

DOCUMENTO

Encuentro de Autoridades Institucionales**Grupos de trabajo: estrategias para el desarrollo de la equidad en las instituciones de educación superior***Aportaciones realizadas, 12 de julio de 2018*

Los representantes de las instituciones participantes en el proyecto internacional ORACLE “Observatorio Regional para la Calidad de la Equidad en la Educación Superior” se reunieron en la Ciudad de Panamá y abordaron por grupos aspectos de la equidad que afectan a las funciones básicas de la universidad. Los siguientes apartados recogen sus aportaciones generales, que deben considerarse como notas para la reflexión colectiva y apuntes que invitan a incrementar las acciones institucionales a favor de una mayor equidad en la universidad.

La equidad en la docencia

- La equidad debe empezar por la motivación de los estudiantes que aspiran ingresar a la universidad. Se plantea como motivarlos para que aspiren y tengan buenas expectativas con la universidad. La motivación docente, también es importante.
- Revisar los criterios de admisión y permitir el ingreso a colectivos vulnerables a los estudios superiores.
- El currículum tiene que tener espacios para la atención a la diversidad, no puede ser una lista de materias y contenidos, y tiene que tener un conjunto de metodologías y estrategias curriculares en el campo. El docente debidamente preparado debe realizar las adecuaciones curriculares necesarias para la atención a la diversidad.
- Los estudiantes que vienen de condiciones difíciles que no les han permitido avanzar para obtener un buen rendimiento, necesitan tutorías y acompañamiento.
- Para la equidad, es necesario preparar adecuadamente al personal docente y técnico para que sean competentes en la atención de la diversidad, con más ayuda que los demás estudiantes y requieren de un apoyo desde el inicio de sus estudios.
- La necesidad de propiciar espacios de aprendizaje de formación en zonas indígenas, zonas de los pobres u otros colectivos, realizando un esfuerzo para que la educación que se les dé sea de la misma calidad que la que se ofrece en otros contextos de la misma universidad.
- Para la equidad, es necesario preparar adecuadamente al personal docente y técnico para que sean competentes en la atención de la diversidad.
- Diversidad las modalidades de formación.
- El desarrollo de cursos propedéuticos para preparar a los estudiantes en cursos básicos para el ingreso a la universidad.
- Uso intensivo del recurso humano formal para poder atender a estas poblaciones antes y durante el ingreso a la universidad. Se puede plantear la posibilidad de dedicar al menos un 5% de la carga docente para atender a la población vulnerable y que sea reconocida laboralmente en los programas de estímulo de la labor docente.
- Tutoría entre pares.

- Crear plataformas para la creación de material didáctico accesible, para estudiantes con capacidades diferentes y su entorno.
 - Fortalecer las políticas para estudiantes con situaciones psicosociales poco habituales, que involucre a docentes y los prepare para su abordaje.
 - Enmarcar todas estas actividades con los principios universales de los derechos humanos.
 - Crear oficinas especializadas para atender la población con situaciones psicosociales que atentan a su permanencia estudiantil.
 - La atención tiene que darse en función del rendimiento académico, cuando se trate de ayudas socioeconómicas.
 - Propiciar iniciativas para el desarrollo de políticas públicas por parte del Estado, que faciliten la empleabilidad de los egresados con capacidades diferentes.
- Durante el desarrollo de la investigación, se puede aumentar la sensibilización hacia la equidad.
4. Atraer a grupos de acción afirmativa a la investigación:
 - Aumentar las oportunidades de formación para la investigación (becas de maestría y doctorado, modalidades de estudios, etc.) para grupos minoritarios o excluidos.
 - Fomentar líneas de investigación sobre las problemáticas de estos mismos grupos, o incentivos para integrarlas a otras líneas de investigación.
 5. Financiamiento y participación en la investigación
 - Mayor o mejor acceso a financiamiento para investigación que incluya elementos de equidad y que busque impactar sobre los problemas asociados a la inequidad.
 - Promover la participación de grupos no académicos que promocionan la equidad en proyectos de investigación (financiamiento, investigación-acción, etc.).

La equidad en la Investigación.

1. Definición de la política (Incentivos para la investigación).
 - Reglamento de carrera y escalafón que sea balanceado entre Docencia e Investigación, y otras actividades complementarias (proyectos educativos, trabajo editorial, etc.) sin restricciones que limiten de alguna forma la equidad.
2. Multi-inter y trans-disciplinariedad en la investigación.
 - Al haber un desbalance de profesores-investigadores entre áreas, la multi-inter y la trans disciplinariedad en la investigación, pueden ayudar a balancear los grupos de investigación e incrementar la equidad, a la vez que optimizar y potenciar los recursos para la investigación.
3. Generación de conocimiento en Redes para fomentar la investigación.
 - Se incrementa la probabilidad de equidad, al integrar grupos de investigación internos y externos.
6. Intercambio del conocimiento sobre equidad
 - Por medio de redes, se podría incrementar la difusión de conocimientos para cambiar la cultura imperante sobre la realidad de la equidad, al tiempo que se enriquece la investigación por sensibilizar la inclusión de diversas visiones. • Mecanismos para fomentar movilidad de recursos de investigación (investigadores, estudiantes, equipos, etc.), para potenciar grupos de investigación que aborden la equidad.

La equidad en la Gestión

1. Equidad en los órganos de gobierno:
 - Necesidad de generar políticas para la asignación de cargos con equidad de género.
2. Equidad en carreras académicas en particular en investigación:

- Problemas de equidad salarial.
 - Producción científica e investigadoras mujeres
 - Necesidad de acciones de formación en gestión con foco en mujeres: ej. Universidad del País Vasco, curso de formación en gestión exclusivamente para las mujeres.
3. Políticas de formación pertinente. La gestión precisa identificar necesidades del entorno, en particular de sectores vulnerables y postergados, y dar respuesta de formación adecuada a dichas demandas.
 4. Importancia de la gestión de recursos humanos, en particular de los funcionarios administrativos. Realizar cursos de formación en gestión incluyendo la dimensión de equidad.
 5. Equidad y bienestar universitario, más allá de los estudiantes, que abarque a todos los estamentos universitarios. La preocupación por el tema de la salud mental frente al desafío de situaciones de suicidio y violencia en nuestras instituciones.
 6. La relevancia de institucionalizar los temas de equidad, para superar en que queden atados a la "sensibilidad" del Rector o de los equipos de conducción institucional. En ese sentido, se propone la creación de instancias dentro de la organización con "vida propia" que funcionen con independencia del Rector. Una posibilidad es crear una figura de gestión con esa responsabilidad.
 7. Un fenómeno reciente que preocupa es el aumento de la migración que desafía a las universidades en el tema de la diversidad cultural. Es necesario desde la gestión pensar en respuestas a este tema.
 8. Con relación a las instituciones de gestión privada y con vocación social, se plantea la dificultad que tienen para financiar el acceso de sectores vulnerables de las sociedades. Se sugieren algunas alternativas, como el modelo de "Escuelas concertadas" que funciona en varios países y que permite recibir subsidios estatales para becas y apoyos a estudiantes de

determinadas características en instituciones tanto del sector público como del privado.

9. En este sentido, se plantea la importancia de trabajar con los gobiernos para que instauren programas de becas y apoyos a la equidad siguiendo experiencias exitosas de varios países.
10. Se sugiere trabajar para la incorporación del tema de la equidad en los procesos de evaluación y acreditación. La equidad debería ser parte de los sistemas de aseguramiento de la calidad tanto internos como externos. Para eso, se propone que desde ORACLE se diseñen indicadores e instrumentos adecuados para que pueda ser utilizados por las instituciones para evaluar el resultado de sus políticas y acciones, así como para trabajar con las agencias de acreditación para una incorporación progresiva en los procesos de evaluación externa.

La equidad en la Transferencia

- Entender la extensión universitaria como un proceso universitario de comunicación bidireccional, donde la universidad y la sociedad se encuentran en un mismo nivel y donde prevalece el dialogo de saberes.
- Valoración del conocimiento y los saberes tanto de la universidad como de la sociedad.
- Entender la investigación como un proceso que debe de propiciar el desarrollo de ambas comunidades: la intrauniversitaria y la extrauniversitaria.
- La extensión no puede tenerse entendida ni implementarse como asistencialista.
- Validación y acreditación del conocimiento de las culturas originarias de los pueblos.
- Acreditación y perfeccionamiento del conocimiento de manera que fortalezca las capacidades.
- Acreditación de saberes culturales.
- Empoderamiento de las comunidades y de los grupos vulnerables.

- Validación de las potencialidades de las comunidades, grupos vulnerables y sus estrategias de resistencia cultural y sobrevivencia.
- Implementación y perfeccionamiento de las prácticas profesionales para la atención a grupos vulnerables.
- Fomentar la proyección interdisciplinaria en el trabajo de extensión a las comunidades.
- Ejercicios reales de participación en los proyectos de innovación social, con los mismos recursos con que existen y se cuentan en las comunidades.
- Formación ciudadana y política de toda la comunidad universitaria y en términos de responsabilidad social.
- Real compromiso político de la dirección universitaria y las autoridades políticas del país.
- Necesidad de involucrar a los gestores de las universidades, y no sólo a profesores y estudiantes, en el trabajo con las comunidades.
- Extender como inversión y no como gasto la proyección de la extensión a las comunidades.
- Implementación de políticas que promuevan y aseguren la asignación de recursos para proyectos de innovación social de extensión.
- Valorar y reconocer más la participación de profesores en los proyectos de innovación social en las comunidades.
- Ponderar la participación de los profesores en proyectos comunitarios al igual que sucede con otras actividades académicas.
- Institucionalización de programas y proyectos comunitarios.
- Creación de redes para avanzar en función de las necesidades de las comunidades.
- Articulación de redes que promuevan acciones conjuntas entre las universidades de la región.
- Compartir buenas prácticas.
- Las universidades como espacio de encuentro, difusión y promoción del conocimiento y saberes populares.

