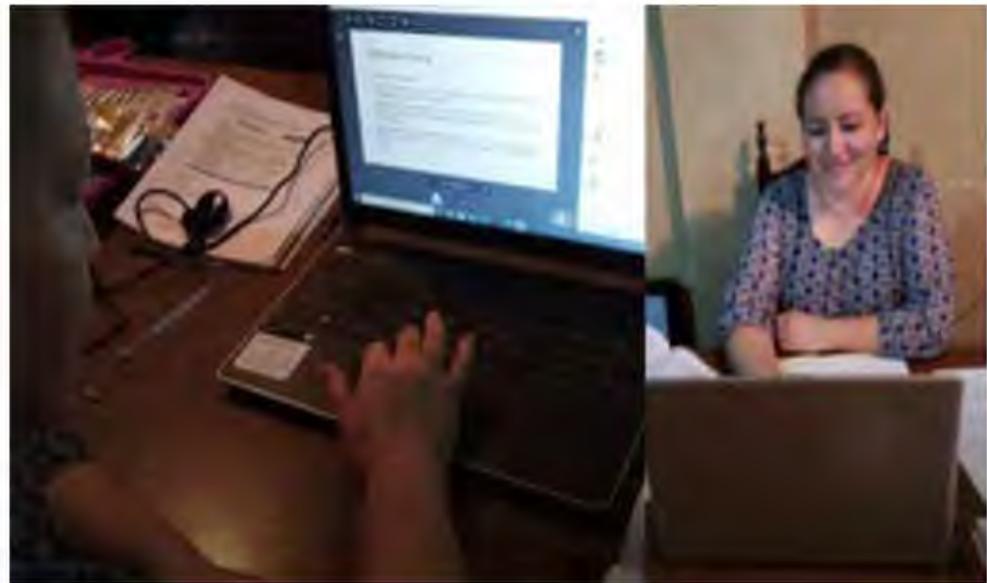
4. Material de apoyo

5. Pasos o procesos

6. Fecha de entrega

7. Punteo o valoración

8. Rúbrica o criterios de evaluación



Manual de WhatssApp



Facultad de Humanidades



Usos

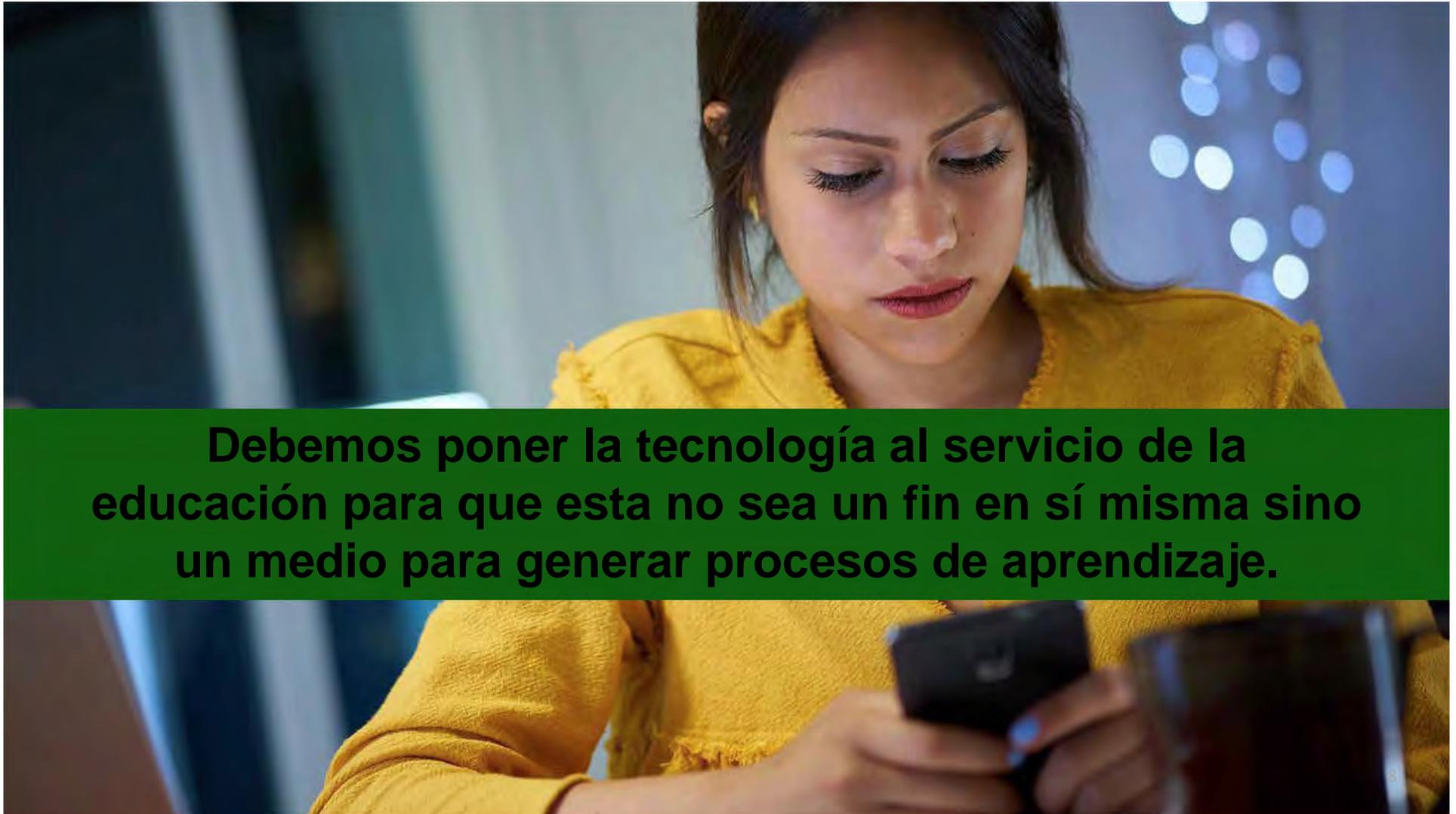
Finalidades educativas

<p>Recibir o realizar llamadas y videollamadas, tanto a nivel nacional como internacional. (Ver video 4, «Atender videollamadas individuales». Ver video 5, «Realizar llamadas hasta con 50 alumnos».)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responder dudas o hacer tutorías online. • Ofrecer una rápida retroalimentación • Realizar una evaluación oral • Realizar una entrevista.
<p>Mandar mensajes de texto y de voz (Ver video 6, «Compartir lecciones en forma de texto y mensajes de voz». Ver video 8, «Enviar mensajes desde tu computadora con WhatsApp Web».)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer una rápida retroalimentación • Resolver dudas puntuales • Generar discusiones, preguntas generadoras.
<p>Adjuntar diversos archivos como: grabaciones, videos, enlaces, fotos, imágenes, vínculos en la web y entré otros. (Ver video 7, «Adjuntar diversos archivos». Ver video 3, «Cómo usar la lista de difusión de WhatsApp».)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asignar actividades • Resolver una evaluación • Responder una encuesta • Trabajar actividades lúdicas (Kahoot, Menti,...) • Determinar el nivel de conocimientos previos.
<p>Formar grupos y trabajar con ellos. (Ver video 1, «Formar grupos y trabajar con ellos». Ver video 2, «Cómo invitar a un grupo de WhatsApp por medio de enlace».)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Crear un sentido de pertenencia a un grupo • Propiciar un ambiente de armonía y confianza • Coordinar trabajos entre profesores y alumnos
<p>Motivar a los alumnos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Introducir el uso de nuevas tecnologías de forma responsable.



El manual se puede descargar de forma gratuita en:

http://moodlelandivar.url.edu.gt/programas/Manual_WhatsApp_celular.pdf



¡MUCHAS
GRACIAS POR SU
ATENCIÓN!



II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)

Proyecto ED-3517 “Preparándonos para la Prueba de Admisión
de la UCR: Implementando las lecciones aprendidas”

Mesa Redonda

**CONOZCA CÓMO INVESTIGAMOS EN LA
UNIVERSIDAD DE COSTA RICA PARA EL ACCESO,
LA PERMANENCIA Y EL ÉXITO ACADÉMICO
DE NUESTRAS Y NUESTROS ESTUDIANTES.**

**Susan Francis Salazar
Viria Ureña Salazar
Eiliana Montero Rojas**

Presentación



ED-3517 “Preparándonos para la Prueba de Admisión de la UCR: Implementando las lecciones aprendidas”

Equipo: Susan Francis Salazar, Viria Ureña Salazar y Eiliana Montero Rojas.

Meta: Aumentar las probabilidades de ingreso a la UCR de estudiantes de colegios públicos, que están en la lista de Admisión Diferida de la UCR (bajos niveles de ingreso a la Universidad).

Proceso de formación orientado a la resolución de problemas y aspectos de la ejecución de pruebas estandarizadas.

Se capacitan dos docentes por colegio que luego llevan a cabo, en sus instituciones, una preparación específica para la prueba de admisión de la UCR con sus estudiantes de décimo año.

La participación es gratuita y cada docente que finaliza exitosamente el proceso recibe un certificado de aprovechamiento por 40 horas.

ED-3517 “Preparándonos para la Prueba de Admisión de la UCR: Implementando las lecciones aprendidas”

Requisitos: Ser un colegio público y pertenecer a la lista de admisión diferida de la UCR. Que al menos uno de los dos docentes sea del área matemática.

Beneficiarios

Directos: Docentes de secundaria pública.

Indirectos: Todos los estudiantes de colegios públicos que están en la lista de admisión diferida de la UCR.

La preparación incluye también un módulo de orientación general a la UCR que **actualmente está a cargo de la profesora** Viria Ureña, con el apoyo de la Escuela de Orientación y Educación Especial.

Antecedentes

Estudio previo, cuasi-experimental, desarrollado como proyecto de investigación en el Instituto de Investigaciones Psicológicas, llevado a cabo en cuatro **colegios públicos del área metropolitana de San José**.

La formación generó un aumento promedio en los puntajes de 3.5 puntos porcentuales, en pruebas de admisión reducidas (menor número de ítems), utilizando modelos bayesianos de regresión multinivel.

Tabla 2

Estimación bayesiana del modelo de regresión multinivel

Variable dependiente: (Post menos Pre-test)

Modelo	Promedio	Desviación Estandar	IB95%
Constante	1.837	5.236	(-8.341, 12.030)
Sexo	2.688	1.828	(-0.907, 6.299)
Al menos un padre universitario	1.449	1.723	(-1.923, 4.840)
Indicador Capital Cultural	3.443	3.942	(-4.264, 11.160)
Indicador Acceso Bienes y Serv	0.508	3.799	(-6.949, 7.964)
Escala Actitud Lectura	1.696	1.369	(-0.996, 4.355)
Escala Comprender Texto	4.403	3.380	(-2.248, 11.060)
Escala Resumir Texto	-3.391	3.382	(-10.043, 3.331)
Primera medición	-0.445	0.071	(-0.581, -0.307)
Intervención	3.495	1.577	(0.421, 6.582)
σ^2_{ϵ}	74.521	9.377	(58.432, 95.234)
σ^2_{η}	0.006	0.038	(0.000, 0.036)

Antecedentes

Las primeras dos fases del proyecto de Acción Social, en la modalidad de Extensión Docente, fueron implementadas en 2017 y 2018, y se desarrollaron en la Escuela de Formación Docente.

En total han participado en el proyecto 37 colegios públicos urbanos de la gran área metropolitana y un colegio indígena de la zona sur.

En el año 2019 se desarrolla una sistematización, inscrita en el INIE como proyecto de investigación, con la Dra. Susan Francis como investigadora principal.

Objetivo: generar lecciones aprendidas de las fases anteriores y realizar ajustes de forma que la propuesta cuya efectividad se evidenció en la investigación previa, se desarrolle en los colegios con la mayor fidelidad y considerando condiciones clave del contexto específico.

El proceso de formación

1- Año 2018, segunda fase del proyecto: Capacitación de los docentes en la Sede Rodrigo Facio



Módulo 1: La Universidad en mi proyecto de vida (Orientación vocacional)

Diseñado inicialmente por el COVO
(Centro de Orientación Vocacional y Ocupacional)

Actualmente está a cargo de la profesora
Viria Ureña, con el apoyo de la Escuela de
Orientación y Educación Especial

Sección 1

La Universidad en mi
Proyecto de vida
(Orientación vocacional)

Para ingresar a la Universidad de Costa Rica se necesita tener un espacio para pensar acerca de nuestros intereses y experiencias, por ello, iniciemos con el análisis de las siguientes preguntas y el valor en nuestra vida:

- ¿Qué nos vemos haciendo en dos años?
- ¿Está la Universidad de Costa Rica en mi futuro?
- ¿Qué necesito para que la Universidad de Costa Rica sea parte de mi Proyecto de Vida?

¡Necesito conocer la Universidad de Costa Rica!

UCR



Conozcamos la Universidad

Oficina de Bienestar y Salud
obs.ucr.ac.cr

Oficina de Orientación
orientacion.ucr.ac.cr

Voluntariado
voluntariado.ucr.ac.cr

UCR

Programas Deportivos, Recreativos y Artísticos
programasdra.ucr.ac.cr

Sistemas de Becas
becas.ucr.ac.cr

La oferta educativa de la Universidad de Costa Rica

La Universidad de Costa Rica cuenta con diversas carreras profesionales; sin embargo, antes de conocerlas identifiquemos primero nuestros intereses y áreas vocacionales:

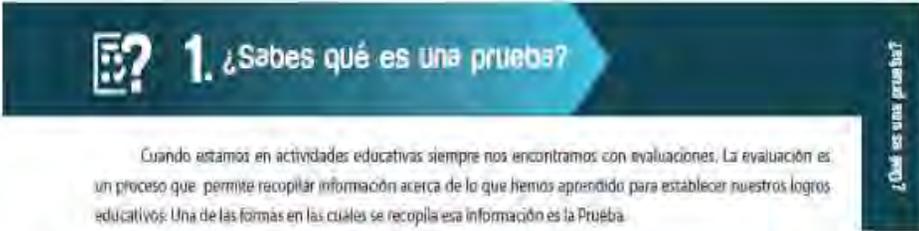


¿Cuáles son tus gustos, intereses, habilidades?
¿En qué área se ven fortalecidos?

Módulo 2:

¿Sabes qué es una prueba?

Este ámbito aborda la naturaleza de la prueba de admisión de la Universidad de Costa Rica, para establecer la diferencia con otro tipo de **examinaciones** vividas por los estudiantes.



1. ¿Sabes qué es una prueba?

¿Qué es una prueba?

Cuando estamos en actividades educativas siempre nos encontramos con evaluaciones. La evaluación es un proceso que permite recopilar información acerca de lo que hemos aprendido para establecer nuestros logros educativos. Una de las formas en las cuales se recopila esa información es la Prueba.

¿Cómo definirías una prueba?

Ahora te invitamos a comparar la definición que acabas de escribir con la siguiente:

Una prueba es un procedimiento sistemático en el cual las personas son confrontadas con un conjunto de preguntas a las cuales responden (Kerlinger, 1994)

En el espacio educativo se define como una **experiencia para demostrar lo aprendido**.

Ahora bien, cuando resolvemos una Prueba de Admisión estamos frente a una experiencia diferente, estamos frente a una prueba que se denomina Prueba Estandarizada. Las pruebas estandarizadas son "una tarea o conjunto de tareas dadas bajo condiciones estándar y que está diseñada para evaluar algún aspecto del conocimiento, habilidades o personalidad de un individuo" Green (1981:1001).

UCR

11

Módulo 3:

¿Qué necesitamos saber para resolver una prueba de admisión?

La idea central es el reconocimiento de que la prueba de aptitud académica busca evaluar habilidades y no contenidos curriculares.

Se aborda con metodología comparativa de resolución de ítems en la prueba de aptitud académica y en las pruebas escolares.

2. ¿Qué necesitamos saber para resolver una prueba de admisión?

Tal y como lo vimos, las pruebas de admisión no son iguales a las pruebas que realizamos en clase. Tienen diferencias en cuanto al contenido de las preguntas, el tiempo y la forma de responderlas, por solo mencionar algunas.

Actividad 2.1 Individualmente, respondamos las siguientes secciones de pruebas:

Prueba A	Prueba B
Un avión vuela durante 120 minutos, a una velocidad de 500 km/h al norte. ¿Qué distancia recorrió?	En una tienda, por cada artículo que termine un obrero le entregan 2 dólares. Por cada 5 dólares que un trabajador gana, César tuvo derecho a 18 minutos gratis en el año y así le subaron bonos. ¿Cuál es el número de artículos que César entregó ese año?
a) 110 m b) 710 km c) 2,10 km d) 2,10 m	A) 3 B) 12 C) 27 D) 64 E) 708

La persona tutora les entregará cinco tarjetas con las siguientes letras: A B C D E. Cuando se les solicite la respuesta, ustedes levantarán la tarjeta correspondiente a la letra de la respuesta que anotaron como correcta.

14

UCR

Módulo 4: ¿Cómo podemos resolver las pruebas de admisión?

Este ámbito recurre al desarrollo de experiencias para vivenciar tres estrategias de resolución de la prueba: **observando al contexto**, lectura comprensiva y asegurando las respuestas.



3. ¿Cómo podemos resolver las pruebas de admisión?

Tal y como lo vimos en las secciones anteriores, las pruebas de admisión no son iguales a las pruebas de aula que realizamos en el Colegio o el Liceo. Por eso necesitamos prepararnos de manera diferente.

En esta sección vamos a ver tres estrategias para prepararnos:



Observando el contexto



Lectura comprensiva



Aseguramiento de las respuestas.



Observando el contexto

En ocasiones cuando respondemos las pruebas observamos algunos detalles y aspectos puntuales dejando de lado aspectos del contexto en los cuales podemos encontrar los elementos que nos permitan razonar y responder.

Algunas investigaciones indican que los seres humanos tenemos miradas globales y miramos de manera selectiva cuando nos dan indicaciones. Esas condiciones hacen que no necesariamente todas las personas veamos lo mismo de un mismo escenario.

En ocasiones es importante tratar de observar y de identificar todos los elementos que se encuentran en un problema, situación o pregunta.

Módulo 5: Practiquemos

Su fundamento más importante es servir para el proceso de retroalimentación y revisión que generan los intentos conscientes de mejorar las habilidades.

Adicionalmente las prácticas desarrollan experiencias entre pares que sirven también de referencia para otras estrategias de resolución.



4. Practiquemos...

Es hora de practicar con diferentes pruebas. Recordemos las tres estrategias que repasamos en las sesiones anteriores: Observando el Contexto, Lectura comprensiva, Asegurando las respuestas.

La primera fase la haremos individualmente y la segunda parte en grupos. Adicionalmente habrá asignaciones con el folleto del PAA del Instituto de Investigaciones Psicológicas de la Universidad de Costa Rica.

✓ 1.

Decía Seneca que no hay árbol firme ni consistente sino aquel que el viento azota con frecuencia.

De acuerdo con el texto anterior, se puede afirmar, **con certeza**, que el autor le otorga a las dificultades un carácter

- A) creador.
- B) formador.
- C) regenerador.
- D) fortalecedor.
- E) constructivo.

✓ 2.

En una reunión de diez invitados, cada persona solo puede comer 2 bocadillos, ya sean, 2 del mismo tipo o 1 de un tipo y 1 de otro tipo.

Si se comieron 11 emparedados, 6 rosquillas y 3 empanadas, **con certeza**, hubo, al menos, un invitado que

- A) comió 2 rosquillas.
- B) comió 1 rosquilla y 1 empanada.
- C) comió un emparedado y 1 rosquilla.
- D) **no** comió rosquillas ni empanadas.
- E) **no** comió emparedados ni rosquillas.

1- Año 2017, primera fase del proyecto: Capacitación de los estudiantes en el Liceo de Paraíso

Los estudiantes, en sus respectivos colegios, completan dos evaluaciones diferentes, una antes y otra después de la capacitación, con pruebas de admisión simuladas.

Primera etapa, año 2017: 34 profesores de **17 colegios, 16 del gran área** metropolitana y un colegio indígena, 408 estudiantes.

Segunda etapa, años 2018 y 2019: 40 **profesores de 20 colegios del gran área** metropolitana, 636 estudiantes.

Año 2021 y 2022: Se espera extender el proyecto a colegios de zonas fronterizas y costeras.



¡Muchas gracias!

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)

**Dra. Marcia Lopes Reis, Universidade
Estadual Paulista Julio de Mesquita Filho
(Brasil)**

Mesa Redonda

**LATINOAMÉRICA: MÁS EXPERIENCIAS DE
EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.**



Presentación

Las comunidades de prácticas representan opción a la equidad

Se relacionan en esa idea las condiciones concretas de los colectivos y sus relaciones con los principios de equidad en la educación.

Relato del Cursinho Ferradura y sus etapas hacia la constitución de una comunidade virtual de aprendizaje (Wenger, 2000)

Las distintas tecnologías hacer el rol de mediación

En el proceso de enseñanza y aprendizaje representan momentos distintos. En la virtualidad de las clases, hay que haber un conjunto distinto de tecnologías.

Dewey (1912) y Schön (1983) revisitados por el tema de la resolución de problemas como aspecto esencial para acceder la comprensión de las situaciones.

La formación continuada e inicial se mezclan cuando la condición es de pandemia

Las condiciones de pandemia han resultado en cambios en la formación continuada e inicial pues la urgencia de los hechos ha resultado en cambios que se necesitan

La educación basada en el lugar (Griffin, 2017) ha resultado en la apropiación de de la Educación Experiencial de Dewey (1912).

La praxis (Marx, 2015) parece ser revisitada dentro de ese contexto histórico por sus relaciones con la teoría de Vygotsky (1948) que destaca el compromiso que debe tener la actividad social como fundamento de las funciones cognitivas superiores.

¿Qué cambios de las comunidades de prácticas quedarán tras la pandemia hacia la equidad?

1. El rol de los encuentros virtuales: algunas comunidades de aprendizaje parecen haber se adaptado por sus rasgos a ese modo de presencialidad
2. A la vez, la relevancia de la convivialidad como parte de la noción de Desarrollo Próximo de Vygotsky (1978) parece igualmente redimensionado.



Mesa redonda

Conozca cómo investigamos en la Universidad de Costa Rica para el acceso, la permanencia y el éxito académico de nuestras y nuestros estudiantes

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)



**Reflexiones sobre los procesos de gestión de información y diseño
de indicadores asociados al ámbito de la educación superior:
Casos de la Universidad Técnica Nacional y la Universidad de Costa Rica**

*Agustín Gómez Meléndez
Universidad de Costa Rica*

Reflexiones sobre los procesos de gestión de información y diseño de indicadores asociados al ámbito de la educación superior: Casos de la Universidad Técnica Nacional y la Universidad de Costa Rica

MSI Agustín Gómez Meléndez

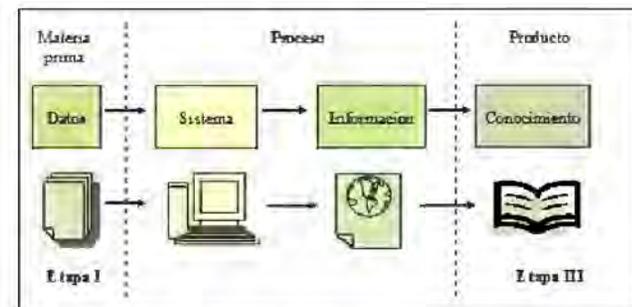
Introducción

La información se ha convertido en un componente indispensable para la toma de decisiones, y su uso en el contexto de la formulación de políticas públicas, las agendas de bienestar y desarrollo para las poblaciones y la incidencia sobre el desarrollo económico y calidad de vida manifiesta el uso extendido de datos y su procesamiento para avanzar en una dirección u otra.

En tal sentido, disponer y manejar información relevante, confiable y oportuna es una necesidad imprescindible de toda organización o gobierno en cualquier país del mundo. Esto plantea retos en términos de organización de la información, comprobación de la validez y veracidad, manejo de altos volúmenes de datos y la gestión para su uso.

La existencia de métodos y procesos que estandaricen la producción, manejo e interpretación de la información son aspectos necesarios para maximizar las capacidades de los tomadores de decisiones y hacedores de política pública. Los sistemas de información (S.I.) corresponden a una herramienta tecnológica cuyo objetivo es crear un proceso estándar en la creación, manipulación y obtención de conclusiones de la información y datos en general, facilitando así el trabajo de aquellas personas encargadas de crear y tomar acción. Estos sistemas permiten, a partir de una gran cantidad de datos, automatizar y obtener información necesaria para producir el conocimiento requerido para responder a las diferentes necesidades.

En el ámbito educativo y en específico en la educación superior, las universidades públicas han realizado grandes esfuerzos por contar con plataformas tecnológicas que almacenen la información de una manera eficiente desde el punto de vista informático o computacional pero no necesariamente desde el punto de vista de un tomador de decisiones.



Todo sistema de información debería contar con un flujo como se muestra en la imagen 1 en la que los datos pasan por sistemas, se transforman en información y se presentan en productos que generan conocimiento.

Generalmente las universidades cuentan con sistemas robustos que permiten gestionar procesos de matrícula, admisión, asignación de cursos, aulas, entre otros. Sin embargo, esto no necesariamente se traduce en un diseño de indicadores que permita responder

a información relacionada con el seguimiento de las personas estudiantes tal como el seguimiento de personas graduadas, la **trayectoria, eficiencia y eficacia en los ciclos lectivos; es decir,** información que vaya más allá de las consultas estructuradas que genere conocimiento inmediato a partir de la historia.

Para que un SI sea completo debe partir de un balance informático en la gestión de la información con conocimiento claro del tipo de información requerida para la toma de decisiones del más alto nivel. La pirámide de la información, como concepto relacional de los datos, en la primera etapa correspondiente a la base de la pirámide, se ubican los datos básicos cuya noción plantea que alimenta al sistema de materia **prima, estos son los que más adelante se definen como datos aislados y su utilidad para la toma de decisiones es la menor relativamente.**

En siguiente nivel se ubican los procesos estadísticos que nos ayudan a procesar los datos e interrelacionar con otros, mediante asociaciones, y así en el tercer nivel sea consecuente generar algún tipo de estadística sobre el proceso, promedios, moda, desviaciones

Pirámide de Información I



Fuente: Gutiérrez, 2002

estándar entre otras. Superada esas etapas, se concreta en la cima de la pirámide (cuarta y quinta) las fases de generación de conocimiento cuyo valor agregado corresponde a la información presentada en indicadores y estadísticas.

Tomando como base las nociones de sistemas de información y pirámide de información se plantearán dos casos de estudio para exponer procesos de gestión de información y diseño de indicadores asociados al ámbito de la educación superior.

I. Caso de la Universidad de Costa Rica: Permanencia de la población estudiantil

Desde el año 2018 el Instituto de Investigación en Educación -INIE- bajo la coordinación de la Dra. María Gabriela Regueyra ha desarrollado el Proyecto 724-B2-006 titulado: Seguimiento a la permanencia de la población estudiantil de la Universidad de Costa Rica, el cual tiene como propósito "Crear un sistema de indicadores para el seguimiento a la permanencia de la población estudiantil de la Universidad de Costa Rica", del cual se ha derivado dos líneas de investigación. La primera, analizar la permanencia de la población estudiantil de las carreras participantes que sirva como base para la toma de decisiones y procesos de auto-evaluación y la segunda, desarrollar modelos de análisis sobre la permanencia de la población estudiantil en la Universidad de Costa Rica.

El primer paso consistió en definir población estudiantil en el sistema educativo, así como las características deseadas de análisis, tales como, cohorte de ingreso de estudiantes por carrera, evaluando **rubros académicos, de admisión, demográficos y de graduación y desagregación por colegio de procedencia, condición socioeconómica, zona de residencia, condición de beca, rendimiento académico** entre otras.

Durante el proceso de análisis se formularon más de 40 indicadores con sus respectivas desagregaciones para lo que se solicitó **formalmente a la oficina de registro de la Universidad de Costa Rica** el acceso a la información, la cual en primera instancia atraviesa **varios niveles de acceso para la toma de decisión, lo que define en** alguna medida un tipo de gobernanza de datos, aspecto que cobra suma importancia.

Un modelo de gobernanza de datos define quien tiene acceso a que tipo de información y para qué fines. La Universidad de Costa Rica, posee lineamientos internos que tipifican quién puede o no acceder a información sensible de los estudiantes, se define que el director(a) de las unidades académicas son los únicos que pueden tener acceso a la base de datos completa de su población (primer reto) y es mediante **un acuerdo de confidencialidad (segundo reto) que un tercero ajeno a** una unidad académica (persona investigadora) puede analizar dicha información para la toma de decisiones.

Tomando en cuenta los canales formales de acceso a la información, **el Proyecto del INIE debió operacionalizar convenios específicos** con unidades académicas para el acceso a la información, previo a **cualquier análisis específico, una vez superada esta etapa se procedió** a la revisión y entendimiento de los datos, esto conllevó un trabajo de cerca de 3 años para la creación del Sistema de Seguimiento a la Permanencia de la Población Estudiantil, debido a la complejidad de la información y la poca documentación de las bases de datos. Se accedió mediante el link <https://siseppoe.ucr.ac.cr/SISEPPOE/> el cual recopila no solo un nuevo diseño de base de datos sino todo un sistema de captura, transformación de la información para la presentación de información transformada en conocimiento.

II. Caso de la Universidad Técnica Nacional: Observatorio de la Equidad en Educación Superior (OEEs)

El Observatorio sobre Equidad en Educación Superior (OEEs) surge como una iniciativa inspirada en los orígenes históricos de la Universidad Técnica Nacional, la cual se creó mediante la fusión de colegios universitarios de diferentes regiones del país que suplían las necesidades de educación terciaria no universitaria de sectores de la población que por sus características tenían acceso limitado a la educación universitaria.

La población estudiantil para-universitaria estaba constituida mayoritariamente por estudiantes de tiempo parcial quienes tenían que priorizar el trabajo sobre el estudio, o bien (o ambos), por estudiantes de zonas rurales de escasos recursos económicos, que en general requerían un título técnico para mejorar las condiciones de vida propias y de sus familias.

Tabla 1. Dimensiones de análisis del OEEs

Dimensión	Tema
Estructural	Marco Jurídico
	Políticas Universitarias
	Participación Política
Gestión	Estrategia Universitaria
	Programas y Servicios
	Recursos
Trayectoria	Acceso
	Permanencia
	Resultados

Elaboración propia a partir del Informe de Validación de la Agenda Temática del OEEs. Guillén y Rojas (2019)

Bajo la definición de un modelo de observatorio el OEES se planteó una agenda temática que buscó analizar el comportamiento de la población estudiantil tomando en cuenta tres dimensiones y 10 temáticas para analizar las condiciones de vulnerabilidad de la población estudiantil a saber:

Condiciones de vulnerabilidad identificadas:

1. Género
2. Origen étnico-racial
3. Discapacidad
4. Origen territorial
5. Condición socioeconómica
6. Diversidad sexual
7. Condición migratoria
8. Condición de maternidad y paternidad
9. Condición laboral
10. Condición de cárcel

El modelo organizativo de la UTN implica que la oficina de registro y la oficina de vida estudiantil compartan procesos en la gestión de la información necesaria para el análisis y debido a esto se cuenta con un modelo centralizado de acceso a la información en los que los canales para el acceso a la información son más expeditos. Desde el 2019 se inició un proceso de análisis y depuración de bases de datos que ha llevado a la institución a reflexiones sobre el modelo de gestión de información, la lógica de la base de datos, la inconsistencia en los mismos, así como la poca documentación aunado a reciente incorporación al esquema CONARE, lo que dificulta un posible análisis de información para la generación de conocimiento.

III. Reflexiones

Partiendo del trabajo realizado durante el Simposio, Gestión de la Información sobre la permanencia de la población estudiantil,

desarrollado por el INIE durante el 2019, en coordinación con ECCI, CEA; EEs, OdD y OLAP-CONARE, quisiera resaltar algunas conclusiones textuales que salieron de este proceso, que son atinentes a los dos casos expuestos, o “.. .y por último, pero no por importancia, no más por orden, es recursos humanos. Yo creo que técnicamente y profesionalmente el área de TI se sigue viendo como un área nada más emergencióloga, que me resuelva la urgencia y que me resuelva, para ahorita, mi necesidad. Falta mucho profesional.”

- “Una lección aprendida es que hay que enseñarle, yo desde el lado de TI, al usuario final. Tenemos que exigir a los usuarios que sean específicos: explíquenme por qué eso está malo, desde cuándo está malo y cuando se dio cuenta de que está malo.”
- “Hay un proceso de calidad individual que todos debemos tener donde nos debemos preocupar por resolver lo más pronto posible.”
- “Es para decir, nosotros generamos la información, pero no la podemos interpretar toda. Ellos, la unidad académica, tienen que interpretarla, tienen que decir qué es lo que está pasando. Nosotros no somos expertos.”

Como se puede apreciar el concepto recurrente mencionado por algunas de las personas participantes radica en el uso de la información y le gestión de datos, pero sobre todo en la necesidad de **planificación estratégica para la gestión de datos en el ámbito de la educación superior.**

IV. Consideraciones finales

La gestión de datos en la educación superior debe pasar por la construcción de sistemas que estén orientados a responder y atender las necesidades de las unidades académicas y los tomadores de decisión de más alto nivel. Debemos pasar del modelo de almacenamiento de datos al modelo de gestión de información y dar un salto cualitativo **hacia el concepto de planificación estratégica.**

De manera complementaria se deben considerar las necesidades de los múltiples actores involucrados en el proceso, por ejemplo, las necesidades de los estudiantes y unidades académicas para la construcción de indicadores y el desarrollo del software.

V. Fuentes consultadas

Memoria I Simposio Permanencia de la población estudiantil de la Universidad de Costa Rica, INIE- UCR, 2019
Guillén, A. y Rojas, K. (2019) Informe de resultados: Proceso de validación de la Agenda Temática del Observatorio sobre Equidad en Educación Superior (Trabajo sin publicar). Observatorio sobre Equidad en Educación Superior. Universidad Técnica Nacional. Alajuela: Costa Rica.

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)



Herramientas metodológicas para la construcción de
indicadores sobre equidad en educación superior:
la experiencia del OEES

Ana Ligia Guillén Ulate
Universidad Técnica Nacional

Herramientas metodológicas para la construcción de indicadores sobre equidad en educación superior: la experiencia del OEES

Ana Ligia Guillén Ulate

Introducción

El sistema de indicadores diseñados por el Observatorio sobre Equidad en Educación Superior (OEES) parte de algunas premisas que vale la pena señalar. Por un lado, la problemática de la desigualdad y la **exclusión es un asunto estructural, que como tal se refleja y reproduce** en todos los espacios sociales, incluyendo el de las instituciones de educación superior. De ahí que las universidades deben realizar esfuerzos para que su dinámica institucional propicie una gestión que reconozca estas desigualdades y favorezca la inclusión de todas las personas en todos los procesos y ámbitos de su quehacer. Esta inclusión debe ser entendida no desde una mirada benevolente, sino desde el pleno convencimiento de los aportes necesarios que todos los grupos, colectivos y personas pueden hacer a la construcción, apropiación y difusión del conocimiento, así como al favorecimiento de una cultura institucional más apegada a los principios democráticos y al respeto a la dignidad de todas las personas.

Es así como, partiendo de una mirada comprensiva de los conceptos de igualdad, equidad e inclusión y de las desigualdades estructurales que las sociedades producen e imponen sobre los grupos sociales y las personas, el OEES propone un grupo de indicadores que deriva de dos fundamentos del concepto de equidad: por un lado, el reconocimiento de las desiguales oportunidades que tienen las personas para acceder a bienes y servicios sociales, y por otro, a la necesaria intervención a partir de políticas públicas y herramientas de gestión que favorezcan la equiparación de oportunidades y una mayor justicia social.

De esta forma se establecen tres dimensiones de análisis sobre las que se construyen los indicadores: la dimensión estructural, la dimensión de gestión y la dimensión de trayectoria. Las dos primeras dimensiones están ligadas a la forma como la institución reconoce e interviene el tema de la igualdad y participación de todas las personas en su institución y la dimensión de trayectoria, que permite visibilizar la forma como se desarrolla la trayectoria académica (en este caso de la población estudiantil) de las personas en condición de vulnerabilidad en la institución. Se parte de la premisa de que, si las instituciones de educación superior trabajan a favor de la igualdad en los aspectos claves señalados en las dimensiones estructural y de **gestión, se influirá positivamente en los resultados obtenidos en la dimensión de trayectoria.**

I. Definición de las dimensiones de análisis y de las condiciones de vulnerabilidad a observar

Con el fin de definir cuáles dimensiones iban a ser objeto de análisis y cuales condiciones de vulnerabilidad se iban a contemplar, se construye una propuesta de agenda temática a la luz de la revisión de literatura relacionada con el tema. A partir de ello se definen las dimensiones de análisis que se abordarían desde el OEES, así como las condiciones de vulnerabilidad que debían ser consideradas para favorecer una mayor igualdad entre las personas, en el ámbito de las instituciones

de educación superior. Se plantea entonces una propuesta de agenda temática, la cual es sometida a validación mediante entrevistas y procesos de consulta participativa a tres grupos de actores de la vida universitaria. En este proceso de consulta participaron un total de 67 personas de las 5 universidades públicas y de CONARE.

El primer grupo lo constituyen académicos con algún grado de expertiz en alguna de las dimensiones de análisis o de las condiciones de vulnerabilidad propuestas. También se incluyen gestores de información como parte de las expertices consideradas. El segundo grupo corresponde a personas funcionarias de las universidades públicas que trabajan en unidades o programas que atienden a estudiantes o grupos de estudiantes en condiciones de vulnerabilidad. Finalmente, el tercer grupo está constituido por estudiantes de las universidades públicas costarricenses que pertenecen a los grupos considerados en condición de vulnerabilidad. (Guillén y Rojas, 2019)

Una vez realizado este proceso se analizan todos los aportes derivados de la consulta. Se discuten e incorporan los aspectos relevantes a la luz de los objetivos del OEES y de esta forma se enriquecen las dimensiones de análisis y las condiciones de vulnerabilidad que van a ser contempladas por el Observatorio en su trabajo.

Tabla 1. Dimensiones de análisis del OEES

Dimensión	Tema
Estructural	Marco Jurídico
	Políticas Universitarias
	Participación Política
Gestión	Estrategia Universitaria
	Programas y Servicios
	Recursos
Trayectoria	Acceso
	Permanencia
	Resultados

Elaboración propia a partir del Informe de Validación de la Agenda Temática del OEES. Guillén y Rojas (2019)

Finalmente, las dimensiones y condiciones de vulnerabilidad definidos quedan de la siguiente manera:

Condiciones de vulnerabilidad identificadas:

1. Género
2. Origen étnico-racial
3. Discapacidad
4. Origen territorial
5. Condición socioeconómica
6. Diversidad sexual
7. Condición migratoria
8. Condición de maternidad y paternidad
9. Condición laboral
10. Condición de cárcel

II. Definición de los indicadores

Para le definición de los indicadores, en todos los casos se parte de una lectura explicativa que permita entender el fenómeno con alguna independencia de la información o datos disponibles, de tal manera que el conocimiento acerca de la situación de equidad en las instituciones de educación superior no se vea limitada por la carencia de información, sino más bien, que señale la ruta a seguir en la construcción de esa información.

Así mismo, se trabaja con indicadores de corte descriptivo, que **permitan dar seguimiento al avance o no en los aspectos identificados como temas clave, lo que a su vez conduzca a una reflexión** institucional acerca de las condiciones y elementos que deben ser incorporados, reforzados o reformulados en las dimensiones estructurales y de gestión universitaria, de tal manera que se pueda afectar positivamente los resultados en la dimensión de trayectoria para los grupos en condición de vulnerabilidad.

Desde la construcción de información para dar respuesta a estos indicadores, se pueden además construir indicadores más complejos, establecer relaciones no contempladas en el indicador, o bien, desarrollar investigación que permita un conocimiento más profundo **o específico de algún tema de interés.**

Además, los indicadores pueden ser desagregados, no solo para cada una de las condiciones de vulnerabilidad, sino además según algunas variables de interés como sede, carrera, área de conocimiento, entre otras.

III. Aspectos clave de cada dimensión de análisis

Dimensión Estructural:

Desde la Dimensión Estructural se pretende dar cuenta de aspectos clave del marco jurídico y la política institucional, entendidos como los pilares sobre los que se sustentan los principios universitarios y orientan su acción. Este ordenamiento representa el enunciado macro acerca del tipo de organización y relaciones que se proponen a lo interno de la institución, a la vez que da cuenta de los temas **específicos que considera necesario incorporar, en este caso, a favor de la igualdad.** Así mismo se aborda aquí la participación político-electoral, como un elemento que hace visible la participación (o no) de todas las personas con independencia de su condición y como un **reflejo de las relaciones de poder a o interno de la institución.**

Tabla 2. Aspectos clave a analizar en la Dimensión Estructural

Tema	Aspectos clave
Marco Jurídico	Definición de principios asociados a la equidad, igualdad e inclusión y a las condiciones de vulnerabilidad Definición de programas y servicios asociados a la igualdad, equidad e inclusión y a las condiciones de vulnerabilidad Definición de funciones asignadas a unidades institucionales en temas de igualdad, equidad e inclusión y condiciones de vulnerabilidad Definición de órganos vinculados a la promoción, protección y reparación de derechos asociados a la igualdad, equidad e inclusión
Política Universitaria	Políticas asociadas a la equidad, igualdad e inclusión y a las condiciones de vulnerabilidad
Participación Política	Disposiciones que incorporen personas en condición de vulnerabilidad en los órganos de toma de decisiones Personas en condición de vulnerabilidad que se postulan a puestos de representación en órganos oficiales por año Personas en condición de vulnerabilidad que son electas en puestos de representación en órganos oficiales por año

Elaboración propia a partir de los indicadores del OEES

Dimensión de Gestión:

La Dimensión de Gestión permite identificar aquellos aspectos relacionados con la gestión institucional que favorecen la igualdad en el ámbito universitario. Parte del supuesto de que no todo lo que dice la norma se cumple en la práctica, ni todo lo que se hace está en la norma, ya que algunas problemáticas que se abordan desde la **gestión surgen de necesidades específicas que poco a poco se van institucionalizando mediante la definición de programas y servicios, o bien, mediante la asignación de recursos, por lo que se hace necesario identificar estos esfuerzos institucionales.**

Tabla 3. Aspectos clave a analizar en la Dimensión de Gestión

Tema	Aspectos clave
Estrategia Universitaria	Definición de lineamientos en los instrumentos de planificación universitaria vigentes que reflejen a la igualdad, equidad, inclusión y a las condiciones de vulnerabilidad. Existencia de proyectos universitarios en ejecución sobre igualdad, equidad e inclusión y sobre condiciones de vulnerabilidad por año.
Finanzas y Suavizaje	Informes de gestión respecto a las personas en condición de vulnerabilidad atendidas por los programas y servicios específicos. Informe de denuncias interpuestas por lesión de derechos asociados a las condiciones de vulnerabilidad (y por hostigamiento y abuso sexual). Informe de denuncias interpuestas por lesión de derechos asociados a condiciones de vulnerabilidad que conduzcan a un procesamiento disciplinario y por hostigamiento y abuso sexual.
Recursos Asignados	Presupuesto operativo por año en temas asociados a igualdad, equidad e inclusión y en condiciones de vulnerabilidad. Tiempo completo de personas funcionarias que trabajen en temas asociados a la igualdad, equidad, inclusión y en condiciones de vulnerabilidad.

Elaboración propia a partir de los indicadores del OEEs

Dimensión de Trayectoria

La Dimensión de Trayectoria se considera un reflejo de las condiciones de desigualdad estructurales, a la vez que va a reflejar los avances alcanzados por las poblaciones en condición de vulnerabilidad si se implementan medidas de acción afirmativa a su favor. Estos indicadores pretenden evidenciar la brecha existente en la trayectoria académica entre la población general universitaria y los grupos en condición de vulnerabilidad. Considera variables asociadas al acceso, la permanencia y el resultado.

IV. Consideraciones finales

El trabajo desarrollado por el OEEs para la construcción de un grupo de indicadores ha sido un proceso arduo y de mucho aprendizaje.

Tabla 4. Aspectos clave a analizar en la Dimensión de Trayectoria

Temas	Aspectos clave
Acceso	Aspirantes con condición de vulnerabilidad que solicitan admisión. Aspirantes con condición de vulnerabilidad por rango de nota de presentación. Aspirantes con condición de vulnerabilidad por rango de promedio de admisión. Aspirantes con condición de vulnerabilidad con acciones afirmativas. Aspirantes por condición de admisión (admitidos o elegibles). Aspirantes con condición de vulnerabilidad que realizan matrícula.
Permanencia	Estudiantes con condición de vulnerabilidad que continúan matriculando respecto a la población general. Promedio ponderado de estudiantes con condición de vulnerabilidad respecto a la población general. Promedio de créditos matriculados de estudiantes con condición de vulnerabilidad respecto a la población general.
Resultados	Estudiantes con condición de vulnerabilidad que concluyen el plan de estudios respecto a la población general.

Elaboración propia a partir de los indicadores del OEEs.

Aún falta avanzar en aspectos relevantes tales como la incorporación de la interseccionalidad en el sistema de indicadores, así como la incorporación de los estamentos académicos y administrativos en la dimensión de trayectoria. Limitaciones en el orden de los recursos disponibles, así como en el contenido y configuración de la información necesaria para dar resultados, no son temas menores. Sin embargo, la ruta seguida ha permitido afianzar una propuesta que se espera que a corto plazo de sus primeros resultados.

V. Fuentes consultadas

Guillén, A. y Rojas, K. (2019) Informe de resultados: Proceso de validación de la Agenda Temática del Observatorio sobre Equidad en Educación Superior (Trabajo sin publicar). Observatorio sobre Equidad en Educación Superior. Universidad Técnica Nacional. Alajuela: Costa Rica.



II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)



Indicadores sobre la permanencia de la población estudiantil
del Bachillerato y Licenciatura en Ciencias de la Educación con
énfasis en Orientación de la Universidad de Costa Rica

Viria Ureña Salazar
Universidad de Costa Rica

Indicadores sobre la permanencia de la población estudiantil del Bachillerato y Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación de la Universidad de Costa Rica

Viria Ureña Salazar

Introducción

El Bachillerato y Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación, ha participado desde el año 2012, primero en el proyecto de investigación #724-B2-006 "Seguimiento a la permanencia de la población estudiantil en la Universidad de Costa Rica" y actualmente en el proyecto #724-B8-716 "Permanencia de la población estudiantil de la Universidad de Costa Rica que tienen como propósito generar información sobre el estudiantado que permita conocerlo y para la toma de decisiones de las autoridades de las carreras participantes.

Como parte de las acciones que se han realizado desde estos proyectos inscritos en el Instituto de Investigaciones en Educación, en el cual participan diecisiete carreras, desde la investigación longitudinal de cohortes estudiantiles y de características cuantitativas, cada carrera cuenta con **302 cuadros con información demográfica, de admisión, académica y de graduación.**

Con información de la población estudiantil de las cohortes 2002 al 2016, en el año 2018 se construyeron algunos indicadores que de **manera rápida, precisa, confiable den cuenta de la evolución de la permanencia de la población estudiantil** y así lograr como lo señala Yanes (2016) "...producir señales de alerta y para mejorar el diseño e implementación de las políticas y programas. Los indicadores no son un fin en sí mismo" (p. 59).

La importancia de definir indicadores como medidas objetivas radica en que permiten cuantificar una característica o un atributo, en este caso de la permanencia de la población estudiantil universitaria. Los indicadores dan respuesta rápida a preguntas que han orientado la investigación, tales como: ¿quién es la población estudiantil de la carrera de Orientación, ¿cómo es la permanencia? ¿cómo es la graduación? ¿cuál es la población que no continúa?, entre otras. Los indicadores, señala Gómez (2016) "facilitan el diagnóstico para **definir dónde estamos y hacia dónde vamos, a partir de determinadas metas y objetivos para la evaluación y/o comparación**" (p.7), de ahí que se constituyen en un insumo para conocer y analizar sobre la permanencia del estudiantado en la Carrera y para la toma de decisiones que permitan facilitar la graduación del estudiantado.

Desde el concepto de permanencia, asumido en los proyectos de investigación a los que se hizo referencia anteriormente, como el proceso que vive la población estudiantil desde la admisión a la universidad y que culmina con la graduación, los indicadores se **agruparon según variables demográficas, de admisión, académicas y de graduación**, para un total de 18 indicadores, que se detallan en el documento "Elaboración de indicadores y construcción de cohortes" (UCR, 2018), y que se describen a continuación:

Indicadores, por Tipo y Variable

Variable	Tipo	Indicador
Demográfica	Porcentaje	1. Cohorte
		2. Sexo
		3. Zona de procedencia
	Promedio	4. Edad
	Razón	5. Sexo
		6. Zona procedencia
Admisión	Porcentaje	7. Modo de ingreso
		8. Tipo de colegio de procedencia
	Promedio	9. Puntaje de admisión
		10. Mejor nota de admisión
	Razón	11. Tipo de colegio de procedencia
Académica	Porcentaje	12. Estudiantes y estudiantes matriculados
	Promedio	13. Número de carreras admitidos
	Razón	14. Relación de estudiantes que continúan y no continúan
Graduación	Porcentaje	15. Graduación
		16. Sexo
		17. Colegio procedencia
		18. Zona procedencia

Fuente: Proyecto Seguimiento a la permanencia de la población estudiantil en la Universidad de Costa Rica, Documento Elaboración de indicadores y construcción de cohortes para el Bachillerato y Licenciatura en Ciencias Educación con énfasis en Orientación, 2018

Se presentan los indicadores por variable, correspondientes a la cohorte 2019 y luego al promedio del indicador de las cohortes 2002-2018 del Bachillerato y Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación:

Indicadores Demográficos

Cuadro 1: Indicadores demográficos del Bachillerato y Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación, cohorte 2019, promedio del indicador cohortes 2002-2018, Universidad de Costa Rica.

Cohorte	(%)	Sexo (%)		Zona (%)		Edad Promedio	Sexo (Razón)		Zona (Razón)	
		Hombre	Mujer	Cercana	Lejana		Mujer/Hombre	Lejana/Cercana		
2019	4,37	38,89	61,11	61,11	32,33	5,96	22,8	1,6	0,5	
2002-2018	100	21,46	78,54	68,66	26,36	5,88	30,8	3,7	0,4	

Fuente: Proyecto Permanencia de la población estudiantil de la Universidad de Costa Rica, con información generada por el SISEPPOE (2019-10-29) a partir del SAE. Procesado el 2020-09-07.

En relación con el indicador Sexo, se tiene en la cohorte 2019 el 61.11% son mujeres y el 38.89% son hombres, mientras que el promedio de las cohortes 2002-2018 es de 78.54 % mujeres y 21.46 varones. Con respecto a la razón se tiene que para la cohorte 2019 por cada hombre hay 1.6 mujeres y en promedio en las cohortes 2002-2018 por cada hombre hay 3.7 mujeres. La tendencia en la Carrera de Orientación es que el porcentaje de mujeres es más alto que el porcentaje de hombres.

Respecto al indicador Zona de Procedencia, se tiene que el 61.11. % del estudiantado de la cohorte 2019 proviene de una zona cercana y en promedio el 68.66 % de las cohortes del 2002-2018 lo hace también de una zona cercana. Por otra parte para el promedio de las cohortes 2002-2018 por cada estudiante de zona cercana hay 0.5 estudiantes de zona lejana.

Para el indicador Edad Promedio de ingreso, la población estudiantil que integra la cohorte del año 2019 es de 22.9 años y en promedio de las cohortes 2002-2018 es de 20.8 años. Llama la atención esta información por cuanto de acuerdo a como se organiza el Sistema educativo costarricense, la edad para ingresar a realizar estudios universitarios es entre 17 y 18 años.

Indicadores Admisión

Cuadro 2: Indicadores de admisión del Bachillerato y Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación, cohorte 2019, promedio de cohortes 2002-2018, Universidad de Costa Rica

Cohorte	Modo de ingreso (%)			Tipo colegio procedencia (%)		Puntaje admisión	Mejor puntaje admisión	Tipo colegio (Razón)	
	Prueba Aptitud Académica	Rendimiento académico	Excelencia académica	Otros	Público	Privado y otros	Promedio		
2019	94.44	0.00	2.16	2.78	57.22	52.78	581.4	582.7	1.1
2002-2018	94.02	0.89	4.16	1.43	68.79	31.21	556.9	538.9	0.5

Fuente: Proyecto Permanencia de la población estudiantil de la Universidad de Costa Rica, con información generada por el SISEPPOE (2019-10-29) a partir del SAE. Procesado el 2020-09-07.

En la cohorte 2019, de acuerdo al indicador Modo de Ingreso, el 94.44 % del estudiantado ingresa a la Carrera de Orientación por la Prueba de aptitud académica y el promedio en las cohortes 2002-2018 es de 94.02 %, téngase presente que esta es la modalidad que la Carrera asigna más cupos para el ingreso de estudiantes. El 2.78 % y el 4.16 % respectivamente lo hace por Excelencia académica.

A partir del indicador Colegio de procedencia, en la cohorte 2019, el 52.8% del grupo de estudiantes que la conforman proviene de un colegio privado y otros, y el 68.79 % de un colegio público. El promedio de las cohortes 2002-2018 es del 68.39 % para el estudiantado que proviene de un colegio público y el 31.21 % para el que proviene de uno privado y otros. Nótese que la información sugiere que el porcentaje de la población que proviene de colegio privado y otros está aumentando. En el indicador Promedio del Puntaje de Admisión el estudiando de la cohorte 2019 es de 581.4 puntos mientras que para el de las cohortes 2002-2018 es de 556.9. Obsérvese que el 2019 supera en 24.5 puntos porcentuales al de las cohortes 2002-2018.

Indicadores académicos

Cuadro 3: Indicadores académicos del Bachillerato y Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación, cohorte 2019, promedio cohortes 2002-2018, Universidad de Costa Rica

Cohorte	No graduados Bach. y (%)	Número carreras admitido	Estudiantes (Razón)
	continúan matriculando	Promedio	No continúan/Continúan
2019	100.00	1.06	
2002-2018	19.77	1.37	1.7

Fuente: Proyecto Permanencia de la población estudiantil de la Universidad de Costa Rica, con información generada por el SISEPPOE (2019-10-29) a partir del SAE. Procesado el 2020-09-07.

En relación con el indicador Estudiantes continúan matriculando, el 100 % del estudiantado no graduado de la cohorte 2019 continua matriculando y el 19.77 % de las cohortes 2002-2018. En el indicador Número de carreras admitido, en la cohorte 2019 el estudiantado en promedio está admitido en 1.06 carrera y en las cohortes 2002-2018 en 1,37 carreras. Lo anterior sugiere que en la Carrera de Orientación hay estudiantes que han sido admitidos en más de una carrera de la Universidad de Costa Rica.

Indicadores de graduación

Cuadro 4: Indicadores de graduación del Bachillerato y Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación, cohorte 2015, 2002-2015, 2013, 2002-2013, Universidad de Costa Rica.

Cohorte	Graduados (%)	Sexo (%)		Zona Proximidad (%)			Tipo colegio (proximidad) (%)	
		Hombres	Mujer	Cercana	Lejana	Sin info.	Pública	Privado y otros
Bachillerato								
2015	41.30	31.58	68.42	63.16	36.84	0.00	73.68	26.32
2002-2015	56.96	18.41	81.59	71.7	23.35	4.95	70.88	29.12
Licenciatura								
2013	7.32	0.00	100.00	33.33	66.67	0.00	66.67	33.33
2002-2013	38.76	16.04	83.96	69.81	22.17	8.02	72.17	27.83

Fuente: Proyecto Permanencia de la población estudiantil de la Universidad de Costa Rica, con información generada por el SISEPPOE (2019-10-29) a partir del SAE. Procesado el 2020-09-07.

En relación con el indicador Graduación, el 41.30 % del estudiantado de la cohorte del 2015 se ha graduado del Bachillerato, de esta población graduada de acuerdo el 31.58% son varones y 68.42% son mujeres, el 63.16 % viene de una zona cerca y el 36.84% de una zona lejana y el 73.68% de colegios públicos y el 26.32% de instituciones privadas. Respecto al promedio de las cohortes 2002-2023 el 56.96% del grupo de estudiantes que conforman estas cohortes se han graduado. De este grupo de estudiantes el 18.41% son hombres y el 81.59 % mujeres, el 71.7% proviene de una zona cercana y el 23.35% de una lejana, el 70.88% de instituciones públicas y el 29.12% de privadas y otros.

Por su parte en la Licenciatura en la cohorte 2013 se han graduado solo el 7.32 %, todas mujeres, el 33.33 % de una zona cercana y el 66.67 % de zona lejana, el 66.67 % de instituciones públicas y el 33.33 % de privadas. De las cohortes 2002-2013, se ha graduado el 38.76 %, el 16.04% son hombres y el 83.96% mujeres, el 69.81% proviene de zonas cercanas y el 22.17 % de zonas alejadas, el 72.17% de colegios público y el 27.83% de privados.

Referencias Bibliográficas

- Gómez P, G. (2016). Introducción (pp. 7-18). Presentado en Primer Congreso Internacional de Indicadores de Derechos Humanos. Memorias, Puebla Axotla, México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.
- Yanes R, P. (2016). Indicadores: herramientas de monitoreo de avances en materia de derechos humanos (pp. 53-62). Presentado en Primer Congreso Internacional de Indicadores de Derechos Humanos: Memorias, Puebla, México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.
- Universidad de Costa Rica (2018) Elaboración de indicadores y construcción de cohortes. Instituto de Investigaciones en Educación. Proyecto de Investigación #724-B2-006 Seguimiento a la permanencia de la población estudiantil en la Universidad de Costa Rica (Documento de trabajo) San José: Universidad de Costa Rica.

II Congreso

REFLEXIÓN DE SABERES Y PRÁCTICAS EN ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN
A LA DIVERSIDAD: EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR
(MODALIDAD VIRTUAL)



El proyecto: Formulación de indicadores e índices en
discapacidad

*Fiorella María Vargas Porras
Universidad de Costa Rica*

El proyecto: Formulación de indicadores e índices en discapacidad

Fiorella María Vargas Porras, Observatorio del Desarrollo

Como parte de la divulgación de los resultados del proyecto “Formulación de Indicadores e Índices en discapacidad”, desarrollado por el Observatorio del Desarrollo para el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS), se comparte el siguiente texto para la memoria del Simposio de Equidad con Calidad en la Educación Superior. Sin embargo, se hace la advertencia de que contiene extractos que se encuentran literalmente en el libro “Derechos Humanos: métricas y mediciones en discapacidad” del Observatorio del Desarrollo. Lo que se pretende es hacer que las personas consulten el libro directamente que se encuentra en el siguiente enlace <http://odd.ucr.ac.cr/Papers/Derechos-humanos-metricas-y-mediciones-en-discapacidad-version-final.pdf>, para fines de este Simposio se analizará en específico el derecho a la educación de las personas con discapacidad.

El proyecto: formulación de indicadores e índices en discapacidad

El proyecto de investigación formulación de indicadores e índices sobre los derechos de las personas con discapacidad surge a como parte del desarrollo del Sistema Nacional de personas con Discapacidad SICID y la clara necesidad por parte del CONAPDIS de recolectar la información pertinente y así lograr la generación de bases de datos, para el desarrollo del estado de sus derechos en diversos ámbitos, que además, sirva de base para la estructuración de metadatos sobre discapacidad, dar seguimiento a los instrumentos internacionales y nacionales de derechos de las personas con discapacidad; así como a las políticas nacionales y la evaluación de estas.

Es necesario señalar, que la Universidad de Costa Rica como el CONAPDIS destacan la relevancia de realizar estudios y actividades **específicas para la generación de información estadística actualizada** sobre discapacidad y contribuir ambos, de esta manera, a la producción de conocimiento y al cumplimiento de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la normativa vinculada, con miras a aportar en la calidad de vida y respeto de la dignidad humana de esta población en Costa Rica y ser así un referente internacional en el respeto y promoción de sus derechos.

Una vez culminado el proyecto, emerge la idea de divulgar los resultados de la propuesta dada la necesidad de informar a la población sobre los derechos de las personas con discapacidad en Costa Rica. Por lo que en este libro se desarrolla una contextualización sobre la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Se espera que esta publicación permita que la población costarricense tome conciencia y haga valer los derechos humanos de la población con discapacidad, con miras a crear un mundo más accesible e inclusivo para todas las personas.

Presentación del libro

Derechos humanos: métricas y mediciones en discapacidad

Esta investigación se centra en contextualizar el respaldo que significa para esta población la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Asimismo, se desarrolla la propuesta de indicadores e índices sobre los derechos de las personas con discapacidad, la cual es explicada de forma más amplia en los primeros dos capítulos, “Derechos de las Personas con Discapacidad en Costa Rica” e “Indicadores sobre discapacidad: Impulsando el ejercicio efectivo de los derechos humanos”; los cuales son necesarios para la comprensión del resto de los capítulos. Cabe resaltar que cada capítulo del libro detalla los diferentes artículos que numera la Convención.

Entre estos se destaca el derecho a la igualdad y no discriminación, toma de conciencia, accesibilidad, libertad y seguridad, vivir en forma independiente, educación, salud y trabajo. Los cuales han sido temas de lucha por el cambio en la población con discapacidad. El libro pretende aportar a la transformación de la realidad social, **específicamente, en relación a la percepción sobre la discapacidad en Costa Rica**, puesto que sobre la temática existen muchísimos mitos y falta de conocimiento, por lo que se pretende dar a conocer la discapacidad desde el paradigma de derechos humanos. Ciertamente, transformar la realidad social no es una tarea sencilla, por lo que nuestro acercamiento es informativo en pro de la inclusión y participación de las personas con discapacidad.

Pirámide de Kelsen

Para la Formulación de Indicadores e Índices de los Derechos de las Personas con Discapacidad, se propuso aplicar las mediciones a la lista de derechos que se abarcan en la Convención. A cada uno de los derechos se le asociaron otros instrumentos jurídicos del ordenamiento costarricense en los que también se tutela dicho derecho.

Figura 1: Pirámide de Kelsen



Fuente: Elaboración propia a partir de Kelsen (2009)

Sobre los indicadores

Figura 1. Clasificación de indicadores

ESTRUCTURALES	DE PROCESO	DE RESULTADO
<ul style="list-style-type: none"> • Reflejan la ratificación y adopción de instrumentos legales y la existencia o la creación de mecanismos institucionales que se consideran necesarios para la promoción y la protección de los derechos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuyen a evaluar los esfuerzos de un Estado, mediante su aplicación de medidas de política y programas de acción, para transformar sus compromisos de derechos humanos en los resultados deseados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Captan los logros individuales, colectivos o institucionales que reflejan el disfrute de los derechos humanos en determinado contexto.

Fuente: Vargas y Brenes, 2019, p. 16-17.

Un ejemplo de esto, son los indicadores respecto al derecho a la educación de las personas con discapacidad, a continuación se muestran algunos:

Tabla 1. Indicadores sobre el derecho a la educación

Derecho a la educación		
Estructurales	Proceso	Resultado
1 Convención Americana de Derechos Humanos	D19.P1 Número de acciones comprometidas para el mejoramiento de la accesibilidad al entorno físico para las personas usuarias y funcionarias de los centros educativos	D19.R1 Porcentaje de personas con discapacidad que reciben en el centro educativo apoyos, según tipo de apoyo recibido.
2 Convención de los Derechos de los Niños y Niñas	D19.P2 Existencia de un currículo inclusivo del sistema educativo (educación media y universitaria) en donde no se genere discriminación por alguna discapacidad	D19.R2 Porcentaje de Personas con Discapacidad que reciben servicios apoyo
3 Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes	D19.P3 Total de denuncias interpuestas en el Ministerio de Educación por discriminación o malos tratos hacia personas con Discapacidad	D19.R3 Porcentaje de escuelas y colegios con al menos un profesor o profesional como recurso de apoyo para facilitar el proceso de educación inclusiva a las personas con discapacidad
7 Declaración Universal de Derechos Humanos	D19.P4 Total de profesores capacitados y sensibilizados en materia de discapacidad	D19.R4 Porcentaje de estudiantes con discapacidad matriculados en colegios técnicos
8 Ley 2160 "Ley Fundamental de educación"	D19.P5 Porcentaje de cumplimiento de acciones para el mejoramiento continuo de la Contratación de maestros calificados y formación de profesionales y personal que trabajen en todos los niveles educativos en el MEP, Universidades públicas y privadas y el INA	D19.R5 Porcentaje de estudiantes con discapacidad matriculados en el INA
14 Ley 7600 Ley de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad	D19.P6 Monto de inversión para mejorar el acceso a la educación inclusiva, por parte del Ministerio de Educación Pública dirigido a las personas con discapacidad	D19.R6 Porcentaje de estudiantes con discapacidad matriculados en educación primaria
16 Ley 8283 "Ley para el financiamiento y desarrollo de equipos de apoyo para la formación de estudiantes con discapacidad matriculados en III y IV ciclos de la educación regular y de los servicios de III y IV ciclos de educación especial"	D19.P7 Porcentaje y proyectos del Ministerio de Educación Pública orientados a garantizar el acceso a la Educación de las Personas con Discapacidad	D19.R7 Porcentaje de estudiantes con discapacidad matriculados en educación media.
17 Ley 8661 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad	D19.P8 Porcentaje del presupuesto del Ministerio de Educación Pública destinado a la mejora de la infraestructura en materia de accesibilidad	D19.R8 Porcentaje de estudiantes con discapacidad matriculados en las universidades públicas.
18 Ley 8761 "Ley de estímulo estatal de pago de salarios del personal docente y administrativo de las instituciones privadas de enseñanza"		D19.R9 Porcentaje de profesores educación regular (primaria y secundaria) que han asistido a alguna capacitación relacionada con temas de derechos de personas con discapacidad
21 Ley 9049 Ley de reconocimiento del lenguaje de señas costarricense (LESCO) como lengua materna		D19.R10 Porcentaje del total de escuelas y colegios que cumplen con la ley 7600
25 Normas uniformes para la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad		D19.R11 Porcentaje del total de maestros inscritos en el MEP calificados en temas de discapacidad
28 Código de la Niñez y la Adolescencia		D19.R12 Número o cantidad de profesionales capacitados en temas de discapacidad
29 Decreto Ejecutivo N°26831 Reglamento de la Ley de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad		D19.R13 Porcentaje de estudiantes universitarios que solicitan servicios de apoyo.
34 Política Nacional en Discapacidad		D19.R14 Proporción de niños, niñas y adolescentes: a) en los grados 2/3; b) al final de la enseñanza primaria; y c) al final de la enseñanza secundaria inferior, que han alcanzado al menos un nivel mínimo de competencia en lectura y matemáticas, desglosada por sexo

Fuente: Vargas y Brenes, 2019, p. 16-17.

El derecho a la educación es la puerta de entrada para el ejercicio pleno de los demás derechos que respaldan a las personas. En el caso de las personas con discapacidad, la educación ha presentado una disyuntiva respecto a la inclusión de todos los tipos de discapacidad en el sistema educativo, pues esta población requiere una educación especializada. La Convención reconoce que la educación debe brindarse sin discriminación y en igualdad de oportunidades, para desarrollar el potencial humano, la dignidad, la autoestima, la personalidad, los talentos y la creatividad de las personas con discapacidad, logrando la participación efectiva en la sociedad (Palacios y Bariffi, 2007, p.121). Los Estados Parte se comprometen a capacitar a las y los educadores de los centros de enseñanza para que tengan habilidades y logren la inclusión plena de las personas con discapacidad en sus aulas; considerando los apoyos técnicos requeridos de acuerdo con las necesidades del o la estudiante con discapacidad, por ejemplo, el manejo de la Lengua de Señas Costarricense (LESCO) o material en Braille (Palacios y Bariffi, 2007, p.122). Enfatizando en la concientización del personal docente, para que este brinde unas condiciones no discriminatorias; asimismo, facultándolo a utilizar las herramientas de accesibilidad que se derivan de los compromisos Estatales en documentos como el Tratado de Marrakech.

Así como señalan Palacios y Bariffi (2007, p.99),

La manera en que se aborde la educación será una cuestión fundamental, que tendrá repercusiones de enorme trascendencia en la vida de niñas y niños con discapacidad. Como es sabido, a diferencia del modelo rehabilitador, en donde se persigue que las personas, y especialmente las niñas y niños se normalicen a través de una educación especial, el modelo social aboga por una educación inclusiva. De hecho, la nueva visión de inclusión desafía la verdadera noción de normalidad en la educación —y en la sociedad— sosteniendo que la normalidad no existe, sino que es una construcción impuesta sobre una realidad donde solo existe la diferencia (Palacios y Bariffi, 2007, p.99).

En esta línea, Vlachou (en Palacios y Bariffi, 2007) cuestiona el uso del término de “necesidades especiales”, que considera que perpetúa las ideologías segregacionistas en necesidades especiales y ordinarias, generando divisiones a nivel educacional entre las y los estudiantes, afectando, muchas veces, su desempeño relacional con los demás. Por lo que se aboga más por una educación inclusiva, que no haga diferencias entre las y los estudiantes con y sin discapacidad. Dado esto, la Convención ha generado el compromiso de asegurar que a las personas ciegas, sordas o sordociegas se les imparta las lecciones en los lenguajes respectivos y medios de comunicación más apropiados para cada persona y en entornos que permitan alcanzar su máximo desarrollo académico y social (Palacios y Bariffi, 2007, p.100).

El Artículo 24 de la Convención refuerza el compromiso de los Estados Parte con la enseñanza dirigida al desarrollo pleno del potencial humano, la dignidad, la autoestima, así como fortalecer el respeto por los derechos y libertades fundamentales y la diversidad del ser humano. La educación debe estar enfocada en desarrollar la personalidad, los talentos y la creatividad de las personas con discapacidad; se debe impulsar su participación efectiva y asegurar que el sistema educativo sea inclusivo y no se vean excluidas las personas con discapacidad debido a de su condición.

Es necesario garantizar el acceso a la educación primaria y secundaria, en igualdad de condiciones con las demás personas, tomando en cuenta los ajustes razonables en función de las necesidades de cada persona con discapacidad como apoyos personalizados para el desarrollo académico y social, orientado a la inclusión, promoviendo el aprendizaje de métodos de comunicación.

Asimismo, es compromiso de los Estados Parte velar por que las niñas y niños ciegos, sordos o sordociegos cuenten con una educación impartida de acuerdo con sus necesidades con el fin de alcanzar el máximo desarrollo académico y social; estableciendo medidas necesarias para que los maestros cuenten con la formación

y el conocimiento suficiente para impartir la educación. Además, se requiere asegurar el acceso de las personas con discapacidad a la educación superior y formación profesional.

La contextualización anterior permite conocer muchas de las necesidades e importancia que tiene este derecho respecto al desenvolvimiento de la vida de las personas con discapacidad. Por lo que, se considera pertinente su análisis en la Formulación de indicadores e índices sobre los derechos de las personas con discapacidad.

El derecho a la educación, al ser considerado nuclear y fundamental para el desarrollo de las personas con discapacidad, engloba **una cantidad significativa de indicadores. Reiterativamente, los indicadores estructurales determinan la existencia de documentos jurídicos que tutelan este derecho.** Los indicadores de proceso generan la información relativa a las acciones llevadas a cabo para garantizar el cumplimiento de este derecho en la población con discapacidad. Se incluyen datos relacionados a la accesibilidad física en los centros de enseñanza, así como la capacitación de los docentes en temas de discapacidad, proyectos orientados a que las personas con discapacidad accedan al sistema educativo, entre otros.

En los indicadores de resultado se conoce el porcentaje de centros educativos que cuentan con algún docente capacitado en temas de discapacidad, el porcentaje de personas con discapacidad matriculados en instituciones académicas de distintos niveles de enseñanza, el porcentaje de centros educativos que cumplen al 100% con la Ley 7600, entre otros datos. Estos son determinantes para **definir el nivel de cumplimiento de este derecho.**

Fuentes consultadas

- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1996). Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en Costa Rica. Ley N° 7600 del 29 de mayo de 1996. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=23261&nValor3=96047&strTipM=VS
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2008). Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad. Ley N° 8661 del 29 de setiembre de 2008. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_RTC&nValor1=1&nValor2=64038&nValor3=74042&strTipM=TC
- Kelsen, H. (1960). Teoría pura del derecho. [Versión de Eudeba]. Recuperado de <https://issuu.com/josebarazarte/docs/kelsen-teoria-pura-del-derecho>
- Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Cermi. N° 36. CINCA: Madrid. Recuperado de https://books.google.es/?hl=es&lr=&id=VYIbqdLsrzUC&oi=fnd&pg=PA13&dq=liberta+personas+con+discapacidad&ots=PBk0nWcaw3&sig=whwTu_uQTwKBN7K
- Xa
- Vargas, F. y Brenes, D. (2019). Derechos Humanos: Métricas y mediciones en discapacidad. Serie de índices y métricas en discapacidad. Observatorio del Desarrollo, Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.

CRÉDITOS

Memoria del II Congreso Reflexión de saberes y práctica en Orientación y atención a la diversidad: equidad en la educación superior.

Unidades institucionales responsables:	Escuela de Orientación y Educación Especial y el Instituto de Investigación en Educación Universidad de Costa Rica.
Equipo académico responsable:	Dra. Flor Jiménez Segura; Investigadora responsable Nodo UCR-ORACLE. Licda. Vivian Fallas López; Investigadora asociada Nodo UCR-ORACLE. David Gómez Días; Asistente de Investigación Nodo UCR-ORACLE.
Colaboraciones institucionales:	M.Sc. Stephanie Fallas Navarro; Vicerrectoría de Docencia, Universidad de Costa Rica.
Conferencia Observatorio de la Calidad con Equidad de la Educación Superior Latinoamericana	Dr. Diego Castro Ceacero, Universitat Autònoma de Barcelona.
Conferencia Aprenda más: El modelo de intervención para lograr la equidad en la educación superior.	Dr. Joaquín Gairin Sallán, Universidad Autónoma de Barcelona.
Mesa Redonda Latinoamérica: Oportunidades de equidad en la educación superior.	Dra. Ana María De Albuquerque, Universidad de Brasilia (Brasil). Dra. Andrea Tejera, Universidad ORT Uruguay. Dra. Norma Cándida Corea, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. M.Sc Claudia María Melgar de Zambrana, Universidad del Salvador. Dr. Luciano Román Medina, Universidad Central de Paraguay.
Conferencia Descubra ¿cómo hacemos equidad con calidad en la Universidad de Costa Rica?-	Licda. Estrella Meza Rodríguez, Universidad de Costa Rica.
Mesa Redonda ¿Cómo hacemos equidad con calidad desde la docencia, la investigación y la acción social en la Universidad de Costa Rica?	Dra. Carol Morales Trejos, Universidad de Costa Rica. MSc. Isabel Ramírez. Licda. Marina Rivera Vargas y Licda. Carmen Barboza, Universidad de Costa Rica. Licda. María Gabriela Campos Soto, Universidad de Costa Rica. Dra. Laura Stiller, Bach. William Solís Brenes y la estudiante Keilyn Monge Rodríguez. Universidad de Costa Rica. M.Sc Claire de Mezerville López y Dra. Theresa Ochoa. Universidad de Costa Rica. M.Sc. Sofía Segura Cano, Universidad de Costa Rica. M.Sc. Roxana Chinchilla Jiménez, Universidad de Costa Rica.
Conferencia Fondos concursables de la Unión Europea: diseño y planificación de proyectos para convocatorias.	Dr. Aleix Barrera Corominas, Universitat Autònoma de Barcelona.
Conferencia Inmigración: buenas prácticas y otras por desarrollar	Dr. Carlos Sandoval García, Vicerrector Vida Estudiantil, Universidad de Costa Rica.
Mesa Redonda ¿Cómo promueven equidad las universidades públicas costarricenses?	Msc. Ana Rosa Ruiz Fernández, Instituto Tecnológico de Costa Rica. Bach. Jorge Rojas Ortega, Universidad Técnica Nacional. Dra. Linda Madriz Bermúdez, Universidad Estatal a Distancia. Dra. Flor Jiménez Segura, Universidad de Costa Rica.

<p>Mesa Redonda Acciones de equidad en el estudiantado y la docencia.</p>	<p>M.Sc. Lucía Molina Fallas, Escuela de Psicología, Universidad de Costa Rica. M.Sc. Lizbeth Alfaro, Universidad de Costa Rica. M.Sc. Marta Gross Martínez, Universidad de Costa Rica. MBA. Anabelle León Chinchilla, Oficina de Becas, Universidad de Costa Rica. M.Sc. Yanúa Ovares Fernández, Universidad de Costa Rica. M.Sc. Vyrya Castillo Castillo, Universidad de Costa Rica. Dra. María Luisa Preinfalk Fernández, Universidad Nacional de Costa Rica. Bach. Elizabeth Masís Narvárez y estudiante David Gómez, Universidad de Costa Rica.</p>
<p>Mesa Redonda Latinoamérica: Más experiencias de equidad en la educación superior.</p>	<p>Dra. Guadalupe Palmeros y Avila, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (México). Dra. Márcia Lopes Reis, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho (Brasil). M.Sc. Jorge Eduardo Fuentes Ávila, Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca (Bolivia). Master. Ana Detilia Mejía De Rodríguez, Universidad José Matías Delgado, El Salvador (Salvador). Dr. Juan Pablo Escobar Galo, Universidad Rafael Landívar, (Guatemala).</p>
<p>Mesa Redonda Conozca cómo investigamos en la Universidad de Costa Rica para el acceso, la permanencia y el éxito académico de nuestras y nuestros estudiantes.</p>	<p>Master Agustín Gómez Meléndez, Universidad de Costa Rica. Licda. Ana Ligia Guillén, Universidad Técnica Nacional. Bach. Fiorella Vargas Porras, Universidad de Costa Rica. Dra. Eiliana Montero Rojas, Universidad de Costa Rica. Dra. Susan Francis Salazar, Universidad de Costa Rica. Licda. Viria Ureña Salazar, Universidad de Costa Rica.</p>
<p>Diseño gráfico de la Memoria:</p>	<p>Rodney Solano Abarca; ARDIFO</p>