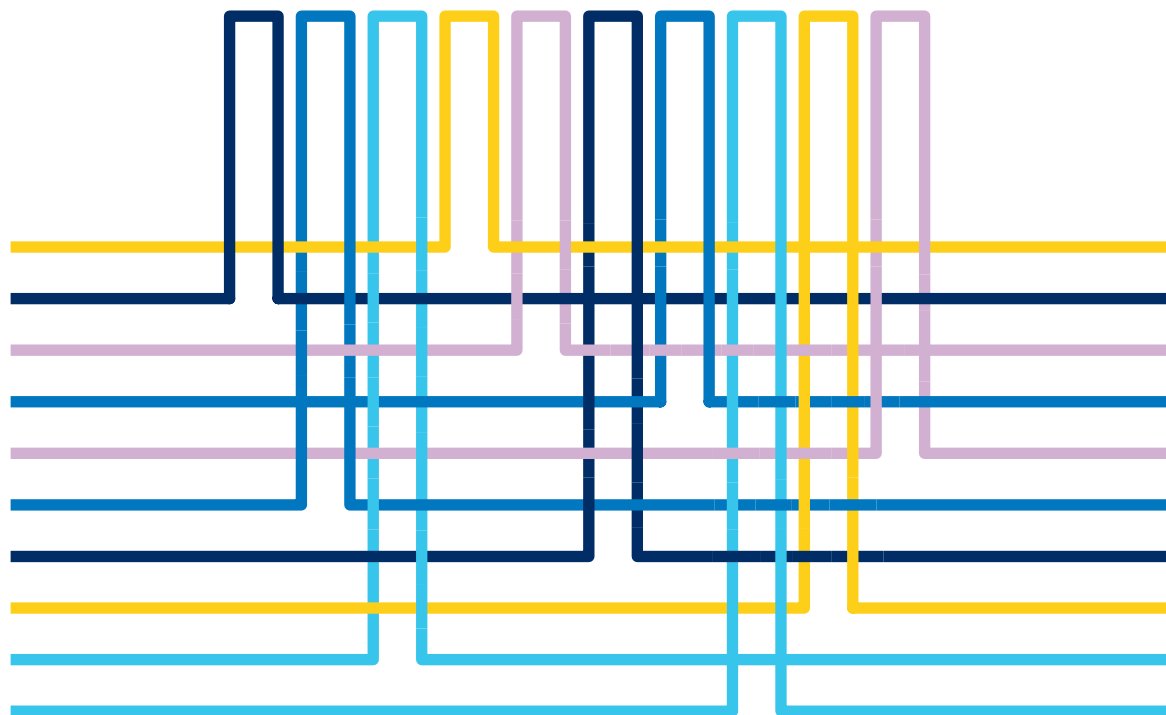


# LA EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

ESTRATEGIAS PARA LA INTERVENCIÓN



Editores: Joaquín Gairín, Diego Castro,  
Juan Bosco Bernal y Aleix Barrera-Corominas









## FINANCIACIÓN:



El Proyecto "ORACLE: Observatorio Regional de Calidad y Equidad de la Educación Superior en Latinoamérica", coordinado por el Equipo de Desarrollo Organizacional (EDO: <http://edo.uab.cat/es>) de la Universitat Autònoma de Barcelona, ha sido subvencionado por la Comisión Europea en el marco del Programa Erasmus + Capacity Building (574080-EPP-1-2016-1-ES-EPPKA2-CBHE-IP). La presente publicación refleja únicamente la opinión de sus autores, no pudiendo hacerse responsable a la Comisión Europea del uso que pueda hacerse de la información en ella contenida.

## COORDINACIÓN:



## SOCIOS:



**Copyright:** Joaquín Gairín, Diego Castro, Juan Bosco Bernal y Aleix Barrera-Corominas  
**Copyright:** EDO-SERVEIS (<http://edo.uab.cat/edo-serveis>)

**1ª Edición: Octubre 2019**

**EDO-SERVEIS (Universitat Autònoma de Barcelona).**

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación. El objeto de esta publicación es proporcionar información al usuario, por tanto no existe obligación por parte de la editorial de resolver consultas o facilitar asesoramiento jurídico o profesional de cualquier tipo relacionado con las informaciones en ella contenidas.

La editorial advierte al usuario que la información contenida en esta publicación puede estar elaborada en base a criterios opinables, o bien elaborada a partir de datos suministrados por fuentes sobre las que ésta no tiene control y cuya verificación no siempre es posible a pesar de que la editorial pone todos los medios materiales, humanos y técnicos a su alcance para procurar una información exhaustiva, completa, exacta y actualizada.

**ISBN:** 978-84-608-3086-3

**Diseño, gráficos y maquetación:** Estudio Sicilia ([www.estudiosicilia.com](http://www.estudiosicilia.com))

**Impresión:** Igrafic

## RESPONSABLES DEL PROYECTO

Albuquerque Moreira, Ana María (*UnB, Brasil*)  
 Arce González, Consuelo (*UT, Colombia*)  
 Barrales Villegas, Adoración (*UV, México*)  
 Barrera-Corominas Aleix (*Project Manager, UAB, España*)  
 Barrios Ruiz, Walda Elena (*FLACSO, Guatemala*)  
 Brito Delgado, Juana María (*UCF, Cuba*)  
 Casaschi, Cristina (*UNIBG, Italia*)  
 Castro Ceacero, Diego (*Coord., UAB, España*)  
 Corea Tórrez, Norma C. (*UNAN-Managua, Nicaragua*)  
 Delgado Brito, Yeny (*UH, Cuba*)  
 Donoso Díaz, Sebastián (*UTalca, Chile*)  
 Franco Pasqualín, Ligia (*FHJ, Austria*)  
 Fuentes, Jorge Eduardo (*USFX, Bolivia*)  
 Gairín Sallán, Joaquín (*Coord., UAB, España*)  
 Garzón Castrillón, Ana Josefina (*UNEMI, Ecuador*)  
 Grisales Franco, Lina María (*UdeA, Colombia*)  
 Jerónimo, Miguel (*IPL, Portugal*)  
 Jiménez Segura, Flor Isabel (*UCR, Costa Rica*)  
 Lopes Reis, Márcia (*UNESP, Brasil*)

Madelaire Alarcón, Jorge (*UNA, Paraguay*)  
 Martínez Barrientos, María Alejandra (*UCB, Bolivia*)  
 Mejía de Rodríguez, Ana Detilia (*UJMD, El Salvador*)  
 Melgar de Zambrana, Claudia María (*UES, El Salvador*)  
 Molina Yuncosa, Nuby Lisbeth (*ULA, Venezuela*)  
 Montesano Cordoba de Talavera, M. C. (*UIP, Panamá*)  
 Palmeros y Ávila, Guadalupe (*UJAT, México*)  
 Peralta Montecinos, Jenniffer (*UTA, Chile*)  
 Pereira Mazariegos, Marcela del Rocío (*URL, Guatemala*)  
 Ruiz, Ana Rosa (*ITCR, Costa Rica*)  
 Rodríguez Aroca, María de los Ángeles (*ESPOL, Ecuador*)  
 Román Medina, Luciano (*UCP, Paraguay*)  
 Sarco Lira, Amalio Rafael (*UCV, Venezuela*)  
 Solís Álvarez, Juan Diego (*UNAN-León, Nicaragua*)  
 Terreros Barrios, Nicolasa (*UDELAS, Panamá*)  
 Tejera, Andrea (*U. ORT Uruguay, Uruguay*)  
 Tristán Pérez, Boris (*UH, Cuba*)  
 Valderrama Pineda, Andrés Felipe (*AAU, Dinamarca*)  
 Vázquez Clavera, María Inés (*IUACJ, Uruguay*)



## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	10
EL PROGRAMA ERASMUS +CAPACITY BUILDING .....	12
MAPA DE LAS UNIVERSIDADES ASOCIADAS AL PROYECTO .....	15
EL PROYECTO ORACLE Y SU DESARROLLO .....	16
- La filosofía y los antecedentes .....	16
- Objetivos y metodología .....	19
- Actuaciones realizadas.....	22
- Resultados .....	23
EL MODELO MEDIMEQU .....	25
- La función diagnóstica .....	27
- La función de mejora .....	29
- La intervención por funciones .....	30
EL DESARROLLO DE LA EQUIDAD EN EDUCACIÓN SUPERIOR. LOS ESTADIOS ORGANIZATIVOS .....	31
- Los estadios de desarrollo como propuesta .....	31
- Estadios de desarrollo de la equidad .....	32
- Utilización y aplicación del Modelo .....	34
LA UNIDADES/OBSERVATORIOS INSTITUCIONALES DE LA EQUIDAD .....	35
- Indicadores de calidad de la equidad por Funciones .....	36
- Indicadores de la calidad de la equidad por estamentos.....	41
- Utilización y aplicación del modelo .....	47
EL OBSERVATORIO REGIONAL .....	79
- Responsabilidades del observatorio .....	80
- Servicios que ofrece ORACLE .....	81
- La carta de servicios .....	82
DOCUMENTACIÓN DE INTERÉS .....	83
- Espacio web .....	83
- Publicaciones realizadas .....	84
- Otras referencias de interés .....	87

## INTRODUCCIÓN

**E**n línea con la que ya decíamos en 2004 y en el documento síntesis del Proyecto europeo sobre 'El acceso y éxito académico de colectivos vulnerables en entornos de riesgo en Latinoamérica' (ACCEDES: <https://ddd.uab.cat/record/132954>), ratificamos que promover e impulsar la equidad en educación sigue siendo un reto social y universitario. Desgraciadamente, la Educación Superior (ES) permanece aún vetada a determinados grupos sociales desfavorecidos, no siendo suficientes las políticas y prácticas de equidad que se están llevando a cabo.

La realidad es problemática si consideramos que el acceso a la educación superior es un factor importante, aunque no único, para mejorar la justicia social y hacer realidad el mandato social y de desarrollo territorial que tienen las Instituciones de Educación Superior. Más aún, cuando se considera que las últimas crisis sociales, económicas y de salud han perjudicado en mayor medida a los más desfavorecidos y han contribuido a aumentar las brechas entre los países y entre las personas de estos.

No es despreciable el importante esfuerzo de reestructuración que está realizando la educación superior en Latinoamérica, incrementado el acceso a esta etapa educativa, mejorando sus niveles de calidad, promoviendo políticas de coordinación y movilidad entre universidades, favoreciendo la formación y promoción de su profesorado/ alumnado e incrementado los recursos económicos. Pero no conseguiremos plenamente sus propósitos si, paralela

y complementariamente, no asegura y garantiza la equidad y justicia entre los diferentes colectivos que conforman las comunidades universitarias.

La calidad de las instituciones de educación superior no puede comprenderse sin incorporar la equidad al constructo de calidad. Como ya señalábamos en la introducción al texto de Políticas y prácticas para la equidad en educación superior" (<https://ddd.uab.cat/record/203423>), la calidad de las instituciones de educación superior no puede comprenderse sin incorporar la equidad al constructo calidad.

Si entendemos que las instituciones educativas son construcciones de y para la sociedad, habremos de considerar los mecanismos que posibilitan que, realmente, están abiertas a todos los ciudadanos. Hablamos de sistemas de educación superior equitativos cuando dan oportunidades de acceso, permanencia y egreso con independencia de la edad, género, etnia, lugar de residencia, discapacidad, entorno socioeconómico u otros factores que puedan originar desventajas educativas. Las actuaciones sólo deberían de tener, en esta etapa educativa, los límites que imponen la capacidad innata y el esfuerzo de las personas en el estudio.

No sólo se trata de un tema de justicia social, también lo es de estrategia colectiva. Una mayor formación en los ciudadanos fortalece la democracia, al mismo tiempo que aprovecha el capital intelectual y potencial de todos ellos en bien de la sociedad y contribuye a aumentar la cohesión social.

**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 (EDO: <http://edo.uab.es>), 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).

**La presente aportación** pretende ser una síntesis del Proyecto y de sus aportaciones, tratando de dar una visión general de lo realizado y conseguido, a la vez que informar sobre los mecanismos que permiten acceder al conocimiento acumulado. No sólo se trata de difundir la realizado sino y también de animar y dar instrumentos a los directivos y gestores universitarios para mejorar sus procesos de intervención.

La finalidad última es contribuir a hacer realidad el equilibrio entre calidad y equidad en los sistemas universitarios. El documento puede y debe mirarse así como una aproximación general a las mejoras que se pueden hacer en los procesos organizativos para mejorar la calidad de la equidad, aconsejando profundizar en los aspectos que interesen a partir de la documentación generada y referenciada en el mismo texto.

Todo lo realizado y conseguido no hubiera sido posible sin la implicación de todas las personas participantes en el Proyecto, de las instituciones que les han dado apoyo y de los recursos aportados por la Unión Europea. A todos ellos, nuestro agradecimiento y nuestra disposición para recibir las aportaciones que se consideren oportunas o las cuestiones que se quieran plantear.

**Joaquín Gairín Sallán**  
**Corresponsable General de ORACLE**  
Octubre, 2019

## EL PROGRAMA ERASMUS + “DESARROLLO DE CAPACIDADES EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR” DE LA COMISIÓN EUROPEA



La acción de Desarrollo de Capacidades, enmarcada en el programa Erasmus + de la Comisión Europea, es una herramienta de política exterior de la Unión Europea que pretende ayudar a modernizar, facilitar el acceso e internacionalizar la Educación Superior en sus países asociados.

Los proyectos y acciones desarrollados en esta acción pretenden contribuir al desarrollo socioeconómico sostenible e integrador en los países que participen, buscando conseguir la corresponsabilización de los estados que participan en la convocatoria, mejorar la cohesión, la equidad, el equilibrio geográfico y la diversidad.

Uno de los elementos principales del Programa es ayudar a los países menos desarrollados, las universidades de zonas remotas y a los estudiantes más desfavorecidos de entornos socioeconómicos pobres, así como a los estudiantes con necesidades especiales.



### Los objetivos de la acción de desarrollo de capacidades son (Comisión Europea, 2019: 165):

- ➔ Apoyar la modernización, accesibilidad e internacionalización del ámbito de la educación superior en los países asociados admisibles.
- ➔ Ayudar a los países asociados admisibles a abordar los retos a los que se enfrentan las calidad, la pertinencia, la equidad en el acceso, la planificación, la ejecución, la gestión y la gobernanza.
- ➔ Ayudar a los países asociados admisibles a abordar los retos a los que se enfrentan las calidad, la pertinencia, la equidad en el acceso, la planificación, la ejecución, la gestión y la gobernanza.
- ➔ Contribuir a la cooperación entre la UE y los países asociados admisibles (y entre los países asociados admisibles).
- ➔ Promover la convergencia voluntaria con los avances de la UE en materia de educación superior.
- ➔ Fomentar los contactos directos entre personas, la sensibilización y el entendimiento intercultural.

### Los anteriores objetivos se persiguen en los países asociados admisibles mediante acciones que:

- ➔ Mejoran la calidad de la educación superior y aumentan su relevancia para el mercado laboral y la sociedad
- ➔ Mejoran el nivel de competencias y capacidades en las IES mediante el desarrollo de programas de educación nuevos e innovadores;
- ➔ Potencian las capacidades de gestión, gobernanza e innovación, así como la internacionalización de las IES
- ➔ Aumentan las capacidades de las autoridades nacionales para modernizar sus sistemas de educación superior prestándoles apoyo en la definición, la ejecución y el seguimiento de las políticas de reforma
- ➔ Refuerzan la integración y la cooperación regionales en distintas regiones del mundo por medio de iniciativas conjuntas, intercambio de buenas prácticas y cooperación



## UNIVERSIDADES ASOCIADAS AL PROYECTO





## EL PROYECTO ORACLE Y SU DESARROLLO

El Proyecto Europeo “Observatorio Regional de Calidad de la Equidad de la Educación Superior en Latinoamérica” (ORACLE: <https://observatorio-oracle.org/>) tiene, como todos los proyectos amplios de transformación, unos antecedentes, unos propósitos y unas actuaciones que resumimos a continuación.

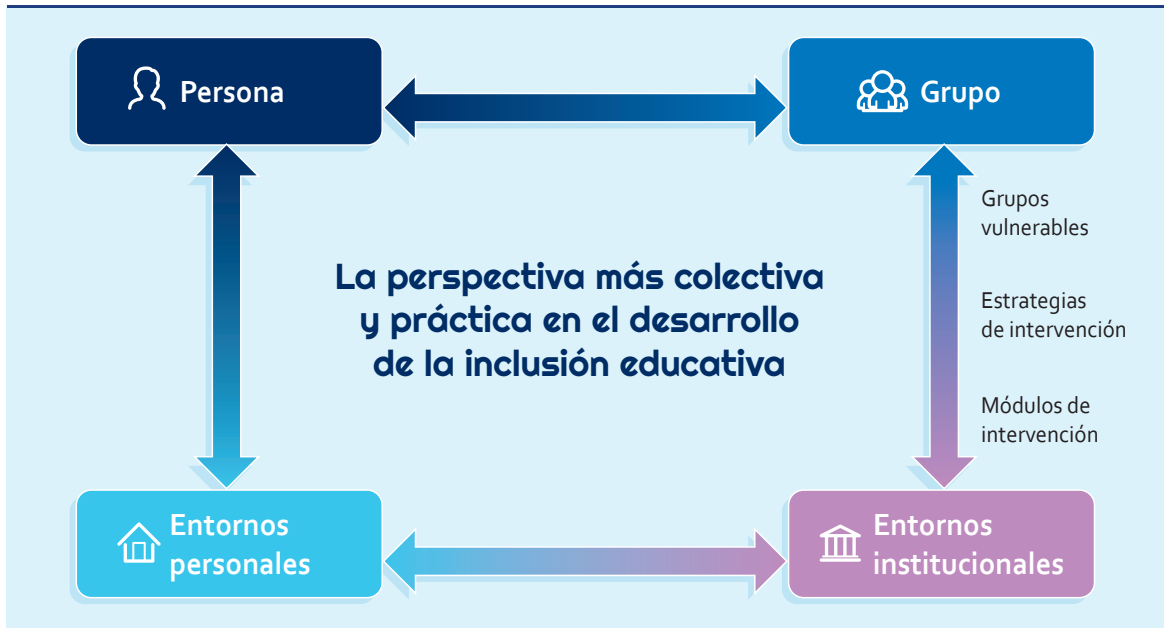
### La filosofía y los antecedentes

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 a establecer criterios de eficacia como los relacionados, por ejemplo, con las tasas de éxito, abandono y finalización de los estudios. 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 sin incorporar la equidad al constructo de calidad. Podemos decir que no hay calidad educativa sin equidad y ambas dimensiones no pueden abordarse separada o parcialmente. 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.

Las iniciativas para disminuir las desigualdades en las IES han sido variadas y muy extendidas en los últimos años, donde el acceso, la equidad y la calidad son aspectos esenciales para una Educación Superior acorde a los cambios y exigencias del contexto global. Sin embargo, la gran mayoría de las iniciativas existentes se orientan a la atención sobre un mismo colectivo (el estudiantado) y una sola función (la docencia) dejando los restantes colectivos (profesorado y gestores) y las demás funciones (investigación y gestión) claramente desatendidas. Por otra parte, se trata de superar el enfoque muy centrado en la persona y apoyado en un fuerte aparato ideológico a otros más centrados en la intervención institucional a través de planes y programas fundamentados. De hecho, y señalando que los enfoques individuales o colectivos no tienen por qué ser incompatibles, defendemos la necesidad de movernos en planteamientos más preventivos, institucionales y focalizados en la actividad grupal (figura 1), si queremos ser eficientes en la utilización de los recursos públicos de los que disponemos.

Figura 1





Nuestro punto de partida son las iniciativas precedentes de proyectos anteriores de la convocatoria ALFA 3 orientados a favorecer la sensibilización y las acciones dirigidas a disminuir las inequidades entre el estudiantado de las instituciones de educación superior. Al respecto, y más allá de otros referentes de programas ALFA o de propuestas internacionales, se quiere rentabilizar y profundizar en los logros conseguidos por cuatro de las acciones desarrolladas: MISEAL (<http://www.miseal.org>), ALFA-GUÍA, ACCEDES (<http://www.edo.uab.cat/accedes>) y EQUALITY (<http://www.equality-network.net/>), invitando a integrarse en un mismo equipo a una parte de sus instituciones y recursos humanos.

Los proyectos mencionados aportan elementos específicos en algunas temáticas relacionadas con la actual propuesta. Por ejemplo, se aprovecha, entre otros, los patrones de identificación de colectivos (ACCEDES), los indicadores de inclusión / exclusión

en educación superior (MISEAL), los instrumentos de identificación diagnóstica (EQUALITY) o las pautas de actuación con colectivos vulnerables (ALFA-GUÍA). También se cuenta con la experiencia que el Grupo EDO (<http://edo.uab.es>) tiene en proyectos europeos sobre la temática, los contactos proporcionados por la Red de Apoyo a la Gestión Educativa (*RedAGE*: <http://www.redage.org/>) y las aportaciones de diferentes organismos internacionales (IIPE Unesco de Buenos Aires, la OEI) y ministerios de educación que son miembros de esta (Cuba, Uruguay).

En el marco de estos proyectos, se ha podido reconceptualizar el concepto de grupos vulnerables, se ha establecido un modelo y una metodología para la intervención, se han desarrollado estrategias e instrumentos para apoyar los procesos de inclusión y se ha sedimentado una red de universidades comprometidas con la integración de colectivos vulnerables.


## OBJETIVOS Y METODOLOGÍA


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 finalidad se puede concretar 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, brinde un servicio a nivel Regional.

### Objetivos generales

**a**  Crear las condiciones organizativas adecuadas para incorporar una Unidad para la Calidad y Equidad (UCE) a la estructura de funcionamiento de cada institución asociada.

**b**  Dotar de funcionalidad organizativa (misión y visión, recursos y dinámica relacional) a las UCEs y vincularlas a las iniciativas ya existentes sobre la materia.

**c**  Dotar de funcionalidad organizativa (misión y visión, recursos y dinámica relacional) a las UCEs y vincularlas a las iniciativas ya existentes sobre la materia.

## Las características más significativas del proyecto

Quizá lo más significativo del Proyecto sea la orientación de la temática, el gran número de instituciones involucradas y la incorporación de propuestas novedosas como el control distribuido y la asunción por parte de todos los socios participantes de funciones técnicas, de gestión y de control.



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.



Un enfoque globalizador que considera y relaciona estamentos (profesorado, alumnado y personal de apoyo a la gestión) con funciones universitarias (docencia, investigación y gestión).



Una estructura de coordinación que considera:

- ⇒ El control distribuido y compartido entre las instituciones, centrado en el apoyo y consulta, control de procesos y plazos, control de productos e implicación en el informe anual.
- ⇒ Un manual del proyecto, con actividades, responsables y plazos
- ⇒ Un Grupo central ('Core Group') con responsables institucionales vinculada a la preparación (UCB de Colombia), Desarrollo (ICTR de Costa Rica), Calidad (UTA de Chile), Diseminación (U de A. de Colombia) y Gestión (UAB de España).



Responsables de la coordinación académica y administrativa del Proyecto.



Encuentros generales realizados o previstos en Sao Paulo (marzo, 2017) Santiago de Chile (marzo, 2018), Panamá (julio, 2018), Barcelona (marzo, 2019), Bogotá (septiembre, 2019) y encuentros parciales en Quito (junio 2017) y Managua (julio, 2019).



## Metodología de trabajo

- 1. Adaptabilidad.** La metodología de trabajo es adaptativa a la diversidad geográfica y cultural de los países implicados, a las diferencias institucionales de las universidades participantes y a la amplitud de situaciones de los beneficiarios del proyecto (profesorado, estudiantado y gestores).
- 2. Colaboración y trabajo en red.** El enfoque colaborativo combina responsabilidades compartidas y responsabilidades propias, coordinadas en red, en la puesta en marcha de las Unidades/Observatorios institucionales (UCEs).
- 3. Propietarios del proceso.** Si bien la participación de todas las instituciones está garantizada, las responsabilidades de cada una de ellas son mayores cuando se convierten en propietarias de un proceso.
- 4. Coordinación interna.** A través de las reuniones generales y específicas de coordinación se busca compartir información, coordinar las actuaciones y metas, supervisar los avances y discutir las opciones metodológicas y de proceso.
- 5. Comunicación y difusión.** Implica presentar a la comunidad internacional y a los responsables en la toma de decisiones sobre el sistema universitario los alcances y logros conseguidos en las UCEs y en el propio Observatorio Regional.
- 6. Evaluación y monitorización.** El seguimiento del proyecto es una constante que se consigue mediante 3 actuaciones específicas: MPR (Manual de Proyecto), CDI (Control Distribuido) y AOP (Plan Operativo Anual).
- 7. Sostenibilidad.** El Observatorio Internacional tiene una mínima infraestructura administrativa, que es apoyado en su gestión técnica por las UCE de cada país y es sostenible gracias a su cartera de servicios.

## Objetivos y metodología

El desarrollo del proyecto ORACLE se estructura a partir de 3 fases, que coinciden cada una con las tres anualidades del proyecto. En cada fase se identifican 3 objetivos específicos, de los cuáles emanan diferentes actividades que ayudan a concretar las actuaciones a desarrollar.



### Fase 3

**Modernización de las organizaciones de educación superior**

- 3.1. Favorecer el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior de la Región.
- 3.2. Aplicar y validar el modelo de desarrollo y modernización.
- 3.3. Institucionalizar y difundir protocolo de diagnóstico y mejora por estamentos y funciones.



### Fase 1

**Creación de estructuras:**

- 1.1. Viabilizar la creación de la Unidad de Calidad y Equidad en las instituciones universitarias.
- 1.2. Dotar de funcionalidad los Observatorios Institucionales.
- 1.3. Vincular las UCE para crear una red de apoyo y colaboración de alcance Regional.



### Fase 2

**Estudios y Análisis:**

- 2.1. Establecer un protocolo de diagnóstico y mejora por estamentos implicados y funciones institucionales.
- 2.2. Constituir el Observatorio Regional de la Calidad y Equidad (ORACLE) en Educación Superior .
- 2.3. Aplicar la metodología de diagnóstico, evaluación y mejora de la equidad.

## Resultados

- **Informes** de diagnóstico de los diferentes colectivos afectados en las instituciones de educación superior y los territorios alcanzados.
- **Modelos** de intervención para evaluar la calidad y la equidad en el acceso, desarrollo y éxito de todos los estamentos.
- **Modernización** de las estructuras universitarias para facilitar una mayor inclusión de los colectivos vulnerables.
- **Unidades de calidad equidad (UCE)** en cada una de las instituciones participantes.
- **ORACLE** como estructura interregional que monitorice las UCE generadas y vele por su permanencia en el tiempo.

**La estructura final ha de configurar a ORACLE como una red de redes nacionales, que comparten y aportan conocimiento sobre la calidad de la equidad. Más allá de los procesos y productos mencionados, el Proyecto ORACLE también ha consolidado otros “activos intangibles” como:**

- **Promover** políticas de registro e intervención en temas de equidad educativa a nivel de educación superior.
- **Impulsar** criterios y metodologías que promuevan el desarrollo científico sobre políticas y culturas de equidad.
- **Generar** interacción y procesos de colaboración entre instituciones de América Latina, interesadas en trabajar aspectos asociados a la equidad en educación superior.
- **Crear** e impulsar procesos de gestión del conocimiento.
- **Validar** la tipología de estadios de desarrollo de equidad a partir de su aplicación.

*El reto sigue siendo la capacidad de cada una de las IES para desarrollar unidades organizativas propias centradas en la promoción de la equidad, para compartir generosamente sus datos con ORACLE y para comprometerse con la mejora permanente en la promoción de universidades cada vez más inclusivas.*



## El modelo MEDIMEQU

Las políticas de equidad se han ido incorporando al contexto universitario con sensible retraso, aunque se observan actuaciones cada vez más decididas en este sentido. La atención a la diversidad en la universidad se dio tardíamente orientándose primero a la atención del alumnado que pudiese clasificarse dentro de alguno de los grupos vulnerables previamente identificados (pobreza, mundo rural, indígenas, personas con discapacidad, alumnado no habitual, mujeres, etc.). Sin embargo, hoy en día cobra especial sentido desarrollar contextos universitarios donde la equidad no se concrete en unas actuaciones aisladas, unos programas exclusivos para determinados colectivos o unos servicios focalizados a personas o grupos que previamente se han etiquetado como 'vulnerables'. Para superar este modelo, **ORACLE** impulsa el desarrollo organizativo de lo que denominamos **Cultura de la Equidad**, que 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 vulnerabilidad 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); etcétera.

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 considera 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.

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

Gráficamente la podemos representar así:



## LA FUNCIÓN DIAGNÓSTICA

El diagnóstico es una aproximación evaluativa a una realidad con la finalidad de identificar las debilidades y fortalezas para iniciar un plan que permita llegar a un escenario mejor. El objetivo final de un diagnóstico es conocer la situación de partida con la finalidad de que las acciones que se implementen logren un verdadero cambio que satisfaga las necesidades de la población sobre la cual se interviene. Para ello es indispensable obtener y procesar información sobre el entorno, con el fin de identificar allí oportunidades y amenazas, así como sobre las condiciones, fortalezas y debilidades internas de la organización. Una evaluación con finalidad diagnóstica requiere de la recolección y análisis de datos y describir todos los aspectos que afectan las distintas poblaciones dentro de la institución, con la finalidad el fin de proponer soluciones concretas o intervenciones inmediatas para mejorar sus condiciones.



### El diagnóstico por estamento

**Alumnado:** El diagnóstico de los estudiantes se divide en tres componentes: las características de la institución de educación superior; la caracterización de los estudiantes, algunos de los criterios por áreas de conocimiento (licenciatura, máster o doctorado, por área de conocimiento según clasificación internacional, del país o institución); y los programas de intervención de la institución para promover la equidad en los estudiantes. Cabe atender su situación económica, social y cultural; género y orientación sexual; problemas físicos o mentales; existencia o no de transmisión intergeneracional de la importancia de los estudios profesionales; niveles bajos de conocimientos o capacidades adquiridos en etapas previas a la educación superior; entre otras.

**Profesorado:** La inequidad se puede presentar en diferentes procesos como la contratación, la asignación salarial, el desarrollo profesional, los servicios asistenciales, las mentorías, las asignaturas a su cargo, la atención a las dificultades físicas y mentales, y en el proceso de evaluación de sus funciones como docente, investigador y gestor académico.

**Personal de administración y gestión.** Las causas de la inequidad son similares a las del personal académico. El diagnóstico del personal académico y administrativo se divide en tres componentes: las características de la institución de educación superior, la caracterización del personal y los programas de intervención de la institución para promover la equidad en este estamento. En el cuadro 6, se presenta los criterios e indicadores propuestos para el personal académico y el personal administrativo.

## El diagnóstico de funciones

Diagnosticar la equidad desde el punto de vista de las funciones de las instituciones de educación superior implica abordar la situación de la docencia, la investigación, la gestión y la extensión. Se pretende identificar cómo se puede detectar los elementos que restan y vulneran la justicia universitaria, así como las acciones, políticas y lineamientos que, por otro lado, favorecen la equidad en cada una de las funciones que se plantean. Si bien su puesta en marcha requiere de experticia técnica, para acceder a todos los sectores e informantes previstos, también se necesita de la disposición para aportar los datos requeridos.

Los estudios diagnósticos en escenarios organizativos requieren del interés e implicación de todas las personas participantes en los procesos de planificación, recolección, análisis de la información y difusión. Con el propósito de generar estos apoyos colectivos, es posible promover distintas actividades: instancias de información que permitan comprender el propósito del diagnóstico, mecanismos de participación que inviten a acompañar al equipo técnico a partir de acciones concretas de apoyo, así como la publicación de un cronograma que muestre los tiempos previstos para el levantamiento de datos, análisis de información, difusión y diseño de acciones de mejora.



## LA FUNCIÓN DE MEJORA

Se trata de actuar para mejorar la atención de todas las personas, sectores y grupos (estamentos) que hacen vida en las instituciones universitarias y a través de experiencias de intervención o de la aplicación de “buenas prácticas” relacionadas con las personas o colectivos que se encuentran en situación de vulnerabilidad (económica, social, física, cognitiva).

Es evidente que tales experiencias se concretan en contextos diversos, disímiles, donde coexisten, conviven, se relacionan dinámicamente diversas personas y grupos que expresan intereses y necesidades no siempre coincidentes; no obstante, la atención ha de estar orientada en mayor grado hacia quienes manifiestan cualquier forma de vulnerabilidad y desventaja en el goce de sus derechos vitales, humanos y sociales. De allí la necesidad de establecer lineamientos que perfilen en forma básica una metodología que permita transitar en dos direcciones: la primera, validar lo que se viene haciendo; la segunda, prever, instrumentar y ejecutar nuevas acciones.

### La intervención por estamento

**Alumnado:** Hay igualdad de oportunidades cuando todos los estudiantes tienen las mismas posibilidades educativas. Al respecto, se puede hablar de igualdad: de acceso, de permanencia, de resultados y de efectos educativos. La primera mide la probabilidad de que una persona ingrese en el sistema educativo, mientras que la segunda mide la probabilidad de encontrar a esa persona en un determinado nivel del sistema escolar. La tercera se refiere a la probabilidad que tienen los individuos de distintos grupos sociales o con distintas características de tener el mismo rendimiento o resultado final, y finalmente, la igualdad de efectos o consecuencias indica la probabilidad de que aquellos que obtienen resultados escolares similares accedan a trabajos de estatus parecidos y con salarios análogos.

**Profesorado:** Un tema de interés universitario actual es la situación de hombres y mujeres en el ámbito laboral. El compromiso de la igualdad debe estar permeado con base en la equidad y la no discriminación. Se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización a través del principio de justicia e igualdad de oportunidades, en relación al tipo de responsabilidad, la participación en actividades laborales, la valoración del desempeño, el respeto de las opiniones y las consecuencias por no cumplir las funciones asignadas.

**Personal de administración y gestión.** La equidad se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización respetuosos con los principios de justicia e igualdad de oportunidades. Algunos aspectos a considerar, como ejemplo, serían: promover la inclusión de grupos minoritarios y mujeres en todos los niveles de trabajo, responsabilidad y autoridad a través de toda la institución, regular la selección y promoción del personal promoviendo la igualdad laboral y no discriminación entre hombres y mujeres, creando condiciones favorables para lograr que quienes postulan, ingresen o permanezcan tengan las mismas oportunidades.

## LA INTERVENCIÓN POR FUNCIONES

Las actuaciones que se pueden desarrollar en cada una de las principales funciones universitarias para el desarrollo de su nivel de cultura de equidad son:

### EN LA FUNCIÓN DE DOCENCIA

- o **Capacitación.** Acciones orientadas para diferentes poblaciones dentro de la comunidad universitaria orientadas a la adquisición de conocimientos, aspectos legales, principios y habilidades que puedan traducirse en prácticas equitativas.
- o **Programas de formación académica.** Conformación de programas de estudios para la formación profesional dirigidos a poblaciones vulnerables para asegurar la movilidad social mediante la generación de oportunidades a nivel de educación universitaria.
- o **Programas de apoyo académico,** también dirigidos a poblaciones vulnerables.

### EN LA FUNCIÓN DE GESTIÓN

- o **Normativa institucional orientada a la equidad.** Acciones institucionales a nivel de normativa, reglamentos y políticas institucionales universitarias que, en concordancia con la legislación nacional e internacional existente, aseguran el cumplimiento de los derechos de las poblaciones vulnerables existentes en la comunidad universitaria.
- o **Programas Institucionales.** Programas institucionales que se crean para gestionar acciones, se brindan servicios o se establezcan actuaciones a nivel económico, de forma tal que se garantice la equidad en cada uno de los procesos donde se desenvuelven las poblaciones vulnerables que forman parte de la universidad. Estas acciones están enlazadas ya sea con la función docente, de extensión o de investigación.
- o **Creación de instancias observadoras,** promotoras y garantes de la equidad. Instancias institucionales que tienen como finalidad la regulación de las acciones que se generan en la comunidad universitaria para poblaciones vulnerables que forman parte de la universidad; además, son las que velan por la rendición de cuentas a nivel país.
- o **Acciones de visibilización de la equidad.** Acción o conjunto de acciones que la universidad ejecuta de forma institucional y que hacen visible el cumplimiento de los derechos de las personas que han sido vulnerables por diferentes razones (discapacidad, género, indígenas, orientación sexual u otras).

### EN LA FUNCIÓN DE INVESTIGACIÓN

- o **Centros de investigación.** Centros, oficinas o instancias creadas a nivel universitario para el desarrollo de la investigación sobre la educación superior, con la finalidad de orientar los procesos de mejora institucional y la consecuente toma de decisiones.

### EN LA FUNCIÓN DE EXTENSIÓN

- o **Programas y acciones universitarias de vinculación con la comunidad.** Planificación de acciones, programas y proyectos originarios de las universidades y con el propósito de vincularse con las comunidades, generando procesos que permitan un intercambio "universidad – comunidad" y viceversa para generar conocimiento, mejora y equidad.

## EL DESARROLLO DE LA EQUIDAD EN EDUCACIÓN SUPERIOR. LOS ESTADIOS ORGANIZATIVOS

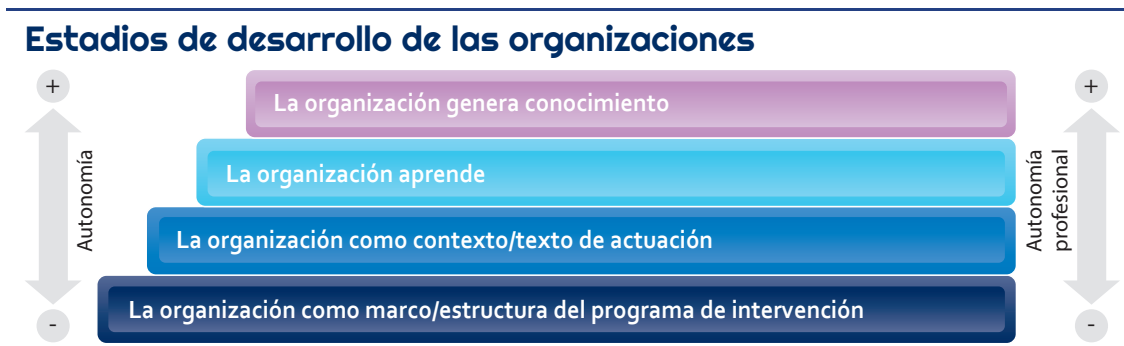
La situación de las organizaciones suele ser diferente, aunque nos movamos en un mismo contexto sociocultural. La especial manera como se relacionan sus componentes, la acción diferenciada de la dirección, la forma como se aplica el proceso organizativo, la propia historia institucional y sus inquietudes en relación con la mejora, configuran diferencias y dan una personalidad única y particular a cada institución y a cada proceso organizativo.

No obstante, podemos encontrar elementos comunes que permiten elaborar una teoría comprensiva de cómo son y pueden evolucionar las organizaciones. Hablamos así de estadios organizativos, en referencia al conjunto de circunstancias que concurren en una determinada realidad organizativa. No se trata de calificar o comparar instituciones sino de proporcionar un referente para analizar la propia realidad y poder identificar propuesta de mejora, en este caso, relacionadas con mejorar la calidad de la equidad institucional.

### Los estadios de desarrollo como propuesta

Las propuestas dirigidas a conocer la realidad de las organizaciones son muy variadas, pero siempre se han centrado en aspectos específicos (clima y cultura organizacional, liderazgo, trabajo colaborativo, etc.) que, siendo importantes, no permiten tener una visión de la organización. La teoría de los estadios organizativos trata de superar esta limitación y pone énfasis en la interrelación de diferentes características. Al respecto, tomamos como referencia el modelo presentado y desarrollado por Gairín (1999, 2004)

Desde una perspectiva analítica, podríamos considerar que las organizaciones presentan diferentes estadios de desarrollo de acuerdo en la síntesis recogida en la gráfica.



**REFERENCIAS:** Gairín, J (1998). *Los estadios de desarrollo organizacional. Contextos educativos*, 1, 125-154.; Gairín, J (2004). *Mejorar la sociedad mejorando las organizaciones. Varios (Ed). Dirección para la innovación: la apertura de los centros a la sociedad del conocimiento. Bilbao: ICE de Universidad de Deusto, 77-127.*

## El primer estadio

El primer estadio se podría identificar con la situación que asigna un papel secundario a la organización. Lo importante es el Programa de intervención y la organización resulta ser el continente, que, según como se adecue, podrá facilitar o no el desarrollo del Programa. El papel asignado a la organización resulta ser así subsidiario y fácilmente sustituible; de hecho, el Programa podría darse en otro marco de actuación, si así se decidiera, y la formación pretendida no tendría necesariamente porque resentirse.

Esta concepción y el papel asignado a la organización ha estado y está presente en muchas actuaciones. Podríamos decir que, a menudo, el proceso organizativo actúa como soporte a un programa, proporcionando para su desarrollo espacios, tiempos, normativa, recursos humanos u otros requerimientos; esto es, adecuando los recursos a las tareas asignadas con la pretensión de alcanzar los estándares establecidos. Actúa, así como continente de la acción formativa y no siempre lo hace desde una perspectiva positiva. Sucede esto, por ejemplo, cuando no se preserva el desarrollo del currículum de ruidos, interrupciones, falta de recursos, mala formación de los educadores/ técnicos, etc. a través de la acción organizativa.

## El segundo estadio

El segundo estadio implica una posición activa por parte de las organizaciones. Existen explicitados planteamientos institucionales, llámense Proyecto Institucional, Planificación estratégica, Programa de intervención u otros, que definen las metas de la organización que se tratan de conseguir. Este compromiso exige una toma de conciencia colectiva que obliga a reflejar compromisos más allá del espacio educativo del aula o de la acción individual del educador.

Si una institución asume como compromiso estar abierta a todos los ciudadanos e intenta hacerlo efectivo, deberá reflejarlo en sus planteamientos institucionales y cumplirlo a través de prácticas efectivas que concreten tanto las políticas generales como las que se aplican día a día. Se imponen actuaciones que van más allá del trabajo en una determinada actividad y que implican la modificación de las estructuras de funcionamiento, el cambio de actitudes y prácticas del personal, el trabajo colectivo o el desarrollo de programas paralelos y complementarios a aquél. En estas condiciones, la ordenación que se realiza del contexto organizativo, de acuerdo con las exigencias internas y externas, ayuda a conformar la formación que a nivel de aula se pretende impulsar.

## El tercer estadio

Más allá de la existencia y realización de proyectos, podemos entender como un compromiso de las organizaciones institucionalizar los cambios que progresivamente se vayan planteando. Exige todo ello la existencia de mecanismos de autoevaluación institucional y de un claro compromiso político con el cambio. La organización autocualificante, o la también llamada organización que aprende, nos sitúa en un tercer estadio que pocas instituciones alcanzan y es que instaurar, aplicar y utilizar mecanismos de evaluación en la perspectiva del cambio exige de actitudes personales y de procesos de seguimiento y evaluación que chocan con nuestra tradición y forma de hacer en las organizaciones.

Si consideramos a la organización que aprende como aquella que facilita el aprendizaje de todos sus miembros y continuamente se transforma a sí misma, estamos resaltando el valor del aprendizaje como la base fundamental de la organización. El desarrollo de la organización se basa en el desarrollo de las personas y en su capacidad para incorporar nuevas formas de hacer a la institución en las que trabajan. Este marco conceptual donde se da autoaprendizaje constituye sin lugar a duda la referencia que permite un impulso organizativo hacia el futuro. Las personas no se forman y desarrollan solamente para satisfacer los fines de la organización delimitados y prescritos sino para ampliar su función. Este planteamiento nuevo puede llegar a cuestionar aspectos relacionados con el liderazgo, la toma de decisiones y los mecanismos de control que se establecen. También obliga a explorar nuevas estrategias de aprendizaje y a modificar los sistemas de formación.

## El cuarto estadio

La consideración de las organizaciones como creaciones sociales exige tener una fuerte relación con el entorno, que se puede materializar de muy diversas formas: intercambios mutuos, apertura a nuevas actividades, préstamo de bienes, etc. Lo significativo, aun siendo importante, no es sólo el intercambio de experiencias sino la capacidad de influencia que tiene el conocimiento subyacente.

El cuarto estadio representa el compromiso institucional con la transmisión a otras organizaciones del conocimiento aprendido, entendiendo por tal más la filosofía y esquemas de referencia que la mera información sobre las actividades realizadas. Este nivel de desarrollo conlleva el difundir los aprendizajes realizados y contrastados, sometiendo a debate público y científico los avances realizados, con un claro sentido de socializar y compartir el conocimiento adquirido.

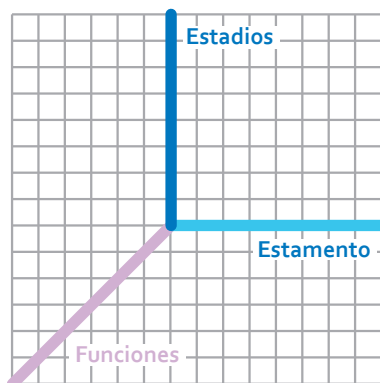
Mejorar una institución en las perspectivas comentadas no es una tarea fácil, pues, aparte de los problemas estructurales existentes y relacionados con la autonomía real de las instituciones, nos movemos en inercias personales e institucionales que dificultan el compromiso colectivo, el trabajo cooperativo, la autoevaluación y la difusión y contrastación de lo aprendido como requisitos necesarios para la mejora.

Situados en un terreno aplicativo, la consideración de los estadios organizativos y sus vinculaciones permite tanto la comprensión de la realidad en la que nos situamos como orientar los procesos de cambio que se quieran realizar y evaluar el propio cambio. Podemos diagnosticar la realidad de una organización analizando su situación a través de variables o campos de interés que nos permitan identificar disfunciones y contradicciones; también, elaborar propuestas de mejora dirigidas a disminuir las incoherencias y evaluar los cambios efectivos conseguidos después de un tiempo con un nuevo diagnóstico.

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.

## Estadios de desarrollo de la equidad

El proyecto ORACLE ha profundizado en la conceptualización y operacionalización de las funciones universitarias (docencia, investigación, transferencia y gestión) y en los estamentos de personal integrados al Modelo (docentes, estudiantes y personal de apoyo administrativo). Focalizado en la perspectiva organizativa, combina las funciones y estamentos con el grado de desarrollo de la organización (estadios), tal y como puede verse en el esquema. Sus características principales son:



**Global:** analiza las políticas de equidad desde perspectivas que tratan de superar las propuestas habituales centradas sólo en aspectos curriculares y en los estudiantes.

**Contextual:** trabaja mediante dimensiones, variables e indicadores aplicables a las diferentes realidades organizativas, ubicadas en distintos países, regiones y culturas. Hay elementos comunes, que permitirán realizar estudios transversales, y elementos contextuales que respetan las singularidades de cada país, cultura e institución.

**Procedimental:** habilita la utilización de unos mismos parámetros conceptuales y metodológicos, más allá de la función y del estamento donde se ponga foco en cada caso.

**Formativo:** indica la situación de partida, pero también propone situaciones posibles de mejora.

*Los recursos del Modelo ofician un "mapa de ruta" para abordar las culturas de la equidad y sus diferentes manifestaciones operativas y compartir resultados entre distintas instituciones de educación superior.*


**Indicadores para valorar el estadio organizativo en función de la calidad de la equidad.**


**(Funciones)**




 <b>DOCENCIA</b>			ESTADIO I La organización permite	ESTADIO II La organización integra como proyecto	ESTADIO III La organización aprende	ESTADIO IV La organización comparte con otras
Planificación en el PEA	Planificación Institucional	1	Existen iniciativas institucionales aisladas dirigidas a lograr la equidad	Existen planes y programas articulados a diagnósticos previos	Los planes y programas se revisan periódicamente y se generan propuestas de mejora	Los planes y programas se comparten con otras universidades e instituciones
	Planificación del aula	2	La planificación es uniforme y no diferencia actividades	Las planificaciones de aula diferencian actividades en función de tipologías de estudiantes	Las planificaciones se revisan anualmente y se introducen cambios en función de las cambiantes tipologías de estudiantes	Las actividades se planifican y comparten con otras instituciones y se enriquecen a partir de redes externas.
	Recursos y materiales didácticos	3	Los recursos y materiales contemplan de manera puntual la equidad	Los recursos y materiales incluyen la equidad de manera sistemática e integral	Los recursos y materiales se revisan periódicamente para analizar su función sobre la equidad	Se intercambian experiencias y buenas prácticas desde una visión de equidad con otras instituciones
Interacción	Servicios generales	4	Los servicios de atención a la comunidad universitaria se prestan de forma aislada	Hay servicios estructurados dirigidos a la comunidad universitaria que facilitan la atención a la equidad	Los servicios de equidad dirigidos a la comunidad universitaria generan sinergias para la mejora de esta	Se comparten y desarrollan experiencias sobre servicios para la atención integral de la equidad con otras instituciones
	Acompañamiento estudiantil	5	La atención a la equidad es discrecional a la actitud y voluntad del profesorado	La institución plantea directrices para que el profesorado atienda de manera equitativa las necesidades de sus estudiantes	El profesorado y la institución revisan continuamente la atención equitativa las necesidades del estudiantado.	La institución comparte y desarrolla experiencias sobre acompañamiento al estudiantado y la atención integral de la equidad con otras instituciones
	Formación para la comunidad universitaria para la equidad	6	Existen iniciativas individuales y aisladas de formación para la atención a la equidad dirigidas a la comunidad universitaria	La institución plantea directrices para que la comunidad universitaria se forme en la atención a la equidad	La comunidad universitaria se compromete y coopera con la formación para la equidad desde una visión estratégica y centrada en la mejora permanente	La formación genera transferencia interna y externa, transformando la práctica y las relaciones de la comunidad universitaria
Evaluación de los aprendizajes	Cumplimiento de normativa	7	La normativa que se aplica depende de la discrecionalidad de las necesidades y de los profesores	Existe normativa específica articulada para la aplicación sistemática de los procesos de evaluación	La normativa permite la aplicación y la revisión permanente de los procesos de evaluación de la equidad	Los procesos de evaluación se desarrollan como buenas prácticas que se diseminan y sirven de referente a otras instancias
	Sistema de evaluación	8	El sistema de evaluación no contempla de manera generalizada la atención a la equidad	Se explicitan los recursos y la normativa correspondiente para la atención a la equidad en los procesos de evaluación	La institución reflexiona y revisa colectivamente los procesos de evaluación en torno a la equidad	La institución comparte y desarrolla experiencias sobre evaluación vinculadas a la atención de la equidad con otras instituciones



 <b>INVESTIGACIÓN</b>			ESTADIO I La organización permite	ESTADIO II La organización integra como proyecto	ESTADIO III La organización aprende	ESTADIO IV La organización comparte con otras
Lineasy projectors	Fomento	9	Se observan algunas iniciativas de investigación sobre la temática de equidad	La universidad facilita y alienta el desarrollo de investigaciones cuya temática está orientada a la equidad	La universidad revisa y mejora las líneas de investigación vinculadas a la equidad desde una perspectiva estratégica y para la toma de decisiones	Las investigaciones en torno a la equidad se desarrollan de manera interdisciplinaria, interinstitucional e internacional y generan transferencia
	Recursos	10	La institución anima a la realización de proyectos de investigación e innovación sobre equidad	La institución asigna recursos (económicos, humanos y técnicos) para el desarrollo de investigaciones estratégicas sobre equidad	Se promueve la perspectiva de optimizar los recursos para el desarrollo de investigaciones sobre equidad	Se comparten recursos con otras instituciones para promover el desarrollo de investigaciones sobre equidad
Equipos de investigación	Composición	11	La composición de los equipos de investigación considera algunos criterios de equidad	La institución define algunos lineamientos de equidad para la conformación de los equipos de investigación	Se han formalizado protocolos para la constitución de los equipos de investigación, que sirven para su revisión y mejora permanente	Los equipos de investigación comparten con otras instituciones los modelos de trabajo desde una perspectiva de equidad
	Liderazgo	12	El liderazgo de los equipos de investigación toma en cuenta algunos elementos de equidad	A todos los miembros de los equipos de investigación se le brindan las condiciones para acceder al liderazgo o participar en proyectos institucionales	Se revisan y mejoran los modelos formales que permiten que los equipos de investigación tengan un liderazgo que considere a todos sus miembros	Los modelos de liderazgo de los equipos de investigación son transferibles y comparten experiencias con otros contextos
Publicaciones	Temáticas de equidad	13	Los investigadores involucrados publican sus trabajos sobre equidad a partir de iniciativas individuales	La institución ofrece oportunidades establecidas para la publicación de investigaciones sobre equidad	Las publicaciones sirven para el desarrollo de la temática de equidad orientando las acciones institucionales posteriores	Las publicaciones sobre equidad facilitan la gestión del conocimiento compartido desde un enfoque interdisciplinar e interinstitucional
	Visibilidad	14	Se divulgan las publicaciones sobre equidad	Se establecen recursos institucionales para la divulgación de las publicaciones sobre equidad	Las publicaciones sobre equidad permiten retroalimentar nueva producción científica en esta materia	Se comparte en redes las publicaciones sobre equidad

 <b>VINCULACIÓN</b>		<b>ESTADIO I</b> La organización permite	<b>ESTADIO II</b> La organización integra como proyecto	<b>ESTADIO III</b> La organización aprende	<b>ESTADIO IV</b> La organización comparte con otras
<b>Proyectos</b>	<b>Naturaleza de proyectos</b>	<b>15</b> La iniciativa para desarrollar proyectos de vinculación desde una perspectiva de equidad depende de iniciativas personales	Existen medios institucionales establecidos que permiten ejecutar proyectos de vinculación sobre la temática de equidad	La institución sistematiza los resultados de las diferentes experiencias de vinculación en proyectos de equidad que se convierten en nuevos insumos	Se desarrollan proyectos de vinculación sobre equidad desde una perspectiva colaborativa con otras instancias externas
	<b>Vinculaciones con redes</b>	<b>16</b> Los proyectos de vinculación en la temática de equidad se desarrollan de forma aleatoria	Los proyectos de vinculación parten de directrices institucionales que favorecen la construcción de interrelaciones internas con otros grupos de interés vinculados a la temática de equidad	La interrelación con grupos de interés alienta la retroalimentación sobre las prioridades en temáticas vinculadas a la equidad	Se conforman plataformas estables de vinculación externa orientadas a desarrollar la equidad
	<b>Recursos</b>	<b>17</b> Los proyectos de vinculación funcionan con recursos que no garantizan su sostenibilidad	Se facilitan los recursos básicos para dar cobertura y sostenibilidad a los proyectos de vinculación sobre equidad	Se hace una gestión integral favoreciendo un ciclo efectivo de los recursos destinados a los proyectos de vinculación	Se generan sinergias externas en la gestión de los recursos destinados al desarrollo de proyectos de vinculación sobre equidad

 <b>GESTIÓN</b>		<b>ESTADIO I</b> La organización permite	<b>ESTADIO II</b> La organización integra como proyecto	<b>ESTADIO III</b> La organización aprende	<b>ESTADIO IV</b> La organización comparte con otras	
<b>Interrelaciones personales</b>	<b>18</b>	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	
<b>Equipos de gestión</b>	<b>19</b>	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	
<b>Acciones afirmativas</b>	<b>infraestructura</b>	<b>20</b>	La infraestructura cumple con los criterios mínimos obligatorios que prescribe la legislación y normativa	La institución diseña normativas sobre infraestructura de acuerdo al modelo educativo y desde una perspectiva de equidad	La institución revisa y mejora los espacios de conformidad a las necesidades de la comunidad educativa y su soporte del quehacer equitativo	La institución comparte con otras instituciones sus infraestructuras y favorece la realización y participación de encuentros donde se trabaje la relación espacio/equidad
	<b>Programas compensatorios</b>	<b>21</b>	La institución gestiona ocasionalmente acciones para dar respuestas a problemas urgentes vinculados a la equidad	La institución plantea acciones sistemáticas que vayan en beneficio de sectores desfavorecidos o vulnerables	Se ajustan y adaptan permanentemente los programas de equidad orientados a colectivos vulnerables	Se revisan, reflexionan y analizan situaciones compensatorias a fin de compartir buenas prácticas con otras instituciones
<b>Políticas y normativa institucional</b>	<b>22</b>	Las actuaciones institucionales cumplen con la normativa vigente para evitar ser sancionadas	Las políticas institucionales quedan definidas de manera formal y orientan a la comunidad en relación con la equidad	Toda política institucional se somete a revisión para analizar sus potencialidades y mejorar algunos aspectos débiles	La institución comparte con otras instituciones su política y normativa sobre equidad	



**Indicadores para valorar el estadio  
organizativo en función de la calidad  
de la equidad.**


**(ESTAMENTOS)**



 <b>ESTUDIANTADO</b>		<b>ESTADIO I</b> La organización permite	<b>ESTADIO II</b> La organización integra como proyecto	<b>ESTADIO III</b> La organización aprende	<b>ESTADIO IV</b> La organización comparte con otras	
<b>Empoderamiento</b>	<b>23</b>	Se apoyan iniciativas a propuesta del alumnado en temas de equidad	El estudiantado participa activamente en la delimitación de las políticas de equidad	Los estudiantes participan en la revisión y mejora de las acciones que la organización considera en términos de equidad	El estudiantado se implica en los procesos de intercambio externo que se hacen sobre políticas de equidad	
<b>Momento del ciclo académico</b>	<b>Ingreso</b>	<b>24</b>	La institución realiza actuaciones puntuales y bajo demanda para preparar el acceso de los nuevos estudiantes	Se garantiza la respuesta institucional a la satisfacción de las necesidades de todos los estudiantes desde su ingreso en la institución	Existen procedimientos consolidados de actuación que se revisan y enriquecen permanentemente y que garantizan la equidad en el ingreso del estudiantado	La institución es un referente externo y colaboradora en cuanto a procedimientos que garantizan la equidad en el ingreso del estudiantado
	<b>Progreso</b>	<b>25</b>	Se diseñan acciones puntuales para que el alumnado progrese académicamente	Existen planes institucionales para satisfacer las necesidades de todo el estudiantado a lo largo de su desarrollo académico	Existen procedimientos consolidados que se revisan y enriquecen permanentemente y que garantizan la equidad en el desarrollo académico del estudiantado.	La institución es un referente externo y colaboradora en cuanto a procedimientos que garantizan la equidad en el desarrollo académico del estudiantado
	<b>Egreso</b>	<b>26</b>	Se diseñan acciones puntuales para que estudiantes en condición de vulnerabilidad puedan acceder a la titulación	Existen planes institucionales para satisfacer las necesidades de todo el estudiantado para acceder equitativamente a los procesos de titulación	Existen procedimientos consolidados que se revisan y enriquecen permanentemente y que garantizan la equidad en los procesos de titulación	La institución es un referente externo y colaboradora en cuanto a procedimientos que garantizan la equidad en los procesos de titulación

 <b>PROFESORADO</b>		ESTADIO I La organización permite	ESTADIO II La organización integra como proyecto	ESTADIO III La organización aprende	ESTADIO IV La organización comparte con otras
<b>Planificación en el PEA</b>	<b>Diversidad</b>	<b>27</b> Se respeta la pluralidad del profesorado sin que haya una posición institucional al respecto	Existe una política institucional explícita para que el claustro docente sea plural y equitativo	La institución revisa periódicamente e interviene cuando la conformación de los equipos docentes no es equitativa	La institución lidera iniciativas para compartir experiencias entre el profesorado de otras instituciones
	<b>Dearrollo profesional</b>	<b>28</b> Las políticas o normas institucionales sobre desarrollo profesional docente cumplen eventualmente con la normativa vigente en temas vinculados a la equidad	Hay programas institucionalizados de desarrollo profesional destinados a determinados colectivos	Se hacen estudios periódicos y se recopilan datos para supervisar y mejorar el desarrollo profesional del personal docente	La institución comparte experiencias y buenas prácticas sobre desarrollo profesional equitativo de su personal docente con otras instituciones



		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



<b>Manifestaciones simbólicas y visuales de la cultura institucional</b>		<b>ESTADIO I La organización permite</b>	<b>ESTADIO II La organización integra como proyecto</b>	<b>ESTADIO III La organización aprende</b>	<b>ESTADIO IV La organización comparte con otras</b>
<b>Diversidad</b>	<b>31</b>	El lenguaje y otras formas de expresión empleados sobre equidad son diversos y poco unívocos	Existe una terminología y formas de expresión sobre equidad compartidos entre los miembros de la comunidad universitaria	La terminología y formas de expresión sobre equidad se revisan y mejorar periódicamente	La terminología y formas de expresión sobre equidad se comparten e intercambian con otras instituciones externas
<b>Desarrollo profesional</b>	<b>32</b>	Los símbolos y ritos sobre equidad son diversos y se desarrollan a partir de iniciativas personales o de grupos interesados	Los símbolos y ritos sobre equidad están aceptados institucionalmente y se promueven actuaciones conjuntas	Los símbolos y ritos sobre equidad aceptados institucionalmente se revisan y mejoran permanentemente	Los símbolos y ritos sobre equidad aceptados institucionalmente se comparten con otras instituciones externas



## UTILIZACIÓN Y APLICACIÓN DEL MODELO

Algunos aspectos para considerar en el desarrollo del Modelo se comentan a continuación:

### Consolidar las definiciones conceptuales y metodológicas



El MEDIMEQUM aborda una primera aproximación, pero también evidencia la necesidad de un mayor desarrollo contextual de las definiciones de partida; en particular, las que se encuentran asociadas a los estamentos, a las funciones y a lo que se entiende por “estadios de equidad”. Particularmente, será preciso delimitar lo que se entiende por “cultura de la equidad” en una determinada institución y cuáles serán las estrategias metodológicas para realizar los registros que permitan relacionarla con los estadios de equidad.

### Elaborar un manual para usuarios



Un modelo “poliédrico”, por admitir diferentes perspectivas de registro y análisis e integrar variadas funciones, estamentos y estadios, y contextualizado exige definir los diferentes caminos metodológicos del Modelo. Cada alternativa estará asociada con las necesidades de la institución como potencial usuaria, estableciendo los aspectos sobre los que interesa focalizarse, teniendo en cuenta su historia y sus ambiciones de futuro. La estructura matricial del Modelo habilita hablar así de “evaluaciones a medida” asociadas con temas de equidad a nivel terciario.

### Operativizar los elementos de análisis



Como hemos visto, es posible definir un conjunto de variables e indicadores que permitan establecer perfiles de registro. Delimitados los que interese a una IES, es conveniente realizar matrices de registro, derivar y aplicar los instrumentos que se consideren más pertinentes.

### Compartir los resultados



A partir de los datos proporcionados por cada UCE, el Observatorio ORACLE podrá consolidarse como un gran laboratorio para el registro y sistematización de datos asociados con las políticas de equidad que llevan adelante instituciones de educación superior de toda América Latina.

## Observatorios institucionales de la equidad

Las diferentes universidades participantes en el Proyecto han fortalecido durante su desarrollo diferentes actuaciones estructurales: **a)** crear una unidad específica para impulsar la calidad de la equidad universitaria; **b)** unificar bajo una nueva denominación varios servicios y programas centrados en la equidad universitaria; o **c)** revisar y ampliar las estructuras existentes para adecuarlas a las nuevas necesidades de la calidad de la equidad universitaria.

### Unidades de la calidad de la equidad (UCEs) en Latinoamérica





## Universidad Católica Boliviana San Pablo

<http://www.ucb.edu.bo/Nacional/Forms/Index.aspx>



**Nombre de la unidad:** Área de Inclusión, discapacidad e inclusión

**Web de la unidad:** <https://www.sobretodopersonas.org/>

**Teléfono de la unidad:** +591-22782222 / 591-22785152

**E-mail de la unidad:** com-discapacidad@ucb.edu.bo

**Dependencia de la unidad:** SECRAD Servicio de Capacitación en Radio y Televisión para el Desarrollo

**Ubicación:** Av. 14 de Septiembre N° 4807, esq. calle 2, Obrajes

### Objetivos principales

- ➔ Generar y promover la adopción normativa dirigida a la equidad e inclusión en la educación superior.
- ➔ Generar condiciones y sinergias institucionales en lo académico, operativo y administrativo para promover la inclusión de personas en situación de vulnerabilidad y discapacidad.
- ➔ Promover y ofertar acciones educativas dirigidas a la inclusión de poblaciones en situación de vulnerabilidad, con el fin de generar condiciones de equidad.
- ➔ Instituir la inclusión de poblaciones en condiciones de vulnerabilidad como eje transversal de la política de servicios de la U.C.B.
- ➔ Promover acciones que abran el espectro de oportunidades de inclusión para sectores en situación de vulnerabilidad.



## Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca

[www.usfx.bo](http://www.usfx.bo)



**Nombre de la unidad:** Unidad de Equidad, Estudios e Información

**Teléfono de la unidad:** +591-46461738

**E-mail de la unidad:** [equidad@usfx.bo](mailto:equidad@usfx.bo)

**Dependencia de la unidad:** Departamento de Planificación y Evaluación Institucional

**Ubicación:** Calle Junín, esq. Estudiantes, Sucre – Bolivia

### Objetivos principales

- ➔ Proponer políticas institucionales y públicas, orientadas a la calidad desde la equidad.
- ➔ Brindar soporte permanente a los grupos vulnerables de estudiantes, docentes y administrativos, desde su ingreso en la comunidad universitaria y durante su desempeño dentro de ella.
- ➔ Desarrollar acciones que promuevan un cambio en la cultura inclusiva universitaria, incidiendo en las políticas, los discursos, la normativa y las prácticas.
- ➔ Generar proyectos institucionales y/o de forma conjunta con instituciones que trabajan con colectivos vulnerables, para la identificación, intervención, monitoreo, visibilización y evaluación de acciones.
- ➔ Promover acciones de intervención que permitan lograr la equidad, a través de la inclusión de grupos vulnerables en la Universidad.



**Universidade  
de Brasília**

<http://www.unb.br>



**Nombre de la unidad:** Observatório Institucional de Equidade da Universidade de Brasília – OIE-UnB-BR

**Teléfono de la unidad:** +55 -61.981641888

**E-mail de la unidad:** [anaalbuquerque@unb.br](mailto:anaalbuquerque@unb.br)

**Dependencia de la unidad:** La OIE-UnB-BR fue creada por un acto de la Rectoría de La Universidad de Brasília. ATO DA REITORIA N. 1367/2017. La OIE es una unidad independiente en la estructura administrativa de la universidad y los recursos financieros son administrados por el centro de costos de la Facultad de Educación.

**Ubicación:** Facultad de Educación, Edificio FE1, sala 16.  
Campus Universitário Darcy Ribeiro  
Universidade de Brasília - Cep: 70.910-900

### Objetivos principales

- ➔ Analizar y estudiar comparativamente las variables que influyen en la equidad de los procesos organizativos y formativos de la UnB.
- ➔ Proponer acciones dirigidas a mejorar la calidad de la educación superior con un enfoque especial en la equidad.
- ➔ Realizar las actividades enumeradas en la carta de servicio de Oracle en las cuatro dimensiones: información y documentación; estudios y investigaciones, asesoramiento y apoyo, y promoción de una cultura de equidad.



## Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho"

[www.unesp.br](http://www.unesp.br)



**Nombre de la unidad:** Unidad de Calidad de la Equidad: Cursinho Ferradura\*

**Web de la unidad:** <https://www2.unesp.br/portal#!/proex/estudantes/cursinhos-pre-universitarios/>

**Teléfono de la unidad:** + 55-14 3103 9528

**E-mail de la unidad:** marcia.reis@unesp.br

**Dependencia de la unidad:** PROEX – Pro-Reitoria de extensão universitária. Unidade redimensionada com Oracle para profundizarla calidad de la equidad.

**Ubicación:** Facultad de Ciencias. Câmpus de Bauru Av. Eng. Luiz Edmundo C. Coube 14-01 - Núcleo Habitacional Presidente Geisel – Bauru - SP/SP - CEP 17033-360

### Objetivos principales

- ➔ Identificar las distintas inequidades en el contexto del acceso y permanencia en la Universidad.
- ➔ Proponer e implementar acciones de disminución de la desigualdad de acceso y permanencia desde una práctica de extensión universitaria.
- ➔ Sistematizar distintos modos de garantizar la calidad de la equidad que se promueve en la universidad.
- ➔ Acompañar los distintos alumnos de diferentes carreras en el proceso de formación.
- ➔ Reflexionar, de modo continuado, bajo el tema de las políticas de calidad y sus impactos.
- ➔ Implementar y acompañar acciones de intervención en el proceso de preparación para los procesos selectivos hacia la calidad del acceso y, por ende, la permanencia.





UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ  
*Universidad del Estado*

Universidad  
de Tarapacá

[www.uta.cl](http://www.uta.cl)



**Nombre de la unidad:** Observatorio Institucional de Equidad (OIE)

**Web de la unidad:** <https://www.uta.cl/>

**Teléfono de la unidad:** + 58-2205336

**E-mail de la unidad:** [mesacentral@uta.cl](mailto:mesacentral@uta.cl)

**Dependencia de la unidad:** Vicerrectoría de Desarrollo Estratégico

**Ubicación:** En dependencias del edificio central de la Universidad de Tarapacá, ubicado en campus Velásquez, Arica.

### Objetivo principal

- ➔ Contribuir a la inclusión educativa, social, laboral y profesional de colectivos vulnerables en todos los estamentos de la Institución, a través del diseño de estrategias que garanticen y promuevan la equidad en y de todos los actores, buscando de manera continua la calidad y justicia de procesos, relaciones y resultados.



**Universidad  
de Talca**

[www.uta.cl](http://www.uta.cl)



**Nombre de la unidad:** Observatorio Institucional de Equidad

**Teléfono de la unidad:** 56-71-2200253

**E-mail de la unidad:** [iide@utalca.cl](mailto:iide@utalca.cl)

**Dependencia de la unidad:** Instituto de Investigación y Desarrollo Educacional

**Ubicación:** Campus Talca, Avda. Lircay s/n, Talca. Región del Maule, Chile

### Objetivo principal

- ➔ Identificar aquellas problemáticas de equidad en la dimensión intra-institucional que concitan mayor atención y relevancia, analizarlas en sus diversas perspectivas, y proponer políticas y programas de mitigación o corrección a las instancias superiores de la Universidad.



## Universidad de Antioquia

<http://udea.edu.co>



**Nombre de la unidad:** Comité de Inclusión Institucional

**Teléfono de la unidad:** +574-219 51 00- Ext.5100

**E-mail de la unidad:** vicedocencia@udea.edu.co

**Dependencia de la unidad:** Vicerrectoría de Docencia

**Ubicación:** Vicerrectoría de Docencia, Universidad de Antioquia,  
Bloque 16.

### Objetivos principales

- ➔ El comité de inclusión Institucional tiene como propósito: “proponer políticas, planes, estrategias y programas en pro del desarrollo y dar cumplimiento de la inclusión de las personas que presentan habilidades personales o condiciones culturales diferentes al promedio de la población, y debido a las cuales corren el riesgo de ser excluidos del servicio educativo, de la participación activa en la vida económica, social, política y cultural de nuestra comunidad”.



**Universidad  
del Tolima**

[www.ut.edu.co](http://www.ut.edu.co)



**Nombre de la unidad:** Observatorio Institucional de equidad

**Web de la unidad:** <https://www.facebook.com/oie.ut.1>

**Teléfono de la unidad:** + 57-3176860016; +57-3133092131

**E-mail de la unidad:** carce@ut.edu.co; jgonzal@ut.edu.co

**Dependencia de la unidad:** Oficina de Investigaciones y Desarrollo Científico

**Ubicación:** Universidad del Tolima Sede Centro carrera 5, calle 10

### Objetivos principales

- ➔ Contribuir al proceso de inclusión social, educativa y profesional de colectivos vulnerables en los diferentes estamentos institucionales, mediante intervenciones que garanticen y promuevan la equidad en y de los actores, buscando de manera continua la máxima calidad.
- ➔ Discutir estrategias, acciones, programas y buenas prácticas en la promoción de la equidad.
- ➔ Investigar el comportamiento organizacional sobre cómo se aplica la equidad en los diferentes estamentos de la institución.
- ➔ Instituir la inclusión de poblaciones en condiciones de vulnerabilidad como eje transversal de la política de servicios de la U.C.B.
- ➔ Facilitar y gestionar procesos de cambio en los hábitos culturales de la institución con énfasis en la inclusión.
- ➔ Construir redes para colaborar y diseminar los hallazgos del conocimiento generado. Promover el desarrollo de proyectos a favor de la calidad de la equidad



**Nombre de la unidad:** Comisión Institucional para la búsqueda de la igualdad y la equidad en el ITCR

**Web de la unidad:** <https://www.tec.ac.cr/unidades/oficina-equidad-genero>

**Teléfono de la unidad:** + 506-2550-2776

**E-mail de la unidad:** Genero\_tec@itcr.ac.cr

**Dependencia de la unidad:** Rectoría - Oficina de Equidad de Género

**Ubicación:** Costa Rica, Cartago, Barrio Los Ángeles.  
Instalaciones Centro Tecnológico Central Cartago

## Objetivos principales

Los objetivos están en función de las políticas específicas aprobadas para varios grupos vulnerables. Así, los objetivos se desarrollan en dos niveles: a) Comisión Institucional; y b) Seguimiento y evaluación de las acciones dentro de la planificación institucional.

➔ Para políticas de Género: Buscar el acceso equitativo entre géneros dentro del quehacer de la ciencia y la tecnología brindando oportunidades de formación, investigación, asesoría y servicio en el ITCR y la comunidad en general.

➔ Para políticas de Igualdad de oportunidades: Velar por el cumplimiento de la normativa nacional e internacional ratificada por el país, en el tema de la accesibilidad para estudiantes y funcionarios de la comunidad institucional en las siguientes áreas: política, tecnologías de apoyo a la discapacidad, ambiente, información y comunicación, actitudinal, servicios.



## Universidad de Costa Rica

<https://www.ucr.ac.cr/>



**Nombre de la unidad:** Nodo Costa Rica del Observatorio Regional de la Calidad y Equidad de la Educación Superior Latinoamericano (ORACLE)

**Web de la unidad:** [www.oraclecr.inie.ucr.ac.cr](http://www.oraclecr.inie.ucr.ac.cr) (en construcción)

**Teléfono de la unidad:** +506-2511 8865

**E-mail de la unidad:** [red.equidad@ucr.ac.cr](mailto:red.equidad@ucr.ac.cr)

**Dependencia de la unidad:** Instituto de Investigación en Educación

**Ubicación:** Ciudad de la Investigación, edificio esquinero contiguo a CELEQ y OET

### Objetivos principales

- ➔ Promover la creación del Nodo Costa Rica del Observatorio Regional de la Calidad y Equidad de la Educación Superior Latinoamericana (ORACLE) en la Universidad de Costa Rica que cuente con información integrada sobre las acciones que realiza la Universidad dirigidas a diferentes colectivos (estudiantado, docentes y administrativos) sobre la equidad y calidad.



## Universidad de Cienfuegos

<http://www.ucf.edu.cu>



**Nombre de la unidad:** OEI-UCf (Observatorio Institucional de la Equidad de la Universidad de Cienfuegos)

**Web de la unidad:** *Hay un perfil OEI-UCf en Facebook.*

**Teléfono de la unidad:** +53-43 500-191

**E-mail de la unidad:** [jbrito@ucf.edu.cu](mailto:jbrito@ucf.edu.cu)

**Dependencia de la unidad:** Depende del Centro de Estudios Socioculturales (CESOC) de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Cienfuegos

**Ubicación:** Tiene su localización en una oficina dentro del CESOC

### Objetivos principales

**Contribuir al desarrollo de la gestión de la UCf para el mejoramiento de los procesos de inclusión educativa, social, laboral y profesional de colectivos vulnerables. Objetivos Específicos:**

- ➔ Generar y promover la adopción normativa dirigida a la equidad e inclusión en la educación superior.
- ➔ Generar y promover la adopción normativa dirigida a la equidad e inclusión en la educación superior.
- ➔ Generar y promover la adopción normativa dirigida a la equidad e inclusión en la educación superior.

Para cumplimentarlos se desarrollan acciones en 4 líneas de trabajo relacionadas con el mejoramiento en: Discapacitados, Mujeres, Cultura Jurídica y la formación de ciclo corto en la Educación Superior. Los resultados teóricos y prácticos se visualizan en eventos locales, nacionales e internacionales: Como productos, se mencionan: Diplomados, cursos y entrenamientos ofrecidos en la etapa y alguna tesis doctoral. Se intencionan vínculos de interés con universidades extranjeras y redes nacionales.



## Universidad de La Habana

<http://www.uh.cu>



**Nombre de la unidad:** Observatorio para la Calidad y la Equidad de la Educación Superior, de la Universidad de La Habana

**Web de la unidad:** <https://cepes/intranet/observatorioracle.uh.cu>

**Teléfono de la unidad:** + 537-8368684

**E-mail de la unidad:** yeny@cepes.uh.cu

**Dependencia de la unidad:** Vicerrectoría de Formación, Oficina de la Vicerrectora, San Lázaro y L, Universidad de La Habana

**Ubicación:** Calle 23 Nro. 453 e/ H e I, Vedado, Plaza de la Revolución, La Habana

### Objetivos principales

- ➔ Atender las necesidades formativas curriculares de los que menos éxito tienen en sus trayectorias dentro del sistema educativo; utilizar una perspectiva de equidad transversal a todas las materias, las prácticas deportivas y las actividades extracurriculares; y promover más flexibilidad en planes de estudio y su articulación con la educación media.
- ➔ Que las estrategias educativas permitan nexos entre los aprendizajes, las experiencias y los entornos socioculturales de los estudiantes y confrontar distintos puntos de vista; propicien el acceso a las TIC y su articulación con el aprendizaje y la promoción de capacidades de largo alcance que desplieguen procesos reflexivos, creativos y de innovación.
- ➔ Democratizar la generación y difusión del conocimiento, mediante: el privilegio de metodologías de la investigación-acción donde "el otro" deja de ser objeto de intervención y se constituye en sujeto/colega generador de conocimiento y la inversión en talento humano para la investigación en todos los estratos sociales.





**Nombre de la unidad:** Unidad de Bienestar Politécnico

**Web de la unidad:** <http://www.bienestar.espol.edu.ec/>

**Teléfono de la unidad:** +593-4-2269 111

**E-mail de la unidad:** bienestar@espol.edu.ec

**Dependencia de la unidad:** Rectorado 1er Piso. Avenida Principal de la Escuela Superior Politécnica del Litoral. Km. 30.5 Vía Perimetral

**Ubicación:** Dentro de la Unidad de Bienestar Politécnico. Campus Gustavo Galindo Velasco. Km. 30.5 Vía Perimetral Apartado: 09-01-5863

### Objetivos principales

- ➔ Promover una estructura encargada de analizar, contrastar y proponer actuaciones orientadas a la mejora de la calidad y equidad dentro de la ESPOL.
- ➔ Crear las condiciones organizativas adecuadas para incorporar a la estructura de la ESPOL un Observatorio Institucional de Equidad.
- ➔ Generar modelos que permitan evaluar la calidad universitaria vinculándola a la equidad en el acceso, desarrollo y éxito de todos los estamentos implicados.
- ➔ Institucionalizar y difundir las utilidades y resultados.
- ➔ Aplicar y validar el modelo de desarrollo y modernización institucional.



## Universidad Estatal de Milagro

[www.unemi.edu.ec](http://www.unemi.edu.ec)



**Nombre de la unidad:** Comité Institucional para la calidad de la equidad. CICE-UNEMI

**Dependencia de la unidad:** Rectorado y Departamento de Bienestar Universitario

**Ubicación:** Campus UNEMI

### Objetivos principales

- ➔ Promover, coordinar y apoyar intervenciones dirigidas a garantizar la equidad en y para toda la Comunidad Universitaria de la UNEMI: estudiantes, personal académico y personal no académico.
- ➔ Fundamentar las acciones en investigaciones dirigidas a la identificación y caracterización de grupos vulnerables y en el trabajo colaborativo con otras instituciones, y se dirigen a la consecución de los objetivos de equidad previstos en la Política de Acción Afirmativa y Equidad de la UNEMI.



## Universidad de El Salvador

<https://www.ues.edu.sv/>



**Nombre de la unidad:** Comité de Calidad e Inclusión del Proyecto ORACLE en la Universidad de El Salvador.

**Web de la unidad:** La coordinación se da a través del correo electrónico de la Defensoría Universitaria: [defensoriaues@yahoo.es](mailto:defensoriaues@yahoo.es)

**Teléfono de la unidad:** + 503-2226 1502

**E-mail de la unidad:** [defensoriaues@yahoo.es](mailto:defensoriaues@yahoo.es)

**Dependencia de la unidad:** Depende directamente del Vicerrector Académico de la UES: Los miembros del Comité son jefaturas de Unidades relacionadas a tema de equidad y los decanos de las doce Facultades de la UES, quienes, a su vez, han conformado subcomités de Equidad a nivel de sus unidades y facultades.

**Ubicación:** Final Avenida Martires 30 de julio, San Salvador 1101, Universidad de El Salvador, Edificio de Oficinas Centrales, segundo nivel

### Objetivos principales

- ➔ 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).



UNIVERSIDAD DR. JOSÉ  
MATÍAS DELGADO

## Universidad Dr. José Matías Delgado

[www.ujmd.edu.sv](http://www.ujmd.edu.sv)



**Nombre de la unidad:** Oficina de Equidad (observatorio)

**Teléfono de la unidad:** +503-2241-7717

**E-mail de la unidad:** [oficinadeequida@ujmd.edu.sv](mailto:oficinadeequida@ujmd.edu.sv)

**Dependencia de la unidad:** Rectoría

**Ubicación:** Calle El Pedregal y Avenida Finca El Espino, frente a la entrada de la Escuela Militar, Antiguo Cuscatlán, La Libertad, El Salvador.  
Campus 2, edificio 3, tercer nivel

### Objetivos principales

- ➔ Combatir la exclusión, marginalidad y desigualdad, tratando de lograr que la universidad sea parte de una sociedad más equitativa y solidaria con toda la población que la compone.
- ➔ Potenciar la equidad a nivel institucional, para brindar atención a todas aquellas personas que se consideren vulnerables dentro de las distintas condiciones que se establecen en el proyecto.
- ➔ Convertir a la Universidad en una comunidad donde los valores y los principios sean respetados, para obtener una convivencia con igualdad de oportunidades para todos aquellos que forman parte de la institución.



## Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede académica Guatemala

[www.flacso.edu.gt](http://www.flacso.edu.gt)



**Nombre de la unidad:** Programa de Estudios de Género y Feminismos (PEGF)

**Teléfono de la unidad:** +502-2414 7444 ext. 73357

**E-mail de la unidad:** [wbarrios@flacso.edu.gt](mailto:wbarrios@flacso.edu.gt)

**Dependencia de la unidad:** Dirección de la sede FLACSO/Guatemala

**Ubicación:** 3ª calle 4-44 zona 10 Edificio Torre 4-44, sexto nivel

### Objetivos principales

- ➔ Desarrollar investigaciones que presenten la dinámica de las relaciones de género y la situación, condición y posición de niñas, mujeres y otros grupos vulnerabilizados.
- ➔ Realizar procesos de formación dirigidos a fortalecer capacidades en temas de género, derechos sexuales y reproductivos, y diversidades.
- ➔ Incidir en las políticas públicas tendientes a la búsqueda de la equidad de género.



## Universidad Rafael Landívar

[www.url.edu.gt](http://www.url.edu.gt)



**Nombre de la unidad:** Hay una comisión interinstitucional que coordina las acciones entorno a la calidad y equidad de la institución.

**Teléfono de la unidad:** + 5602-2426-2626 ext 2480

**E-mail de la unidad:** [mdpereira@url.edu.gt](mailto:mdpereira@url.edu.gt)

**Dependencia de la unidad:** Vicerrectoría Académica, Facultad de Humanidades, Departamento Educación

**Ubicación:** Vista Hermosa III, Campus Central zona 16, Guatemala

### Objetivos principales

- ➔ Coordinar las acciones interinstitucionales que se desarrollan en el interior de la URL en favor de la equidad de la educación.
- ➔ Divulgar y hacer convenios con instituciones externas en favor de las buenas prácticas de la educación inclusiva.
- ➔ Administrar los recursos obtenidos a través del proyecto ORACLE en beneficio de la comunidad educativa de la URL tanto del campus central como de otros campus y sedes.
- ➔ Establecer redes de comunicación entre el ORACLE y las instituciones de educación superior de Guatemala.



## Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

<http://www.ujat.mx/>



**Nombre de la unidad:** Observatorio Institucional de Equidad

**Web de la unidad:** <https://www.ujat.mx/oracle>

**Teléfono de la unidad:** +52-9933581569, +52-9933142399

**E-mail de la unidad:** [academica@ujat.mx](mailto:academica@ujat.mx); [gpalmemos@hotmail.com](mailto:gpalmemos@hotmail.com)

**Dependencia de la unidad:** Secretaría de Servicios Académicos

**Ubicación:** Av. Universidad S/N, Zona de la Cultura, CP 86040,  
Villahermosa, Tabasco, México

### Objetivos principales

- ➔ Impulsar el proceso de inclusión educativa, social, laboral y profesional en los estamentos de alumnos, profesores y personal administrativo y en las funciones de Docencia, investigación, difusión de la cultura y vinculación de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, apoyando el diseño de estrategias y puesta en marcha de intervenciones que garanticen y promuevan la equidad en y de todos los actores.



Universidad Veracruzana

**Universidad  
Veracruzana**

[www.uv.mx](http://www.uv.mx)



**Nombre de la unidad:** Observatorio ORACLE.

**Web de la unidad:** <https://www.uv.mx/pozarica/oracle/>

**Teléfono de la unidad:** +527-828240539 ext 45127

**E-mail de la unidad:** adoracion01@hotmail.com

**Dependencia de la unidad:** Facultad de Pedagogía Región Poza Rica Tuxpan,  
Área de Humanidades

**Ubicación:** Calle 12 Núm. 215 Col. Cazonos  
CP 93230; Poza Rica de Hgo. Veracruz

### Objetivos principales

- ➔ Crear condiciones organizativas de las diferentes OEEA para incorporarla al observatorio de equidad institucional Regional, vinculando a este observatorio institucional con el observatorio regional latinoamericano.
- ➔ Diagnosticar la situación de los diferentes colectivos institucionales en materia de equidad y calidad educativa.
- ➔ Describir la política institucional de equidad desde la percepción de los diferentes colectivos que participan en ella.
- ➔ Impulsar planes de mejora específicos en equidad y calidad para todos los colectivos implicados (Alumnos, Funcionarios, Personal Administrativo y Docentes).
- ➔ Promover la culturización y buenas prácticas para conseguir mayores cuotas de calidad y equidad entre las diferentes áreas y agentes implicados.





## Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León (UNAN-León)

<https://www.unanleon.edu.ni/>



**Nombre de la unidad:** Observatorio Instiucional (OI)

**Web de la unidad:** [www.unanleon.edu.ni/oi-oracle](http://www.unanleon.edu.ni/oi-oracle)

**Teléfono de la unidad:** + 505-2311-3926

**E-mail de la unidad:** oi-oracle@fh.unanleon.edu.ni  
oraceleon2018@gmail.com

**Dependencia de la unidad:** Depende de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades

**Ubicación:** Frente a Fundecis, León Nicaragua.

### Objetivos principales

- ➔ Elevar la calidad con equidad de los procesos educativos desarrollados por UNAN-León.
- ➔ Contribuir al proceso de inclusión social, educativa y profesional de colectivos vulnerables en los diferentes estamentos institucionales.
- ➔ Intervenir para garantizar y promover la equidad de los diferentes actores en los procesos de la universidad.



## Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. UNAN-MANAGUA



[www.unan.edu.ni](http://www.unan.edu.ni)

**Nombre de la unidad:** Observatorio de Calidad de la Equidad Institucional (OCEI)

**Web de la unidad:** <https://pedagogia.unan.edu.ni/index.php/886-2/>

**Teléfono de la unidad:** +505-22786764 extensión 5152

**E-mail de la unidad:** norma060952@hotmail.com

**Dependencia de la unidad:** Vicerrectoría General, Facultad de Educación e Idiomas.

**Ubicación:** Departamento de Pedagogía

### Objetivos principales

- ➔ Fortalecer los procesos de gestión de la calidad institucional mediante la articulación de acciones entre las diferentes instancias académicas y el Observatorio de Calidad y Equidad Institucional (OCEI) UNAN-Managua.
- ➔ Desarrollar diagnósticos para identificar el avance que tiene la Universidad en la gestión de la calidad y equidad.
- ➔ Identificar los colectivos vulnerables y su tipología en los diferentes estamentos.
- ➔ Definir los ejes de intervención que se estarán ejecutando en el OCEI.
- ➔ Desarrollar procesos de difusión, seguimiento y evaluación de la implementación del OCEI.
- ➔ Compartir información a través de redes que conforman el proyecto ORACLE.



## Universidad Especializada de Las Américas (UDELAS)

[www.udelas.ac.pa](http://www.udelas.ac.pa)



**Nombre de la unidad:** Observatorio Institucional para la Calidad y Equidad de la Educación Superior.

**Web de la unidad:** <http://oracle.udelas.ac.pa/publicaciones.html>

**Teléfono de la unidad:** +507-504-09-62

**E-mail de la unidad:** Oracle.extension@udelas.ac.pa

**Dependencia de la unidad:** Decanato de Extensión Universitaria

**Ubicación:** Corregimiento de Ancón, Albrook, Paseo Diógenes de la Rosa, (antiguo Paseo Andrews), Panamá - Ciudad de Panamá.  
Edificio:809 Central Telefónica: 501-1000

### Objetivos principales

- ➔ Establecer estrategias de articulación del Observatorio con las diversas unidades académicas, administrativas de UDELAS, para impulsar la cultura de equidad.
- ➔ Fortalecer las unidades que brindan apoyo al alumnado que pertenece a los colectivos vulnerables que atiende UDELAS, estudiantes con discapacidad y estudiantes indígenas.
- ➔ Generar Investigaciones relacionadas a los colectivos Vulnerables que atiende el OIE.
- ➔ Documentar las buenas prácticas sobre la calidad para la equidad de la educación superior.
- ➔ Articular estrategias de acción con otros organismos del país que impulsan iniciativas con los grupos vulnerables.



**Nombre de la unidad:** Unidad ORACLE-UIP-DI

**Web de la unidad:** <https://sites.google.com/view/oracle-uip-pa/oracle-uip>

**Teléfono de la unidad:** + 507-323-6677 ext.6137

**E-mail de la unidad:** [investigacion@uip.edu.pa](mailto:investigacion@uip.edu.pa)

**Dependencia de la unidad:** Dirección de Investigación de la UIP

**Ubicación:** Cuarto Piso, edificio de Rectoría, Campus Central UIP

### Objetivos principales

- ➔ Apoyar a la Dirección de Investigación en el desarrollo de la investigación como función sustantiva de la UIP, tanto en el profesorado como en el estudiantado como un elemento de equidad en la educación superior.
- ➔ identificar los espacios o escenarios con los cuales se podrían promover herramientas para que exista equidad en el acceso a actividades de investigación en la UIP.
- ➔ divulgar actividades de investigación para que se incrementen estas actividades dentro de la Institución.
- ➔ Acompañar al profesorado y estudiantado en el desarrollo de actividades y proyectos que generen investigación en el interior de la UIP.



## Universidad Católica «Nuestra Señora de la Asunción» Unidad Pedagógica de Carapeguá



<https://www.universidadcatolica.edu.py/>

**Nombre de la unidad:** Departamento de Bienestar Estudiantil, con el proyecto ORACLE se implementaron nuevos procesos en pro del favorecimiento de la equidad.

**Teléfono de la unidad:** +595-0218212581

**E-mail de la unidad:** secretaria.car@uc.edu.py

**Dependencia de la unidad:** Consejo de la Unidad Pedagógica de Carapeguá

**Ubicación:** Ruta 1 km 85,5 Barrio San Vicente de Carapeguá.  
Sede de la Universidad Católica Unidad Pedagógica de Carapeguá

### Objetivos principales

- ➔ El Departamento de Bienestar Estudiantil trabaja principalmente con los estudiantes, busca favorecer el acceso de los estudiantes a la Universidad. En este marco, una de las acciones principales que desarrolla es la concesión de becas de diversos tipos, pero sobre todo a jóvenes de escasos recursos económicos.
- Mediante el proyecto Oracle se han incorporado algunas acciones o procesos, como la elaboración del perfil de los estudiantes, estudios de seguimiento a los estudiantes (permanencia y egreso) y se han establecido líneas de investigación sobre temas de la equidad.
- También se han incorporado mecanismos más objetivos o imparciales en la selección de becados, a beneficiar a los sectores más desfavorecidos.



## Universidad Nacional de Asunción

<https://www.una.py/>



**Nombre de la unidad:** Comisión Institucional para la búsqueda de la igualdad y la equidad en el ITCR

**Teléfono de la unidad:** +595-21-585540/3; +595-21-586476

**E-mail de la unidad:** plani@rec.una.py; dgeu@rec.una.py

**Dependencia de la unidad:** Dirección General de Extensión Universitaria  
Dirección General de Planificación y Desarrollo

**Ubicación:** Oficina de la OEI-UNA en la Dirección General de Extensión Universitaria

### Objetivos principales

- ➔ Analizar, contrastar y proponer actuaciones orientadas a la mejora de la calidad y equidad en la comunidad universitaria.
- ➔ Divulgar y transferir información y conocimiento acerca del tema de la equidad en educación superior.
- ➔ Promover la discusión e investigación acerca del grado de equidad con la que las Unidades Académicas diseñan sus políticas y actuaciones en sus diferentes funciones.
- ➔ Proponer actuaciones orientadas a la mejora de calidad de la equidad universitaria y el desarrollo socioeconómico con enfoque de equidad.



## Instituto Universitario Asociación Cristiana de Jóvenes

<http://www.iuacj.edu.uy/>



**Nombre de la unidad:** Secretaría de Información Institucional

**Teléfono de la unidad:** +598-2408.99.22

**E-mail de la unidad:** sbermudez@iuacj.edu.uy

**Dependencia de la unidad:** Decano

**Ubicación:** Colonia 1870, Montevideo, Uruguay

### Objetivos principales

- ➔ Recoger y sistematizar información de carácter estratégico de la institución, elaborando indicadores y sistemas de información que faciliten la gestión institucional.
- ➔ Asesorar en el uso de sistemas informáticos que propicien la generación de datos e información con valor para los procesos de toma de decisiones.
- ➔ Apoyar al Decano y los Directores Generales en la preparación de los informes que correspondan, proporcionando la información y los análisis necesarios.



**Universidad  
ORT Uruguay**

<https://www.ort.edu.uy/>



**Nombre de la unidad:** Observatorio institucional de calidad y equidad

**Web de la unidad:** <https://ie.ort.edu.uy/>

**Teléfono de la unidad:** + 598-2902 1505 – extensión 1300

**E-mail de la unidad:** tejera@ort.edu.uy; ie@ort.edu.uy

**Dependencia de la unidad:** Instituto de Educación

**Ubicación:** Oficina 110, Cuareim 1451, Montevideo, Uruguay

### Objetivos principales

- ➔ Diagnosticar la situación de los diferentes colectivos con relación a sus actividades en el contexto de la educación superior en el Instituto de Educación de la Universidad ORT Uruguay.
- ➔ Identificar acciones que favorezcan la integración de los diferentes estamentos.
- ➔ Favorecer el desarrollo organizacional.
- ➔ Reportar y difundir las investigaciones con foco en equidad y calidad que se desarrollan (con foco especial en los estudiantes de posgrado del Instituto de Educación).
- ➔ Articular con otros observatorios nacionales, de la región y extrarregional.





## Universidad Central de Venezuela

<http://www.ucv.ve>



**Nombre de la unidad:** Observatorio Institucional de Equidad y Calidad en Educación Superior

**Teléfono de la unidad:** + 58-02126052043 6052016; +58-04143364914

**E-mail de la unidad:** oies.ucv.oracle@gmail.com; asarcolira@gmail.com

**Dependencia de la unidad:** Vicerrectorado Académico. Gerencia de Desarrollo Docente y Estudiantil

**Ubicación:** Ciudad Universitaria de Caracas. Edificio de la Biblioteca Central. Mezzanina. Oficinas de Radio, Televisión y Multimedia. Comisión de Estudios Inter y Transdisciplinarios.

### Objetivos principales

- ➔ Evaluar estadísticamente los grupos en que se puedan sectorizar las diferentes poblaciones para identificar aquellos que se encuentren en riesgo y vulnerabilidad.
- ➔ Definir las actividades de prevención de riesgos para los grupos vulnerables.
- ➔ Evaluar diferentes modalidades de ingreso en cada población para garantizar calidad en la selección y equidad en el ingreso.



## Universidad de Los Andes

<http://www.ula.ve/>



**Nombre de la unidad:** ORACLE ULA Táchira

**E-mail de la unidad:** uniapdisulatachira@gmail.com

**Dependencia de la unidad:** Rectoría - Oficina de Equidad de Género

**Ubicación:** Dirección: Planta Baja Edificio A. Oficina del Gabinete de Asistencia Psicopedagógica (GAPSIPE)/ Unidad de Atención a Personas con Discapacidad (UNIAPDIS ULA Táchira). Avenida Universidad, Sector Santa Cecilia. San Cristóbal, Táchira. Venezuela.

### Objetivos principales

- ➔ Contribuir con la promoción de la equidad en todos sectores y ámbitos de la comunidad universitaria de la ULA.
- ➔ Identificar y fortalecer actuaciones que se llevan a cabo en los distintos núcleos de la ULA en pro de la equidad.
- ➔ Diseñar y ejecutar estrategias orientadas a la promoción de la equidad con calidad para todos los sectores que hacen vida en la universidad.
- ➔ Conformar bases de datos e insumos informativos relacionados con situaciones y problemas de equidad en la universidad que permitan a los responsables de la gestión universitaria tomar decisiones efectivas.
- ➔ Establecer relaciones interinstitucionales con universidades participantes en el Proyecto ORACLE y con otras interesadas en temas de equidad.

## EL OBSERVATORIO REGIONAL

La creación y dinamización de las unidades encargadas de promocionar y promover la equidad en las diferentes universidades permitió tener una primera estructura de funcionamiento que operaba reticular y territorialmente. Además, se contaba con la sinergia del trabajo generado entre ellas durante los tres años de proyecto. Sin embargo, el objetivo central era conformar una supra estructura que permitiese facilitar la interacción entre las diferentes unidades creadas y las de las demás instituciones interesadas en promocionar la equidad en la Educación Superior latinoamericana. Esta estructura general debía adoptar la forma de un Observatorio cuya función principal fuese el monitoreo y la producción de información en temáticas y problemáticas de interés público, con la finalidad de contribuir a la toma de decisiones informada.



Así, en julio de 2018, se crea la sede del Observatorio Regional para la Calidad de la Equidad en la Educación Superior en la Universidad Especializada de las Américas (UDELAS). ORACLE se establece como Misión: Impulsar el proceso de inclusión educativa, social, laboral y profesional de todos los colectivos de las universidades iberoamericanas, apoyando el diseño de estrategias y puesta en marcha de intervenciones que garanticen y promuevan la equidad en y de todos los actores, buscando de manera continua la máxima calidad en todas las funciones institucionales.

Este Observatorio aborda las políticas de equidad como parte de los compromisos institucionales con la calidad desde una perspectiva holística: se incorporan todos los sectores y colectivos de las IES, los estamentos (estudiantado, personal docente y administrativo), los diferentes procesos (académicos, administrativos, entre otros) y las principales funciones institucionales (docencia, investigación, extensión y gestión).

## RESPONSABILIDADES DEL OBSERVATORIO

La visión de ORACLE es constituirse en una instancia internacional que ayude a las instituciones universitarias a diagnosticar, planificar, ejecutar y evaluar las políticas y prácticas inclusivas que promuevan, considerándose responsable de:



Emitir informes periódicos sobre la realidad regional de la universidad inclusiva, incidiendo en la filosofía, discursos, normativa y prácticas.



Fomentar la identificación y fomento de la atención a los grupos vulnerables de estudiantes, docentes y administrativos desde su ingreso a la comunidad universitaria y durante su desempeño dentro de ella.



Promover la igualdad, el acceso a la información, la participación en la toma de decisiones y la generación de conocimientos respecto a la inclusión en la educación superior.



Conseguir reconocimiento por parte de toda la sociedad y comunidad universitaria iberoamericana como generadora y ejecutora de acciones de inclusión académica, social y laboral para garantizar la equidad como estrategia para mejorar la calidad educativa.



Generar y promover proyectos conjuntos de investigación, evaluación, intervención y visibilización de acciones e instituciones que trabajan con colectivos vulnerables, logrando la conformación de redes, la obtención de recursos y la difusión de los logros alcanzados.

## LOS CUATRO SERVICIOS QUE OFRECE ORACLE



### Información y documentación

- A** Ofrecer información relevante sobre la temática de equidad: normativa, estadística, estudios, investigaciones y evaluación de impacto en todos los niveles
- B** Brindar información sobre metodologías de atención a la equidad: diagnóstico, estrategias de intervención y evaluación de impacto respecto a equidad en los distintos estamentos y funciones.
- C** Mantener una base de datos sobre instituciones y personas que trabajen sobre el tema nacional e internacionalmente.
- D** Establecer y actualizar un repositorio de:
  - 1) Buenas Prácticas. 2) Documentos científicos y de divulgación sobre equidad y calidad en educación superior.



### Estudios e investigaciones

- A** Presentar la información sobre convocatorias internacionales vinculadas a la equidad
- B** Promover estudios sobre la universidad inclusiva
- C** Elaborar el informe anual sobre la equidad en las universidades iberoamericanas.



### Asesoramiento y apoyo

- A** Colaborar en la puesta en funcionamiento y desarrollo de la Unidades Institucionales por la Equidad (UIE).
- B** Apoyar las actividades regionales que se promuevan desde cada centro universitario.
- C** Colaborar en la gestión de presupuestos internos o externos que permitan el desarrollo de análisis, manuales de procedimientos u otros productos.



### Promoción de una cultura de la equidad

- A** Generar espacios de reflexión sobre equidad, mediante foros, conversatorios, redes u otros sistemas.
- B** Favorecer espacios para la preparación y actualización de profesionales expertos en equidad universitaria.
- C** Orientar las políticas públicas para favorecer la calidad de la equidad
- D** Difundir, organizar y apoyar eventos vinculados con la equidad universitaria.

## LA CARTA DE SERVICIOS DE ORACLE



Desde su creación, la sede del Observatorio en UDELAS Panamá se ha convertido en un polo de concentración de ideas, propuestas, iniciativas, datos, y todo tipo de informaciones que deben servir para impulsar nuevas respuestas para promover la calidad de la equidad en las universidades de la Región. ORACLE es una comunidad y hace un llamado permanente para que todas las personas interesadas en implicarse en alguno de nuestros objetivos colaboren y nos contacten en cualquier momento.

Una meta a largo plazo es institucionalizar este observatorio en la UDELAS y en cada una de las universidades de ORACLE y otras asociadas. Igualmente, incluir en su red normas, proyectos y buenas prácticas de otros organismos gubernamentales y organizaciones no gubernamentales que trabajan igualmente por la calidad en la equidad de la población. Algunos ejemplos, en el caso de Panamá, son: los ministerios de Educación (MEDUCA), de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) y de Desarrollo Social (MIDES); y colegios de educación media oficiales o particulares destacados por su organización y buen funcionamiento en términos de la equidad. También, universidades como la de Panamá (UP), Tecnológica de Panamá (UTP), Autónoma de Chiriquí (UNACHI), Marítima Internacional (UMIP), Santa María la Antigua (USMA), entre otras, y algunos organismos no gubernamentales como la Ciudad del Saber y la Fundación del Trabajo.

## DOCUMENTACIÓN DE INTERÉS

Se identifican en este apartado las fuentes más relevantes de información sobre el proyecto, su desarrollo y resultados. También, se recogen otros aspectos de interés generados como consecuencia del mismo.

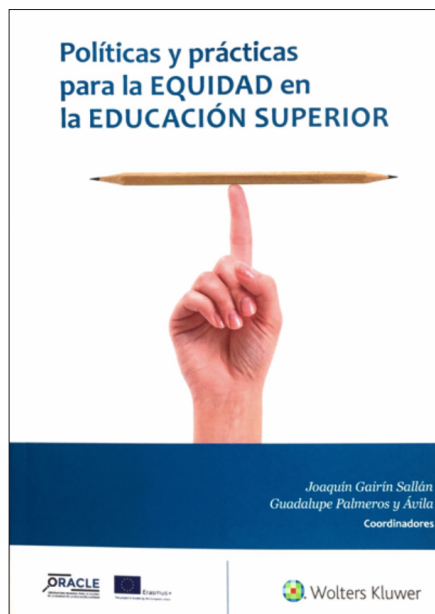
### Espacio web del Proyecto ORACLE

La página web de Proyecto (<https://observatorio-oracle.org/es/home> ) recoge los aspectos más significativos del mismo y de su desarrollo, en español, inglés y portugués, haciendo referencia a sus objetivos, método, procesos y resultados. También, recoge información significativa sobre los recursos vinculados a la calidad de la equidad y a los eventos científicos y de difusión realizados.



## Algunas publicaciones

Se recogen publicaciones que sintetizan aspectos significativos del proyecto, como puedan ser los fundamentos teóricos, experiencias prácticas, reflexiones y debates con relación a la temática propia.



**Título del libro:** POLÍTICAS Y PRÁCTICAS PARA LA EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

**Coordinadores:** Joaquín Gairín Sallán y Guadalupe Palmeros y Ávila)

**Año de edición:** 2018

**Lugar de edición:** Madrid

**Editorial:** Wolters Kluwer

**ISBN:** 978-84-15651-11-6

**Idioma:** Español

**Pp.:** 327

**Disponible en:** <https://ddd.uab.cat/record/203423>

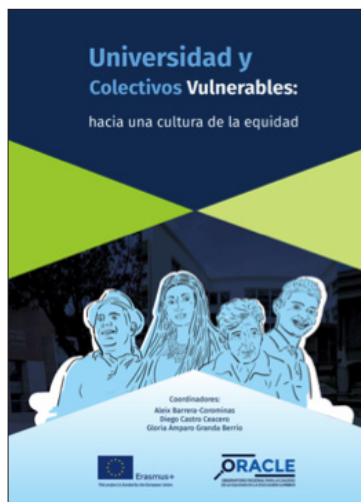
### Resumen:

Las aportaciones que componen esta publicación se enmarcan en el Proyecto europeo ORACLE: "Observatorio Regional de Calidad de la Equidad de la Educación Superior en Latinoamérica", coordinado desde el Equipo de Desarrollo Organizacional de la Universidad Autónoma de Barcelona y en el que participan activamente más de 35 instituciones universitarias de ámbito Europeo y Latinoamericano.

Más allá de la presentación del Proyecto, se proporcionan marcos conceptuales relacionados con la calidad y equidad universitaria, un estudio sobre la situación de esta en universidades latinoamericanas y con relación a los procesos de acceso, abandono, retención y regreso, instrumentos para diagnosticar e identificar situaciones de inequidad y estrategias y buenas prácticas relacionadas con la temática.

Se trata, por tanto, de una publicación única, por combinar aspectos conceptuales, metodológicos y operativos sobre un tema de interés, a la vez que proporciona una descripción sobre la realidad en una amplia región del planeta.





**Título del libro: UNIVERSIDAD Y COLECTIVOS VULNERABLES: HACÍA UNA CULTURA DE LA EQUIDAD**

**Coordinadores:** Aleix Barrera-Corominas, Diego Castro Ceacero y Gloria Amparo Granda Berrio

**Año de edición:** 2019

**Lugar de edición:** Madrid

**Editorial:** PENCLIPS

**ISBN:** 978-958-52318-0-1

**Idioma:** Español

**Pp.:** 1.360, incluyendo CD-Rom

**Disponible en:** <https://ddd.uab.cat/record/203423>

### Resumen:

Este documento recopila las aportaciones presentadas en el marco del II Congreso Internacional "Universidad y Colectivos Vulnerables", celebrado en la ciudad de Medellín los días 5 y 6 de Septiembre de 2019. Se estructura a través 7 apartados.

El primero de ellos incorpora las conferencias de expertas de reconocido prestigio que analizan los retos, dificultades y desafíos que comporta la construcción de universidades más equitativas en el ámbito latino americano.

El segundo apartado se centra en analizar la perspectiva de la equidad en las instituciones de educación superior de Brasil, Bolivia, Chile, Costa Rica, Ecuador y Paraguay, analizando las políticas institucionales y estrategias que se están llevando a cabo en los respectivos países.

El tercero presenta de forma sintética algunos de los aportes del proyecto ORACLE, concretando el concepto de cultura de equidad sobre el que se ha sustentado el proyecto; una descripción del desarrollo del modelo MEDYMEQU, y diferentes experiencias sobre equidad analizadas en el marco del proyecto.

El cuarto apartado presenta los resultados de diferentes estudios, análisis e investigaciones que han analizado desde diferentes perspectivas la atención a la equidad que se desarrolla en diferentes instituciones de educación superior.

El quinto apartado presenta estrategias concretas desarrolladas por instituciones de educación superior para dar respuesta a las necesidades particulares de colectivos con capacidades diferentes.

El sexto introduce diferentes estrategias curriculares desarrolladas en instituciones de educación superior del ámbito latinoamericano que permiten dar respuesta no solo a las necesidades de los colectivos que ya se encuentran dentro de la universidad, sino también a los entornos en los que estos conviven.

El apartado séptimo presenta una miscelánea de estudios y análisis sobre equidad desarrolladas en el ámbito de la educación superior en diferentes contextos territoriales.



**Título del libro:** LA EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR. ESTRATEGIAS PARA LA INTERVENCIÓN

**Coordinadores:** Joaquín Gairín, Diego Castro, Juan Bosco Bernal y Aleix Barrera-Corominas

**Año de edición:** 2019

**Lugar de edición:** Bellaterra

**Editorial:** EDO-SERVEIS (UAB)

**ISBN:** 978-84-09-22497-5

**Idioma:** Español

**Pp.:** 94

**Disponible en:** <https://ddd.uab.cat/record/222206>

### Resumen:

Esta aportación sintetiza todo el trabajo desarrollado en el marco del proyecto "ORACLE - Observatorio Regional de Calidad de la Equidad de la Educación Superior en Latinoamérica".

El documento incorpora una descripción detallada del proyecto ORACLE, concretando las diferentes etapas de su desarrollo y los principales productos que se han obtenido a lo largo del mismo, entre el que destaca el Modelo MEDIMEQU, que pretende ser una herramienta para promover el desarrollo de las universidades y aumentar sus cotas de equidad como vía para una mejora de la calidad. Asimismo, se presentan los diferentes elementos que permiten identificar los estadios de desarrollo de la atención a la equidad en las instituciones de Educación superior.

Finalmente, se incorporan los elementos identificativos de los diferentes observatorios institucionales para la atención a la equidad, así como una descripción de los fines y actividades del Observatorio Regional para la Calidad de la Equidad en la Educación Superior.

## Otras referencias de interés

### Capítulos de libros

- **Barrera-Corominas, A. y Vázquez, M.I. (2018).** La creación de redes para la atención de la vulnerabilidad en la Universidad (Proyecto ORACLE). En Fernández. N. (Comp). *VII Congreso Iberoamericano de Pedagogía. Memoria Académica Volumen 1* (p. 333). Buenos Aires: SEP
- **Barrera-Corominas, A., Castro-Ceacero, D. y Gairín, J. (2019).** Predictors of Vulnerability in Latin American Higher Education. De Albuquerque, A.M. y. Paul, J-J. y Bagnall N. (Eds.), *Intercultural Studies in Higher Education. Policy and Practice* (pp. 13-17). West Yorkshire, UK: Palgrave Macmillan.
- **Gairín, J. y Rodríguez, D. (2019).** La atención de colectivos vulnerables como reto de la universidad inclusiva. Figuera, P. (Ed.). *Trayectorias, transiciones y resultados de los estudiantes en la universidad*. Barcelona:

### Artículos en revistas

- **Castro, D., Rodríguez-Gómez, D., Gairín, J. (2017).** Exclusion factors in Latin American higher education. A preliminary analyze from university governing board perspective. *Education and Urban Society*, 49 (2), 229-247.
- **Barrera-Corominas, A.; Castro Ceacero, D. y Gairín Sallán, J. (2018).** Observatori regional per a la Qualitat de l'Equitat a l'Educació Superior d'Amèrica Llatina. *Anuario de Psicología* 47, 147-148.

### Presentaciones en congresos

- **Gairín, J. (2017).** Ponencia: La inclusión, un reto social y educativo. *Presentado en el II Congreso Internacional SEI 2017: Sociedad, Educación e Inclusión. España*. Del 25/04/2017 al 27/04/2017.
- **Gairín, J. (2017).** Conferencia: La atención a los colectivos vulnerables. El reto de combinar la calidad, equidad y excelencia en educación superior. *Presentado en el VI Congreso Iberoamericano de Calidad Educativa. España*. Del 06/07/2017 al 08/07/2017.
- **Barrera-Corominas, A. (2017).** El proyecto Acces4all y ORACLE para la sistematización de estrategias de atención a colectivos vulnerables en la Universidad. Simposio "El modelo ACCEDES para la promoción de grupos vulnerables en Educación Superior. VI Congreso Iberoamericano de Calidad Educativa. España. Del 06/07/2017 al 08/07/2017.

- **Barrera-Corominas, A., Castro Ceacero, D. y Gairín, J. (2017).** ORACLE: Observatori regional per a la qualitat de l'equitat a l'educació superior d'Amèrica Llatina. *I Congrés Internacional sobre Universitat i Inclusió*. Comunicació. España. Del 07/11/2017 al 08/11/2017.
- **Barrera-Corominas, A., Castro Ceacero, D. y Gairín, J. (2017).** Trabajando para la equidad en las instituciones de educación superior de Latinoamérica. El proyecto ORACLE. *II Congreso Internacional de Orientación para la Inclusión*. Comunicació España. Del 17/11/2017 al 19/11/2017.
- **Barrera-Corominas, A. y Vázquez, M.I. (2018).** La creación de redes para la atención de la vulnerabilidad en la Universidad (Proyecto ORACLE). Simposio La atención a grupos vulnerables en educación: Perspectivas, avances y desafíos (Coord. Cecilia I. Suárez). *VII Congreso Iberoamericano de Pedagogía "La innovación y el futuro de la educación para un mundo plural"*. Argentina. Del 14/08/2018 al 17/08/2018.
- **Barrera-Corominas, A. (2018).** Generación de redes de Trabajo para la promoción de la cooperación interuniversitaria. Simposio "Organización y desarrollo de redes para la cooperación interuniversitaria e internacional" *XV Congreso Internacional de Organización de Instituciones Educativas "Tendencias nacionales e Internacionales en organización educativa: entre la estabilidad y el cambio"*. España. Del 17/10/2018 al 19/10/2018
- **Barrera-Corominas, A.; Suárez, C.I.; Castro, D. y Gairín, J. (2018).** Improving institutional responses to inclusive higher education: the ORACLE Observatory. *Conference Access4all: Institutional change for inclusion in Higher Education*. Rumania. Comunicació. Del 26/06/2018 al 27/06/2018.
- **Castro-Ceacero, D. (2019).** ORACLE, Red de universidades para fomentar la atención a la equidad en Educación Superior. *X Jornadas Internacionales del Grupo EDO "Investigar e innovar en Red"*. Comunicació. España. 16/05/2019.

## CONSTITUCIÓN DEL OBSERVATORIO REGIONAL PARA LA CALIDAD DE LA EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

### Declaración de Panamá

Los representantes de las instituciones participantes en el proyecto internacional ORACLE "Observatorio Regional para la Calidad de la Equidad en la Educación Superior", reunidos en la Universidad Especializada de las Américas de Panamá,

#### MANIFIESTAN:

- Mantener su compromiso con la Declaración de Lima firmada el 8 de octubre de 2013, que abogaba por la potenciación y desarrollo de universidades inclusivas y la promoción de políticas, estrategias y programas específicos para la atención a grupos vulnerables.
- Asumir, en el marco de ese compromiso, la necesidad de avanzar en los procesos de institucionalización necesarios para garantizar la sostenibilidad y continuidad de las acciones emprendidas.
- Apoyar la creación y desarrollo en sus instituciones de unidades organizativas que promuevan la inclusión y la equidad en todo lo que afecta a los estudiantes, profesorado y el personal de administración y servicios.
- Su interés por participar activa y colaborativamente con el Observatorio Regional para la Calidad de la Equidad en la Educación Superior, que se crea como un espacio para el intercambio de experiencias, la elaboración de estudios y la propuesta y seguimiento de líneas de actuación sobre la temática.

Finalmente, abogan, en el marco de los compromisos contraídos, por animar a otras instituciones de educación superior a trabajar por la calidad de la equidad, al mismo tiempo que les invitan a aprovechar el conocimiento acumulado en el proyecto ORACLE y a participar en reuniones de diseminación de este.

Ciudad de Panamá, 13 de julio de 2018





**El proyecto ha fortalecido los lazos de colaboración entre las 35 universidades participantes, a través de 8 reuniones generales de coordinación, intercambio de buenas prácticas y múltiples intercambios de profesorado que contribuirán a que ORACLE permanezca en el tiempo.**

Representantes de las instituciones de ORACLE, en el 4º encuentro general, Barcelona, 10-12 de Abril de 2019.



- |  |   |  |
|--|---|--|
| 1- Sebastián Sánchez (U. Talca, Chile)       | 16- Walda Elena Barrios (FLACSO, Guatemala)         | 31- Sebastián Donoso (U.Talca, Chile)        |
| 2- Andrés Felipe Valderrama (AAU, Dinamarca) | 17- Cecilia Inés Suárez (UAB, España)               | 32- Flor Isabel Jiménez (UCR, Costa Rica)    |
| 3- Claudia María Melgar (UES, El Salvador)   | 18- Ana Garzón (UNEMI, Ecuador)                     | 33- Jordi Codina (UAB, España)               |
| 4- Cristina Casaschi (UNIBG, Italia)         | 19- Luciano Román (UCP, Paraguay)                   | 34- Miguel Jerónimo (IPL, Portugal)          |
| 5- Ana María de Albuquerque (UnB, Brasil)    | 20- Nuby Molina (ULA, Venezuela)                    | 35- Nicolasa Terreros (UDELAS, Panamá)       |
| 6- Mari Inés Vázquez (IUACJ, Uruguay)        | 21- Ana Detilia Mejía (UJMD, El Salvador)           | 36- Juan Bosco Bernal (UDELAS, Panamá)       |
| 7- Clarissa Maierhofer (FHJ, Austria)        | 22- Juan Pablo Escobar (URL, Guatemala)             | 37- Aracelly De León de Bernal (UdP, Panamá) |
| 8- Adoración Barrales (UV, México)           | 23- Guadalupe Palmeros (UJAT, México)               | 38- Jorge Eduardo Fuentes (UFMX, Bolivia)    |
| 9- Ana Rosa Ruiz (ITCR, Costa Rica)          | 24- Consuelo Arce (UT, Colombia)                    | 39- Carme Armengol (UAB, España)             |
| 10- Marcia Lopes Reis (UNESP, Brasil)        | 25- María de los Ángeles Rodríguez (ESPOL, Ecuador) | 40- Margarita Arboix (UAB, España)           |
| 11- Juana María Brito (UCF, Cuba)            | 26- Norma Cándida Corea (UNAN-Managua, Nicaragua)   | 41- Aleix Barrera (UAB, España)              |
| 12- Gloria Granda (UdA, Colombia)            | 27- Carlos Filippi (UNA, Paraguay)                  | 42- Amalio Sarco (UCV, Venezuela)            |
| 13- Alejandra Martínez (UCB, Bolivia)        | 28- Cristina Mercader (UAB, España)                 | 43- Joaquín Gairín (UAB, España)             |
| 14- Boris Rafael Tristán (UH, Cuba)          | 29- María del Carmen Montesano (UiP, Panamá)        |  |
| 15- Andrea Tejera (ORT-Uruguay, Uruguay)     | 30- Diego Castro (UAB, España)                      |  |







El Observatorio Regional para la Calidad de la Equidad en la Educación Superior pretende ser 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. El foco de análisis son los estudiantes, el personal de administración y servicios y el profesorado que forma parte de las instituciones asociadas. En su fase inicial, componen el observatorio 30 instituciones de América Latina y participan como 5 universidades Europeas como asociadas. Actualmente, se añaden progresivamente otras instituciones educativas y universitarias partícipes de sus planteamientos y dinámica.



Erasmus+

