EQUIDAD EN LAS FUNCIONES UNIVERSITARIAS, PERSPECTIVA IMPRESCINDIBLE PARA UN ABORDAJE INTEGRAL EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

EQUITY IN UNIVERSITY FUNCTIONS, AN ESSENTIAL PERSPECTIVE FOR A COMPREHENSIVE APPROACH HIGHER EDUCATION

YENY DELGADO BRITO¹, ANA SOSA CASTILLO², ENRIQUE IÑIGO BAJOS³

1 Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior . Universidad de La Habana, Cuba. yeny@cepes.uh.cu

2 Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior . Universidad de La Habana, Cuba. anam@cepes.uh.cu

3 Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior . Universidad de La Habana, Cuba. inigo@cepes.uh.cu

RESUMEN

En el presente trabajo se significa la importancia de que el desarrollo de la inclusión en las universidades, no se limite tan sólo al apoyo, a través de medidas temporales o políticas especiales, a categorías particulares de personas, sino que debe enmarcarse en una perspectiva más amplia que tenga en cuenta la equidad dentro de todas las funciones institucionales (docencia, investigación, extensión, gestión).

Con este fin, se analizan algunos requerimientos, que puedan sustentar la acción institucional para el desarrollo de la equidad en sus funciones. Una conclusión importante, es que el éxito en el diseño e implementación de estas acciones necesita que las mismas se asuman de forma comprometida por todos los miembros de la comunidad universitaria, lo que sólo podrá lograrse con la creación de una cultura de equidad en la institución.

PALABRAS CLAVE: universidad, equidad, cultura.

ABSTRACT

The present work remarks the need to consider in the development of inclusion in universities, not only the support to specific categories of people, but a wider perspective which includes how different university functions (Teaching, research, extension, management) contribute to equity.

On this purpose, some requirements to sustain institutional actions for the development of equity in university functions are analyzed. An important conclusion for the success in the design and implementation of those actions need a commitment of all member of the university community which is only possible with the creation of a culture of equity in the institution.

KEYWORDS: university, equity, culture.

DOI: <http://dx.doi.org/10.23878/alternativas.v22i3.380>

RECIBIDO: 22/1/2022

ACEPTADO: 3/5/2022

INTRODUCCIÓN

En la Cumbre para el Desarrollo Sostenible que tuvo lugar en septiembre de 2015, los Estados Miembros de la ONU aprobaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que incluye 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático.

En particular, su objetivo número 4 plantea **Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.**

El objetivo de lograr una educación inclusiva y de calidad para todos se basa en la firme convicción de que **la educación es uno de los motores más poderosos y probados para garantizar el desarrollo sostenible.** Con este fin, el objetivo busca asegurar que todas las niñas y niños completen su educación primaria y secundaria gratuita hasta 2030. También aspira a proporcionar acceso igualitario a una formación técnica asequible y eliminar las disparidades de género e ingresos, con el fin de lograr acceso universal a una educación superior de calidad.

Aunque es justo reconocer los esfuerzos realizados específicamente en la educación superior, para lograr mejores niveles de inclusión, la realidad es que estos esfuerzos no han podido alcanzar a todos los posibles casos de vulnerabilidad, en todos y cada uno de los estamentos universitarios

Un factor que está influyendo en esto es la multiplicación de las categorías de estudiantes, pero también profesores, directivos y otros empleados de las universidades, que se consideran no estándares, y que, por lo tanto, necesitarían un apoyo específico. Puesto que los recursos no son ilimitados, esto plantea un difícil dilema de carácter ético, o sea cómo decidir cuál grupo tiene “más derecho” a recibir apoyo en detrimento de otro. Al mismo tiempo plantea un problema político, dado que en esta situación es fácil que se desarrollen presiones por parte de los grupos más fuertes. Estas presiones pueden llevar a una “guerra entre pobres” para la apropiación de los recursos escasos.

Por otra parte, estos enfoques de discriminación positiva, pueden provocar que esas personas “no estándares”, por muy bien acogidas que sean, se consideren a sí mismas, personas de segunda clase.

Otro límite relevante en la orientación de dichas iniciativas hacia grupos particulares

definidos como desaventajados, lo constituye el hecho de que muchos universitarios pueden vivir una situación momentáneamente difícil, sin necesariamente pertenecer a una categoría específica. Por otra parte, otros podrían entrar en una categoría; sin embargo, prefieren que los demás no sepan de su condición por miedo a sentirse etiquetados y discriminados.

Por esta razón, el análisis de la organización universitaria en relación al tema de la equidad y calidad tiene necesariamente que empezar por una orientación inclusiva que favorezca el cambio de un punto de vista basado en el apoyo a particulares categorías de personas, a través de medidas temporales o políticas especiales, a una perspectiva que enfoque la cuestión de la equidad dentro de todas las funciones institucionales, y considere la calidad como un proceso de mejoramiento continuo de las capacidades inclusivas de la organización entera (Ceacero, 2016; Sallán, Puente & Clavera, 2017). En vez de orientarse hacia grupos específicos predefinidos, este enfoque holístico debe expresar el esfuerzo por conseguir que la experiencia universitaria sea plenamente accesible, relevante y cautivante para todos. Esto conlleva una asunción repartida de responsabilidades por parte de la institución: basada en la identificación de valores y principios compartidos que guíen las actividades de docencia, investigación, gestión y extensión, y que se traduzca, por consiguiente, en políticas, procedimientos, estructuras y prácticas interrelacionadas, capaces de tener un impacto concreto sobre los niveles de inclusión que afectan a la comunidad universitaria entera. Resulta evidente que esta visión requiere promover un cambio cultural y sistémico, tanto a nivel de políticas institucionales como de prácticas cotidianas en el contexto universitario.

DESARROLLO

El análisis entre la relación de la calidad y la equidad es una condición trascendental y fundamental en los debates sobre la búsqueda de la calidad que se desea; no pensarlo así sería un error conceptual y de visión limitada e incluso hasta podría considerarse lamentable, donde interrogantes en torno a qué calidad educativa se espera y cuál equidad se sostendría, son de obligada respuesta. La equidad educativa en la educación superior está fuertemente relacionada con todos aquellos factores que inciden en el acceso de la población estudiantil a los estudios universitarios; en este sentido, quizás el más

importante se refiere a las políticas de admisión, asociadas a criterios de calidad educativa, donde la cantidad de estudiantes que se admiten y los criterios de selección se tornan en condicionantes de la equidad educativa. También, repercuten todos aquellos servicios estudiantiles dirigidos a las poblaciones estudiantiles que aseguren la permanencia y conclusión de sus estudios (Marchesi, 2019).

La equidad no sólo atañe al carácter abierto de la enseñanza superior en materia de acceso -que suele ser el centro habitual de la atención- sino que también concierne al éxito. Las tasas de acceso elevadas no significan gran cosa si van acompañadas de índices también altos de fracaso y abandono escolar. Por consiguiente, las instituciones de educación superior tienen la responsabilidad fundamental de lograr que los estudiantes que en ellas se matriculan lleguen a graduarse.

Esta tarea exige procesos de enseñanza/aprendizajes más eficaces, orientados hacia una mayor pertinencia social lo que a su vez suele exigir una renovación exhaustiva de la metodología y los planes de estudio y mecanismos adecuados de control de calidad. Los sistemas que garantizan la calidad deberían alentar la aplicación de mejores procesos de aprendizaje, adaptados a diversas categorías de alumnos. Esos procesos deberían abarcar no sólo a los programas de enseñanza superior, sino también a la educación transfronteriza, la privada y la continua.

En las sesiones de trabajo de la Conferencia Mundial de Educación Superior (CMES) 2009 se abordaron una amplia gama de demandas sociales y respuestas educativas. Entre otros temas figuraron los siguientes:

- La función y el crecimiento de la educación superior privada y los nexos entre la prestación diferenciada de enseñanza superior, los índices de acceso y los resultados académicos;
- Las consecuencias de las nuevas modalidades de aprendizaje centrado en el alumno y aprendizaje a lo largo de toda la vida para las estrategias de acceso y el aprendizaje;
- Los efectos de las nuevas y más diversas modalidades de prestación de servicios educativos basadas en el uso de las TIC (comprendidos el aprendizaje electrónico, los recursos educativos de libre acceso

y las tecnologías móviles); - la necesidad de que las inversiones se orienten en el sentido del cambio hacia las direcciones antes apuntadas, más que a la simple preservación del estado actual de los sistemas educativos.

En este espectro temático se examinará también la necesidad de crear marcos de regulación para la enseñanza superior, dotados de autonomía y responsabilidad. Dichos marcos deberán operar en sintonía con el sistema educativo y de formación, la investigación y la innovación, comprendido lo referente a la planificación, ejecución y retribución del cambio.

Los criterios de acceso a la educación superior asumen mayor importancia cuando la demanda universitaria se incrementa y la oferta, por distintas razones, no la absorbe en su totalidad, es así como la selección de los más idóneos se manifiesta y surge una amplia discusión sobre el análisis de la igualdad de oportunidades.

Los distintos teóricos que estudian la relación equidad-calidad han puesto en evidencia que para buscarla se requiere tratar de manera desigual a los que son socioeconómicamente desiguales; es decir, una oferta homogénea a diferentes poblaciones conduce a no alterar los resultados originales desde el campo de la equidad, donde, precisamente, el cambio cualitativo es lo que se espera para cerrar las brechas entre la calidad y la equidad educativa (Cohen, 2018). Existe una serie de condiciones que deben prevalecer en la búsqueda de una educación de calidad y equidad, donde la equidad debe ser proporcional y no aritmética para toda la población, según sus necesidades educativas. De esta manera, al ser la educación un bien básico, que debe llegar a todos en igualdad de condiciones, esta debe ser distribuida, desde el punto de vista del Estado de Bienestar, equitativamente, como lo dice Camps (1997): "Igualdad de oportunidades no significa igualitarismo sino equidad". En un Estado de Bienestar, la educación es quizá el bien prioritario; es un derecho que debe ser protegido y que brinde oportunidades educativas reales a todos; aun así, debe ser, ante todo, un bien que debe llegar a todos.

Sin embargo, dadas las condiciones reales que se experimentan en materia de desigualdad social, pareciera que la equidad siempre es una mala distribución, criterio en el que coinciden autores diferentes, entre ellos Camps (1997).

Ningún sistema educativo es capaz de generar igualdad de conocimientos, lo cual

tiene que ver con el tipo de políticas educativas existentes y, por supuesto, con la distribución de recursos. En América Latina, los esfuerzos se centran en una asignación de recursos equitativos, tratando de reducir las brechas en el desempeño educativo, asociadas a condiciones socioeconómicas, pues, según estudios realizados en 1995 por el Banco Mundial, citados por Cohen (2018), estos demuestran que solo un 40% de los resultados del rendimiento académico se relacionan con aspectos propios de la institución educativa, con lo cual queda en evidencia que, en su mayoría, la razón principal obedece a problemas de desigualdades educativas desde el punto de vista socioeconómico.

Sobre este tema, llama la atención el planteamiento de Marchesi, cuando afirma: Si las diferencias sociales influyen en menor o mayor medida en el progreso educativo de los alumnos, es previsible encontrar diferencias entre ellos debidas a su origen social. Solo la nivelación de las diferencias sociales, tarea que no es responsabilidad directa del sistema educativo, o el desarrollo de estrategias de intervención que impidan la incidencia de las desigualdades sociales en el ámbito educativo, permitirán alcanzar un objetivo más profundamente igualitario (2019).

Al respecto, autores como Camps (1997) consideran que parte de los malos resultados académicos son una muestra incuestionable de que la equidad educativa no se logra. Es así como la valoración del rendimiento académico, además de representar un indicador valioso de calidad educativa, en gran medida refleja, a su vez, la inequidad existente. Los estudiantes con mayor fracaso académico proceden, por lo general, de familias de escasos recursos socioeconómicos, situación que refuerza aún más la inequidad educativa. Finalmente, sobre este tema vale la pena llamar la atención acerca de que a lo largo de la historia los sistemas educativos han hecho esfuerzos por buscar la calidad educativa de la mano de la equidad, aspecto que, en su mayoría, se ha plasmado en distintas reformas que abarcan los distintos niveles educativos; sin embargo, la desigualdad es cada vez más fuerte. América Latina continúa siendo la región más inequitativa del mundo, en lo que a reparto de ingresos y distribución se refiere (CEPAL, 2000).

Asumir conceptualmente, en los diferentes debates teóricos, que la equidad y la calidad de la educación son términos indisolubles, como ya se citó. Un sistema educativo no puede realizar análisis de calidad sin incluir progra-

mas de equidad educativa que respondan a las necesidades de los estudiantes. Este tema fue ampliamente discutido en la IX Conferencia Iberoamericana sobre Educación, celebrada en la Habana en 1999.

Precisamente, por la dinámica en que se encuentra la sociedad hoy, es que la calidad y la equidad de la educación superior pública representa para este sector universitario su principal desafío, lo que le exige a trabajar cada día más articulada con el proyecto estatal y poder así revisar constantemente distintas variables que intervienen en la calidad de sus servicios.

Desde el momento en que los análisis de la calidad total se han trasladado al sector educativo, se requiere reconocer que su enfoque sistémico ha permitido un análisis más integral; precisamente es aquí donde entra en escena la integración de la equidad en los análisis de la calidad educativa.

El acceso y la equidad son factores centrales; sin embargo, en el contexto político, algunas veces pasan inadvertidas; así, mientras la educación superior a escala mundial ha experimentado una importante expansión, aún persisten problemas de acceso y equidad en muchas partes, e inclusive en algunos países en desarrollo la educación universitaria es principalmente un fenómeno urbano, donde se privilegian segmentos favorecidos de la población.

Luchar por alcanzar la equidad es una necesidad constante de los sistemas educativos, así como establecer mecanismos y criterios que operen en el origen de la inequidad educativa. Si bien es cierto en el campo educativo prevalecen en sus distintos niveles grandes evidencias de desigualdades educativas; estas no se originan en el sistema educativo. Sobre este tema, autores como Marchesi (2019) consideran que se agravan en el sistema; las raíces de las desigualdades están en las diferencias sociales, culturales y familiares. En América Latina, los sistemas educativos han sido incapaces de reducir las desigualdades; al contrario, se tienden a reforzar y mantener la estratificación social.

Este escenario hace que un enfoque promotor sea el del análisis de la equidad y la calidad a partir de las funciones universitarias, tal como de describe a continuación.

REQUERIMIENTOS DE UN ENFOQUE SOBRE LA EQUIDAD EN LAS FUNCIONES UNIVERSITARIAS

1. Identificación de referentes para el diagnóstico y la mejora de la equidad en las funciones universitarias

2. Desarrollo de marcos generales para la generación de estrategias orientadas a la mejora de la equidad en las funciones universitarias
3. Procedimientos para la evaluación de los resultados en la aplicación de las estrategias para la mejora de la equidad

IDENTIFICACIÓN DE REFERENTES PARA EL DIAGNÓSTICO Y LA MEJORA DE LA EQUIDAD EN LAS FUNCIONES UNIVERSITARIAS

Para la identificación de referentes para el diagnóstico y mejora de la equidad es necesario, en primer lugar, visibilizar la relación entre funciones universitarias y equidad institucional, lo que implica una valoración inicial de la equidad desde el punto de vista de las funciones de las instituciones de educación superior, es decir, desde la docencia, la investigación, y la extensión o proyección social. A estos tres componentes se suma otro más: la gestión, entendida como la administración y dirección universitaria. El objetivo es identificar las realidades que, por un lado, vulneran la justicia universitaria, o favorecen la equidad en cada una de las funciones que se plantean.

Para el caso específico de la función docente, el punto de partida debe ser la consideración de la perspectiva de diseño curricular. En este sentido son referentes importantes la existencia o no de un enfoque intercultural para su elaboración, donde se consideren visiones desde el sur, la raza, el género, distintos saberes y culturas. Por otra parte, en la ejecución curricular es necesario considerar la presencia en el lenguaje utilizado en las interacciones entre estudiantes, docentes e institución, de elementos excluyentes u discriminatorios, sobre diversas bases.

También, el reconocimiento de las diferencias e incluso las dificultades en el aprendizaje para la utilización de estrategias educativas con un carácter diversificado y el ofrecimiento de apoyos específicos al estudiantado.

Con este último fin, resulta importante considerar como un referente importante de la equidad en la docencia, la elaboración y utilización de recursos didácticos y tecnológicos que propicien el aprendizaje de estudiantes con dificultades y específicamente, los que presentan algún tipo de discapacidad.

A su vez, la utilización de esos y otros recursos didácticos y tecnológicos para al diseño de programas virtuales que garanticen una mayor cobertura del sistema educativo, en lo

que es posible incluir, la valoración de hasta qué punto la organización docente considera la diversificación institucional y académica, así como las modalidades de enseñanza para tener en cuenta la disparidad de formaciones y de tiempo disponible.

Un referente importante para la equidad en la función docente es el uso de modelos de evaluación del aprendizaje que consideren diversas perspectivas de los actores, como la autoevaluación y la coevaluación.

Dado que la búsqueda de la equidad es un proceso continuo, un referente a considerar es la gestión institucional de la información y seguimiento académico de los estudiantes para una determinación más precisa de variables tales como la retención, el rendimiento académico, el abandono y la graduación universitaria, así como de los principales factores sociodemográficos, económicos, culturales y los recursos educativos que inciden sobre estas variables.

Finalmente, y desde una perspectiva más subjetiva, pero no menos importante, está la valoración de la acción institucional para la visibilización y atención a las concepciones, prejuicios, creencias y representaciones que si bien no están explicitadas en el currículo formal operan como contenidos de enseñanza y se expresan en comportamientos y actitudes que se dan en las interacciones entre estudiantes, docentes, directivos y administrativos.

Con respecto a la investigación, resulta imprescindible valorar en qué medida se utiliza una perspectiva orientada a la democratización de la generación y difusión del conocimiento.

Si, además, se promueve un entendimiento amplio de lo que es conocimiento, es decir, considerándolo como todo tipo de comprensión lograda mediante la experiencia, la aspiración, la reflexión o el aprendizaje/estudio/investigación de la realidad presente, pasada o futura, caracterizado por el respeto a la pluralidad de conocimientos/saberes (ancestrales, cotidianos, profesionales, científicos, etc.) que existen en la sociedad (pluralidad epistémica, justicia epistemológica, intercientificidad, ecología de saberes). De hecho, y en nuestro criterio, la utilización del reconocimiento y aceptación de la pluralidad de conocimientos posibilita lograr una dinámica de creaciones nuevas, de innovación, de enriquecimientos recíprocos.

Otro referente importante de la equidad en la función investigativa es el direccionamiento de los esfuerzos de la investigación científica, la creatividad y la innovación no sólo a aquellos

productos o servicios en donde se pueden obtener altas rentas financieras, sino también hacia aquellas áreas donde el retorno social podría ser mucho mayor.

Finalmente, es necesario considerar si las metodologías de la investigación empleadas permiten que “el otro” deje de ser objeto de intervención y se constituya en sujeto/colega generador de conocimiento.

En relación con la función de extensión el referente fundamental viene dado por el carácter de las interrelaciones entre la universidad y la sociedad. Si lo que existe es un “extensionismo” universitario tradicional donde la institución se sitúa en la posición de dador o, una perspectiva signada por la interdependencia cognitiva social donde se construye un nosotros en igualdad de condiciones, a partir del dialogo, de modo que, además, puedan identificarse temáticas emergentes que se correspondan con las necesidades de diferentes grupos sociales.

Por otra parte, valorar si se desarrollan emprendimientos que acerquen a la institución hacia una visión intercultural evidenciada en oficios, expresiones de arte, música, danza, organización de ferias, certámenes, olimpiadas, etc.

En la consideración de la gestión como función universitaria, los referentes fundamentales deben buscarse en el desarrollo e implementación de sistemas de gestión que promuevan una cultura de equidad.

Como parte del sistema de gestión, es necesario valorar el carácter de las estructuras organizativas, especialmente en lo relacionado con sus características de horizontalidad, participación y funcionamiento democrático, que rompan con las relaciones jerárquicas entre autoridades, docentes y estudiantes y construyan rutas que favorezcan la comunicación y la toma de decisiones conjunta.

Finalmente, tener en cuenta hasta qué punto se utiliza una perceptiva de gestión abierta al exterior, más proclive al cuestionamiento y a la mejora continua.

La consideración de referentes para el diagnóstico y mejora de la equidad en cada una de las funciones universitarias por separado, facilita su análisis e identificación, sin embargo, una observación final importante es que para que estas funciones puedan contribuir al desarrollo de una perspectiva de equidad es imprescindible valorar acciones que atraviesen de manera transversal todas las materias, los proyectos

de investigación y desarrollo comunitario y las prácticas deportivas y culturales.

DESARROLLO DE MARCOS GENERALES PARA LA GENERACIÓN DE ESTRATEGIAS ORIENTADAS A LA MEJORA DE LA EQUIDAD EN LAS FUNCIONES UNIVERSITARIAS

Si bien pueden identificarse acciones generales que pueden contribuir a la mejora de la equidad en las funciones universitarias, no puede esperarse que estas funciones abarquen todo el universo de acciones posibles, ni que se asuman de forma comprometida por todos los miembros de la comunidad académica. Esto sólo puede lograrse cuando se crea una cultura de equidad.

La cultura de la equidad en una institución de educación superior implica una actuación consciente y sistemática, tanto en el nivel colectivo (institución, departamentos, unidades), y de todos y cada uno de sus miembros (directivos, profesores, estudiantes) en busca de una mayor equidad, sin la necesidad de una influencia externa que convoque, premie o penalice las conductas relacionadas con el tema. Para esto, es necesario que el desarrollo de la equidad se establezca como un valor central en el sistema educativo para todos los miembros de la comunidad académica sin distinciones de ningún tipo.

Una Institución de Educación Superior caracterizada por la cultura de la equidad desarrolla una sensibilidad especial para identificar tempranamente situaciones de vulnerabilidad y las percibe como oportunidades que impulsan mecanismos proactivos de protección, conservación o restauración de las condiciones de equidad que la caracterizan.

La creación de la cultura de la equidad implica la construcción sociocultural, en un tiempo y un espacio determinados, de reglas, prácticas, símbolos, valores y representaciones, las cuáles deben ser repensadas, reconfiguradas y resignificadas para acompañar un verdadero cambio de mentalidad.

Con este fin, diversos autores conceden una elevada significación a la acción de la dirección institucional para la construcción o modificación de la cultura.

Así, por ejemplo, Chickering y Porter (1991), organizan esta acción a partir de tres roles directivos: retórica, mediante la cual el directivo influye en el clima, las actitudes, la orientación intelectual o concepciones sobre el propósito de la organización; iniciativas, que abarca los incentivos y sanciones para alentar o desalentar

políticas o prácticas específicas; regulación, que se ejercita a través de los procesos de aprobación y monitoreo de las actividades, misiones, presupuestos y programas institucionales. Por su parte, Schein (1988), para quien la función única y esencial del directivo es la manipulación de la cultura, detalla un conjunto de acciones que los mismos pueden realizar con este fin, entre ellas:

1. Aquello que es atendido, medido y controlado por los directivos.
2. Las reacciones de los directivos ante los incidentes críticos y las crisis de la organización.
3. La planificación intencionada por parte de los directivos de las funciones, la enseñanza y el adiestramiento.
4. Los criterios para el reparto de recompensas y jerarquías.
5. Los criterios para el reclutamiento, la selección y la separación.

El criterio de los autores del presente trabajo es que estos procesos de construcción cultural, en medios intelectuales como las IES, deben comenzar con acciones que refuercen la comprensión del tema, no sólo desde el punto de vista de la sensibilidad humana, sino también de lo que representa la exclusión como factor de desintegración social. Es necesario que se comprenda que la inequidad puede afectar tanto a estudiantes como a profesores, gestores, funcionarios y a otros agentes que forman parte de la comunidad educativa y de esta manera incidir en las relaciones sociales entre los miembros de esta comunidad.

Por esta razón, resulta conveniente considerar la posibilidad de diseñar programas de capacitación y estudios de posgrado sobre distintos aspectos relacionados con la equidad y diversidad, así como sus implicaciones y consideración en las instituciones de educación superior.

Un segundo nivel de acciones institucionales podría concebirse en el establecimiento de normativas, reglamentos y políticas que, en concordancia con la legislación nacional e internacional existente, constituyan un claro mensaje de la visión inclusiva de la institución con respecto a sus distintos estamentos y al desarrollo de las funciones universitarias. Este segundo nivel debe constituirse en un marco apropiado para el desarrollo y consolidación de Programas institucionales cuyo fin sea que a nivel de la comunidad universitaria se gestionen

acciones, se brinden servicios o se establezcan determinados apoyos financieros, de forma tal que se garantice la equidad en cada uno de los procesos en los cuales se desenvuelven las poblaciones vulnerables que forman parte de la universidad. Estas acciones estarían enlazadas ya sea con la función docente, de extensión o investigación.

El tercer nivel es esencialmente, un espacio para la retroalimentación y la toma de decisiones consecuente (seguimiento).

Esto implica establecer la confluencia de al menos tres componentes: (i) la definición de las perspectivas desde donde relevar la información (en este caso la perspectiva de equidad); (ii) la identificación de las dimensiones a través de las cuales se realizan los registros, en este caso las dimensiones de equidad en las cuatro funciones de las instituciones de educación superior; y (iii) los criterios metodológicos que organizan el seguimiento.

A partir de estas acciones de seguimiento, es vital que los datos que ellas aportan sirvan de soporte para la toma de decisiones. Nada es más nocivo para las prácticas de evaluación, que el desconocimiento de sus aportes a la hora de generar políticas sobre temas afines. Generar circuitos que retroalimenten procesos de evaluación con otros de toma de decisiones, favorece la legitimidad de las prácticas evaluativas y promueve la buena disposición de los distintos colectivos implicados.

PROCEDIMIENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS EN LA APLICACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS PARA LA MEJORA DE LA EQUIDAD

Para la evaluación de los resultados de las estrategias para la mejora de la equidad es necesario considerar dos dimensiones principales.

La primera de ellas es la que puede denominarse evaluación del desarrollo de la situación de equidad en las funciones universitarias, para lo cual se requiere un trabajo que contraste datos con percepciones. Esto implica la necesidad de recabar tanto evidencia objetiva como opiniones.

De ahí que para la elaboración de un procedimiento de evaluación de la situación de equidad en las funciones universitarias sea necesaria una combinación de métodos de indagación orientados a recoger tanto datos objetivos de la situación universitaria como datos subjetivos y opiniones que permitan entender a profundidad la visión universitaria con relación a temas

de justicia o inequidad. Desde este punto de vista, la evaluación de la situación de equidad debe posibilitar la comprensión de la situación, así como la identificación de ámbitos específicos de actuación, y el diseño de instrumentos de carácter práctico que orienten la toma de decisiones en la institución.

La segunda dimensión, se corresponde con lo que se ha considerado el objetivo de mayor alcance y significación que es la construcción colectiva de una cultura de equidad en las instituciones de educación superior.

Aunque los estudios sobre cultura organizacional utilizan metodologías más sofisticadas, una aproximación que puede ser útil para valorar el desarrollo de la cultura de equidad en una institución de educación superior es la valoración sobre la base del nivel de intensidad de las acciones institucionales que se realizan con este propósito. Esto implica la búsqueda de dimensiones que revelen el grado y las prácticas de equidad presentes en cada una de las funciones con el fin de valorar el desarrollo de la cultura universitaria de equidad.

Un punto de partida para la operacionalización de este enfoque, es la utilización de los referentes considerados anteriormente, por ejemplo, hasta qué punto la perspectiva de diseño curricular utiliza una visión intercultural, si se ha acentuado la diversificación institucional y académica, así como las modalidades de enseñanza para tener en cuenta la disparidad de formaciones y de tiempo disponible.

Si, además, se promueve un entendimiento amplio de lo que es conocimiento, dentro de un marco caracterizado por el respeto a la pluralidad de conocimientos/saberes, donde “el otro” deje de ser objeto de intervención y se constituya en sujeto/colega generador de conocimiento.

Si las interrelaciones entre la universidad y la sociedad, se caracterizan por el “extensionismo” universitario tradicional o por una perspectiva signada por la interdependencia cognitiva social donde se construye un nosotros en igualdad de condiciones, a partir del diálogo,

Si el sistema de gestión promueve la participación y funcionamiento democrático de la institución, entre otras cosas.

CONCLUSIONES

Finalmente es importante llamar la atención sobre la tendencia en la educación superior pública a promover el desarrollo y la modernización de la educación superior, con el propósito de que esta llegue a los más necesitados, ofreciendo en tal caso respuestas adecuadas a los problemas sociales, impulsando programas de mejoramiento dentro de los que sobresalen aquellos orientados a la calidad y la equidad.

Si bien, en los últimos años ha existido una preocupación por el logro de una mayor equidad en las Instituciones universitarias, las principales acciones se han dirigido a la creación de políticas de discriminación positiva, y aunque se reconoce su impacto en algunos grupos vulnerables, han estado limitadas en cuanto a su alcance por diversas causas.

Es en esta consideración que aparece como una perspectiva importante para promover una mayor equidad en la educación superior, el análisis de las potencialidades de las funciones universitarias (docencia, investigación, extensión, gestión), por su capacidad de abarcar con mayor integralidad la diversidad de situaciones de desventaja, permanentes o temporales, presentes en la comunidad universitaria.

Con este fin se necesita una valoración de las posibles contribuciones de cada función a la equidad, que en este trabajo se presentan como referentes de diagnóstico y mejora de la equidad y aunque los mismos no pueden considerarse como la totalidad de los posibles, constituyen una guía para otras consideraciones.

En última instancia, la totalidad de acciones posibles para la mejora de la equidad desde las funciones, sólo podrá ser resultado de la actuación comprometida de la comunidad universitaria, sobre la base de una cultura de equidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Camps, V. (1997). "La igualdad en la educación". *Intervención Psicosocial*, 3(6).
- CEPAL (2000). "La brecha de la equidad. Una segunda evaluación. Santiago: Secretaría de la CEPAL. *Revista de Investigación Educativa*, 2(20), 357-383. Disponible en: <http://www.google.co.cr/search?hl=es&q=CEPAL%2C+2>
- Ceacero, D. C. (2016). Colectivos vulnerables en la universidad. Reflexiones y propuestas para la intervención, *Perfiles Educativos*, 38 (152), 225-231.
- Cohen, E. (2018). "Educación, Eficiencia y equidad: una difícil convivencia". *Revista Iberoamericana de Educación*, 30, 105-124.
- IX Conferencia Iberoamericana de Educación. (1999). Declaración de La Habana: "Calidad de la Educación: equidad, desarrollo e integración ante el reto de la globalización". *Revista Iberoamericana de Educación*, 20, 229. Disponible en: <http://www.rieoei.org/rie20f.htm>
- Marchesi, Á. (2019). "Un sistema de indicadores de desigualdad educativa". *Revista Iberoamericana de Educación*, 23, 135-164.
- Chickering A.W. y Potter, D. (1991). *The 21st Century University: The Role of Government* R.R. Sims y S.J. Sims (ed.): *Managing Insitutions of Higher Education into de 21st Century*, New York Greenwood Press.
- Sallán, J. G., Puente, R. M. T., & Clavera, M. I. V. (2017). *Advances and challenges of educational leadership in Latin America*. TheWiley International Handbook of EducationalLeadership, 415-432.
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica*. Barcelona: Plaza & Janes Editores.