



ORIGINAL

Diversity in university education: A study in the Latin American context

Diversidad en la educación universitaria: un estudio en el contexto latinoamericano

Rolando Eslava-Zapata¹  , Verenice Sánchez-Castillo²  , Carlos Alberto Gómez-Cano³  

¹Universidad Libre Colombia, Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables. Cúcuta, Colombia.

²Universidad de la Amazonia, Facultad de Ingeniería. Florencia, Colombia.

³Corporación Unificada Nacional de Educación Superior. Florencia, Colombia.

Citar como: Eslava-Zapata R, Sánchez-Castillo V, Gómez-Cano CA. Diversity in university education: A study in the Latin American context. *Seminars in Medical Writing and Education*. 2022; 1:99. <https://doi.org/10.56294/mw202299>

Recibido: 16-06-2022

Revisado: 17-08-2022

Aceptado: 12-10-2022

Publicado: 13-10-2022

Editor: PhD. Prof. Estela Morales Peralta 

Autor para correspondencia: Rolando Eslava-Zapata 

ABSTRACT

Introduction: in recent decades, studies on inclusive university education and diversity have increased to evaluate access to higher education and the permanence of vulnerable groups in universities. This study aims to analyze diversity in higher education in the Latin American context.

Method: the article is qualitative and documentary, based on the leading scientific publications on university education and diversity. The research is approached from the hermeneutic-interpretative approach and the principle of Analytical Induction. Grounded Theory is adopted as a qualitative research method to identify theoretical-conceptual elements and their interrelations.

Results: the results show the formation of two subcategories: The first subcategory is “Teacher profile,” which refers to specific characteristics of the teacher who recognizes diversity and works with diversity, and the second subcategory is “University context,” which refers to the educational process that universities carry out to achieve teaching-learning models that consider diversity. In this sense, “Diversity in university education” emerges, resulting from a diversification of higher education institutions and administrative and institutional differentiation.

Conclusions: diversity in universities is key to students’ development of learning, skills, and critical thinking, which is closely linked to social justice and the proper exercise of democracy.

Keywords: University Education; Diversity; Teacher Profile; University Context.

RESUMEN

Introducción: en las últimas décadas los estudios sobre educación universitaria inclusiva y diversidad se ha incrementado a fin de evaluar el acceso a la educación superior y la permanencia en la universidad de los grupos vulnerables. Este estudio tiene por objetivo analizar la diversidad en la educación superior en el contexto latinoamericano.

Método: el artículo es de naturaleza cualitativa y documental que se apoya en las principales publicaciones científicas sobre educación universitaria y diversidad. La investigación se aborda desde la hermenéutica-interpretativa y el principio de Inducción Analítica. Como método de investigación cualitativo se adopta la Teoría Fundamentada a fin de identificar elementos teóricos-conceptuales y sus intervenciones.

Resultados: los resultados arrojan la formación de dos subcategorías a saber: La primera subcategoría es “Perfil del profesor”, la cual hace referencia a ciertas características del profesor que reconocen la diversidad y trabajan con la diversidad; y la segunda subcategoría es “Contexto universitario”, la cual hace referencia al proceso educativo que las universidades llevan a cabo para lograr modelos de enseñanza-aprendizaje que consideren la diversidad. En este sentido, surge la categoría “Diversidad en la educación universitaria”,

la cual es el resultado de una diversificación de Instituciones de Educación Superior; además, de una diferenciación administrativa e institucional.

Conclusiones: la diversidad en las universidades es clave para el desarrollo de aprendizajes, habilidades y pensamiento crítico de los estudiantes, la cual está muy vinculado a la justicia social y el buen ejercicio de la democracia.

Palabras clave: Educación Universitaria; Diversidad; Perfil del Profesor; Contexto Universitario.

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas los estudios sobre educación universitaria inclusiva y diversidad se han incrementado a fin de evaluar el acceso a la educación superior y la permanencia en la universidad de los grupos vulnerables. Una universidad inclusiva refleja en su composición demográfica a grupos de alumnos invisibilizados por causa de discapacidad, género, nivel socioeconómico, origen, orientación sexual o etnia.⁽¹⁾ De ahí, la preocupación actual por las autoridades universitarias de buscar crear una cohesión social que favorezca la integración y, sobre todo, para cumplir con el cuarto Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) relacionada con “..una educación “inclusiva, equitativa y de calidad...”⁽²⁾

El desarrollo de políticas inclusivas varía entre las universidades latinoamericanas y, los programas van dirigidos a distintos grupos, por ejemplo, personas con discapacidad, grupos étnicos o estudiantes extranjeros.⁽³⁾ Sin embargo, los estudios evidencian que aún hace falta más iniciativas institucionales con el objeto de garantizar una verdadera inclusión y bienestar de los grupos minoritarios y alinearse con la agenda 2030.⁽⁴⁾

La diversidad se manifiesta en múltiples dimensiones, por ejemplo cultural o género; por ello, las universidades deben desarrollar estrategias para responder de manera efectiva a los compromisos de inclusión considerando no solo a los estudiantes, sino también, el cuerpo de profesores, el personal administrativo y obrero, el modelo pedagógico, entre otros elementos que dan vida al espacio universitario.⁽⁵⁾ Una de las estrategias está relacionada con el proceso de enseñanza aprendizaje las cuales impactan en los estudiantes con dificultades para aprender. Otra estrategia está relacionada con las prácticas pedagógicas para promover el aprendizaje, la innovación y el desarrollo del pensamiento.⁽⁶⁾

Los profesores deben construir conocimientos en un encuentro con todos los estudiantes a fin de responder las necesidades de aprendizaje de cada uno de ellos e identificar oportunidades de mejora, sean en sus competencias o en las prácticas pedagógicas.⁽⁷⁾ La idea es atender de manera efectiva las necesidades educativas de la diversidad de estudiantes y fomentar el desarrollo autónomo de los grupos vulnerables.⁽⁸⁾

Comprender la educación inclusiva y la diversidad, requiere revisar con profundidad el contexto universitario.⁽⁹⁾ Investigaciones recientes están arrojando evidencias del comportamiento de diferentes variables tales como tolerancia, inclusión, construcción identitaria, desigualdad, entre otras, que revelan la necesidad del diseño de políticas inclusivas que promuevan los derechos humanos y la educación diversa, para garantizar el derecho fundamental de los estudiantes a recibir una educación equitativa y justa que valore la multiculturalidad.⁽¹⁰⁾ En este sentido, este estudio tuvo por objetivo analizar la diversidad en la educación superior en el contexto latinoamericano.

MÉTODO

El artículo es de naturaleza cualitativa y documental que, se apoya en las principales publicaciones científicas sobre educación universitaria y diversidad. Se realizó una búsqueda en la base de datos Scopus de artículos en español relacionados con las palabras “Educación”, “diversidad” y “universidad”. El motor de búsqueda usado fue: (TITLE-ABS-KEY (educacion) AND TITLE-ABS-KEY (diversidad) AND TITLE-ABS-KEY (universidad)) AND (LIMIT-TO (LANGUAGE, “Spanish”)) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE, “ar”))). Los resultados arrojaron que de cinco artículos identificados solamente cuatro artículos cumplieron con el criterio.^(11,12,13,14)

La investigación se abordó desde la hermenéutica-interpretativa, en que los textos académicos son fuentes primarias de información,⁽¹⁵⁾ los cuales son analizados desde el principio de Inducción Analítica.⁽¹⁶⁾ Como método de investigación cualitativo se adoptó la Teoría Fundamentada a fin de identificar elementos teóricos-conceptuales y sus intervenciones. Los datos de naturaleza textuales fueron seleccionados bajo los principios del Muestreo Teórico.⁽¹⁷⁾

En el proceso analítico se siguió la línea de la codificación teórica establecida en tres niveles a saber: la codificación abierta, la codificación axial y la codificación selectiva.⁽¹⁸⁾ Se utilizó el software de análisis cualitativo, ATLAS Ti y el proceso de categorización fue revisado por un panel de expertos.

RESULTADOS

A continuación se exponen los resultados del estudio cualitativo sobre la educación y la diversidad en el

contexto universitario latinoamericano. Al respecto se presentan las dimensiones, subcategorías y categorías.

Los resultados revelan la formación de la dimensión “Actitud del profesor”. La cual se centra en la capacidad del profesor de transmitir sus conocimientos de una manera sencilla con una disposición positiva frente al proceso de enseñanza-aprendizaje, considerando que todos los alumnos tienen capacidad para aprender. Esta dimensión está integrada por dos códigos a saber: “Resistencia al cambio” y “Comunicativo” (figura 1).

El código “Resistencia al cambio” presentan argumentos tales como: “Pasar de la presencialidad a la virtualidad fue un cambio abrupto que mostró una realidad aún más preocupante, muchos docentes mostraban problemas y resistencia a la nueva forma de impartir las clases - educación digital” [1: 27]. El Código comunicativo se soporta en argumentos tales como: “...esta modalidad de educación permite diversificar la comunicación entre maestros y estudiantes” [1: 39].

El código “Resistencia al cambio” está relacionado con la capacidad del profesor para superar las barreras e implementar acciones que acojan la diversidad. El dinamismo universitario impone desafíos a los profesores para dar respuesta a la dinámica social, la cual requiere necesidades formativas para grupos diversos. Por lo tanto, los profesores deben superar las barreras psicológicas, personales o culturales, que impiden la adaptación a los nuevos espacios educativos.⁽¹⁹⁾

El código “Comunicativo” hace énfasis en el profesor capaz de dialogar de forma diáfana y constructiva con los estudiantes a fin de reforzar el proceso de enseñanza-aprendizaje, con el fin de lograr los objetivos formativos y los buenos resultados académicos de todo el grupo. Una comunicación efectiva genera un ambiente académico que favorece las relaciones personales y mejora las habilidades de los estudiantes para participar y expresar sus ideas. Por ello, es recomendable que los profesores usen un lenguaje sencillo y adaptado para la diversidad de estudiantes, de cara a que ellos comprendan los contenidos curriculares y superen las barreras del aprendizaje.⁽²⁰⁾

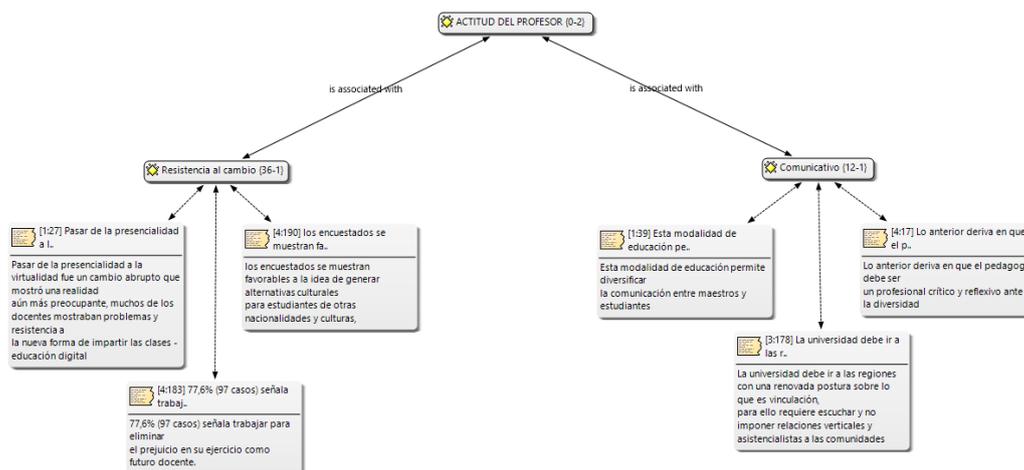


Figura 1. Dimensión actitud del profesor

La dimensión “Formación del profesor” está relacionada con la sólida formación del docente para atender la complejidad y pluralidad que existe en los espacios universitarios, donde hacen vida estudiantes con discapacidad, originarios de pueblos indígenas, afrodescendientes, diversidad sexual, extranjeros, entre otros. Esta dimensión está integrada por los códigos: “Competencias” y “Práctica pedagógica” (figura 2).

El código “Competencias” se soporta en el siguiente comentario: “...esto sin lugar a dudas otorga un potencial a las competencias interculturales de los practicantes, ya que no solo reconocen la existencia del otro” [4: 170]. Por su lado, el código “Práctica pedagógica” se soporta en comentarios tales como: “...el conocimiento práctico que los estudiantes de pedagogía y los profesores en ejercicio en un espacio diverso es único...” [4: 152].

El código “Competencias” está relacionada con las habilidades del profesor para dar respuesta a la diversidad de estudiantes. Estas competencias pueden estar relacionadas, por ejemplo, con las actividades didácticas a fin de impulsar la integración de todos los alumnos o el trabajo en equipo para la solución de problemas, que lleven a los alumnos al intercambio de información y experiencias.⁽²¹⁾

Por su parte, el código “Práctica pedagógica” está relacionado con el proceso de auto reflexión de los futuros profesores sobre el desarrollo de su labor, la experimentación didáctica y, en general, las acciones pedagógicas llevadas a cabo en los diferentes escenarios educativos. El éxito de una práctica pedagógica está muy vinculado al componente docente desarrollado, su pertinencia y calidad, de cara a consolidar conocimientos didácticos que favorezcan la diversidad.⁽²²⁾

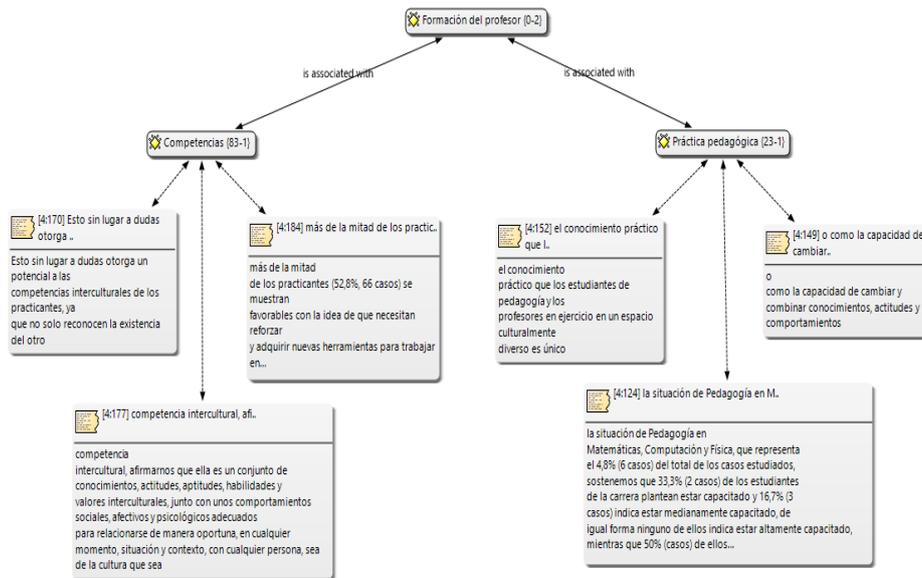


Figura 2. Dimensión formación del profesor

La dimensión “Proceso educativo” está relacionado con todas las actividades académicas que se realizan para desarrollar los aprendizajes de los estudiantes universitarios, a fin de transmitirles los conocimientos y promover la generación de saberes a través de la investigación. Este proceso es necesario para que los estudiantes de todos los grupos generacionales, étnicos y otras minorías, desarrollen su potencial a través de las diferentes modalidades de clases, sean presenciales o virtuales, las cuales se popularizaron con la pandemia COVID 19. Esta dimensión está integrada por dos códigos a saber: “Proceso de enseñanza-aprendizaje” y “Estudiante universitario” (figura 3).

El código “Proceso de enseñanza-aprendizaje” está soportado en comentarios tales como: “...el uso de estos medios virtuales-tecnológicos son una actividad común a la que los maestros se deben adecuar para lograr el proceso de enseñanza aprendizaje...” [1: 30]; y “...todas estas herramientas y recursos tecnológicos sirven para el aprendizaje del estudiante y del docente”. Mientras que el Código “Estudiante universitario” se soporta en los siguientes comentarios: “...los nuevos Centennials o la generación Z, de 1997 a 2010 quienes son los más jóvenes dentro del mercado laboral ellos nacieron con tecnología por lo mismo que solo consumen formatos digitales...” [1: 6]; y “...ello se manifiesta en que la mitad de los practicantes consultados expresa tener alumnos de otras nacionalidades” [4: 83].

El código “Proceso de enseñanza-aprendizaje” hace referencia a todas las interacciones que se dan entre los estudiantes universitarios y profesores en el aula a fin de desarrollar los contenidos programáticos de las asignaturas con el apoyo de múltiples estrategias pedagógicas. Los profesores tienen en sus manos la responsabilidad de lograr una enseñanza equitativa y en iguales de condiciones para todos los estudiantes, fomentando una educación sólida que responda a las necesidades de la sociedad y la economía de los países latinoamericanos. Por ello, todo el proceso de enseñanza-aprendizaje debe conjugar actividades para que los estudiantes logren prominentes resultados y cambios en sus conducta intelectuales y personales.⁽¹¹⁾

El código “Estudiante universitario” se refiere a las diversas personas que acuden a la universidad para formarse y está integrado por una diversidad de individuos con características y condiciones personales diferentes. Por ejemplo, están los estudiantes extranjeros provenientes de otros países y los cuales requieren de toda la atención por parte de las universidades a través de políticas inclusivas y acciones que los incorporen con facilidad en el sistema educativo, para evitar el progreso del racismo y la xenofobia en las aulas de clase. De ahí que las universidades tienen un reto importante para comprender los procesos migratorios y orientar al equipo de profesores para acoger a los estudiantes extranjeros y gestionar la diversidad multicultural.⁽¹²⁾

Otro grupo de estudiantes universitarios son los indígena y afrodescendiente, que integran las minorías étnicas en algunos países latinoamericanos, que están en una lucha constante por su derecho a la educación, el reconocimiento de sus derechos como ciudadanos y la construcción de sus identidad. A pesar que se han realizado avances importantes en materia del reconocimiento de los grupos indígenas y de sus lenguas, la realidad del espacio universitario revela problemas de integración y respeto a las raíces de estos grupos.⁽¹³⁾

Asimismo, en el espacio universitario hay estudiantes de diferentes grupo generacionales, los cuales están relacionado con la diversidad de grupos de edad de los estudiantes en las universidades, que si bien, se espera que los las edades oscilen entre los 16 y 24 años, en muchos países latinoamericanos, las edades pueden variar debido al ingreso tardío de estudiantes a las universidades, por otra parte, también está la apertura

de estudiantes mayores de 24 años la cual puede superar los 50 años, debido al interés de personas adultas por cursar estudios universitarios para cumplir un objetivo personal o profesional. en este sentido, existe un interés por desde las universidades por la integración intergeneracional a fin de aprovechar los conocimientos, experiencias y aprendizajes de todos los estudiantes de cara a mejorar el desarrollo de habilidades y saberes de los futuros profesionales.⁽¹⁴⁾

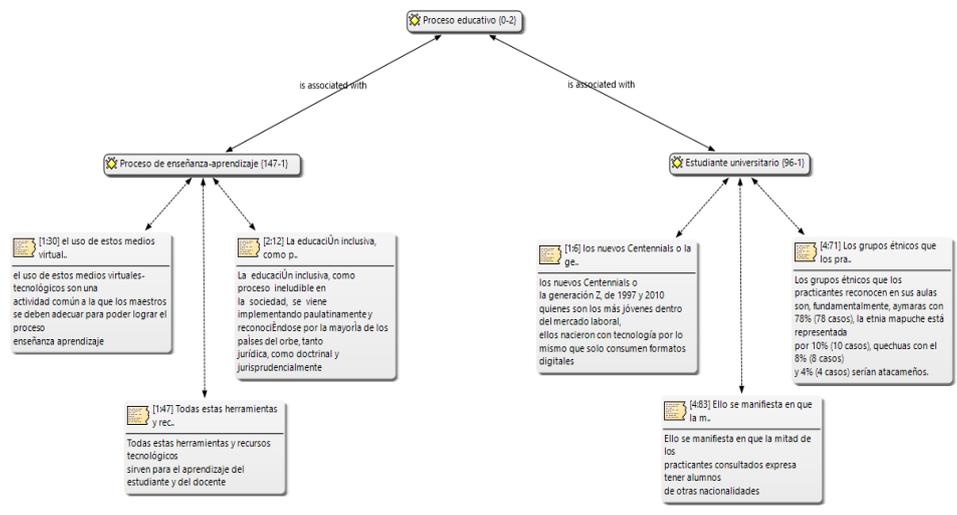


Figura 3. Dimensión proceso educativo

La dimensión “Gestión universitaria” está relacionada con todas las acciones que llevan a cabo las autoridades universitarias para el correcto desarrollo de las actividades académicas y la atención correcta a la comunidad universitaria. Los tiempos actuales exigen de una visión crítica para atender el acontecer político, social, económico, cultural y tecnológico, de cara a promover la investigación académica y la formación de profesionales que atiendan las exigencias del mercado. Este dimensión está integrada por los códigos “Construcción identitaria” y “Política Universitaria” (figura 4).

El código “Construcción identitaria” se soporta en argumentos tales como: “Aunque los estudiantes encuestados manifiestan la existencia del otro en sus establecimientos y a la vez son capaces de evidenciar la importancia de formar nuevos espacios educativos considerando sus rasgos culturales, sociales y lingüísticos...” [4: 178]; y “...pero también deben desarrollar nuevas estrategias de enseñanza aprendizaje que induzcan al alumnado a la reflexión y al análisis intercultural...” [4: 180]. Por otra parte, el código “Política universitaria” está soportado en los siguientes comentarios: “Las políticas institucionales, permeadas por políticas educativas nacionales e internacionales, requieren replantear la definición de estudiante indígena retando su premisa de compensación al déficit casi inherente de estos jóvenes...” [3: 188]; y “El replanteamiento de políticas de vinculación de las universidades implica una revisión de la noción tradicional de relación universidad-sociedad, de los actores universitarios que hacen vinculación, cómo lo hacen y para qué, así como las problemáticas que requieren la atención de los universitarios...” [3: 186].

El código “Construcción identitaria” se refiere a al proceso de definición y reconocimiento como individuos con diferentes elementos de la experiencia de vida y del origen de la persona. Este proceso es fundamentalmente importante en el espacio universitario a fin de reconocer la identidad multicultural y lingüística de estudiantes nacionales y extranjeros, provenientes de distintos grupos étnicos, en pro de la pluralidad y la inclusión efectiva en los Institutos de Educación Superior.⁽²³⁾

Las experiencias de vida de los estudiantes universitarios son muy complejas, pueden ser positivas y negativas, y hablando de las negativas, pueden estar caracterizadas por la discriminación, exclusión, desigualdad, invisibilización, homofobia, racismo, clasismo, xenofobia, lo cual puede afectar su salud física y mental. Por ello, las universidades deben impulsar investigaciones y programas de construcción identitaria de los estudiantes de cara a desarrollar políticas de inclusión, para promover en los profesores valores como respeto, dignidad y tolerancia hacia los otros. Sin lugar a dudas, este es un trabajo colaborativo dentro de la universidad, que supone la participación de todas las instancias académicas para establecer un dialogo de saberes y metodologías, que generen reflexiones profundas para mejorar el transitar académico de los grupos minoritarios.⁽²⁴⁾

El código “Política universitaria” se refiere al diseño de acciones en el seno de la universidad para cumplir con los derechos fundamentales de los estudiantes, al ser tratados con dignidad y como ciudadanos de derecho, donde especialmente las connotaciones relacionadas con la inclusión, igualdad y diversidad sean aplicadas a la diversidad étnica. Racial, cultural y sexual.

En este sentido, Latinoamérica aún enfrenta retos importantes para superar la discriminación de ciertos grupos en las universidades, los cuales no tienen igualdad de oportunidades para ingresar a estudiar y recibir un trato digno que respete su procedencia cultural, social y económica. Las políticas no deben ser postergadas y, si existen, no deben ser ignoradas en el ámbito de la educación superior, para superar las barreras discriminatorias en pro de una mayor equidad.⁽²⁵⁾

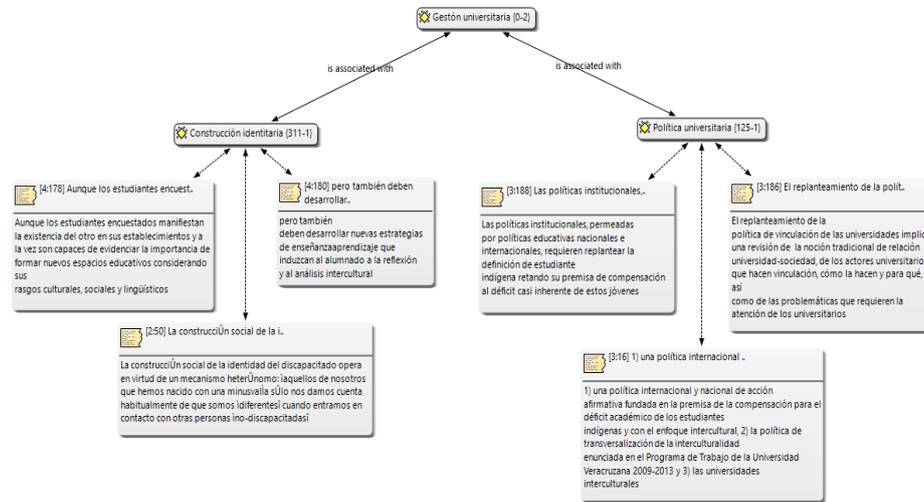


Figura 4. Dimensión gestión universitaria

DISCUSIÓN

Los resultados revelan la formación de dos subcategorías y una categoría. La primera subcategoría es “Perfil del profesor”, esta categoría hace referencia a las características del profesor que reconocen la diversidad y trabajan con la diversidad, reconociendo los derechos de los estudiantes de tener una participación igualitaria en los procesos educativos. Latinoamérica, caracterizada por contar por grupos sociales muy segmentados, exige de esfuerzos adicionales por parte de los académicos universitarios para cerrar la brecha de desigualdades en los diferentes grupos de estudiantes, a fin de promover el cuarto ODS para “Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos” (figura 5).⁽²⁾

Los profesor universitarios tienen en sus manos una gran responsabilidad para velar por el derecho de los estudiantes de contar con una educación de calidad, asegurando que el aprendizaje llegue igual para todos, sin importar los estereotipos o cualquier preconcepción que perjudique la integración total del alumnado. Los profesores deben entender que la diversidad más que un problema es una oportunidad para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje y, desarrollar prácticas educativas innovadoras que arropen las experiencias personales o profesionales las minorías.⁽²⁶⁾

Una de las condiciones *sine qua non* del perfil del profesor abierto a la diversidad es el ser inclusivo, ya que es clave para lograr cambios positivos en la integración de los grupos minoritarios, dejando a un lado la resistencia al cambio, y más bien, apostar por una comunicación diáfana con el alumnado en todo el proceso educativo con el objeto de darle valor a la diversidad. Por lo tanto, el profesor debe fortalecer sus competencias en materia de igualdad y educación con grupos multiculturales, de cara a desarrollar estrategias pedagógicas que involucren a todos los estudiantes en la solución de problemas prácticos que apoyen la interacción social.⁽²⁷⁾

La segunda subcategoría es “Contexto universitario”, esta subcategoría hace referencia al proceso educativo que las universidades llevan a cabo para lograr modelos de enseñanza-aprendizaje que consideren la diversidad cultural, de cara a construir una ciudadanía más inclusiva y respetuosa con los grupos minoritarios. Las universidades para cumplir con los derechos humanos, los retos que impone la globalización y el desarrollo tecnológico, tiene en su manos fomentar un ambiente de respeto a la multiculturalidad e intervenir en los procesos de convivencia estudiantil para valorar los saberes, lenguas, experiencias de los grupos vulnerables (figura 6).⁽²⁸⁾

El proceso de construcción de identidad de los grupos minoritarios es un desafío latente de las universidades, a fin de ayudar a los estudiantes a que valoren sus orígenes y reconozcan que su cultura, la cual supone una oportunidad para enriquecer la pluriculturalidad de la universidad. Por ello, las políticas universitarias deben promover programas de integración y atención a los estudiantes para promover su ingreso a las universidades, aparte de hacer el acompañamiento respectivo en su andar durante la vida académica; esto sin lugar a dudas, facilitará la articulación de los ambientes inclusivos con la formación universitaria bajo las premisas de la convivencia, la aceptación y la tolerancia ante la diversidad.⁽²⁹⁾

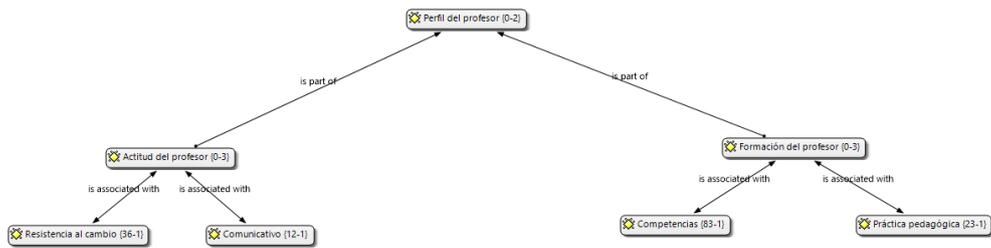


Figura 5. Sub-categoría Perfil del profesor

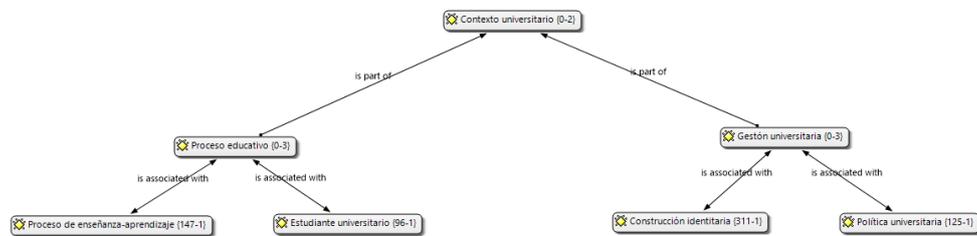


Figura 6. Sub-categoría Contexto universitario

Se identificó una categoría, la cual se denominó “Diversidad en la educación universitaria”. Esta categoría hace referencia a un tema que se ha discutido en los últimos treinta y cinco años y es el resultado de una diversificación de Instituciones de Educación Superior de diferentes tamaños, políticas y tipos; además, de una diferenciación administrativa e institucional.⁽³⁰⁾ Esta diversidad hace complejo el contexto de la educación superior debido a la heterogeneidad de estudiantes y las estrategias pedagógicas usadas por los profesores para lograr un efectivo proceso de enseñanza-aprendizaje para todos.⁽³¹⁾

A pesar de los avances que se han logrado en las universidades latinoamericanas en materia de diversidad aún quedan retos importantes para incluir en los programas de estudios a una diversidad de estudiantes que hasta ahora siguen siendo discriminados, por ejemplo, los grupos indígenas o afrodescendientes.⁽³²⁾ Es necesario impulsar la formación de futuros profesionales que atiendan un mercado laboral cada vez más competitivo, el cual demanda estudiantes diversos y con habilidades que fomenten la innovación y el buen desarrollo de las operaciones de las organizaciones.⁽³³⁾

Desde esta óptica, las universidades requieren organizarse a fin de ofrecer programas académicos que arrojen la diversidad y programas estudiantiles que fomenten la integración.⁽³⁴⁾ Para lograr estos ambiciosos objetivos, es necesaria la inversión de recursos financieros y humanos, para formar profesores para que desarrollen competencias pedagógicas para trabajar con alumnos en ambientes multiculturales además de abrir las puertas a los diversos grupos estudiantiles.⁽³⁵⁾

Acceder a la educación superior depende de muchos factores, por ejemplo, la escolaridad primaria y secundaria recibida, la situación económica de los padres, y en general, la preparación que hayan tenido los estudiantes para acceder al programa de estudio superior.⁽³⁶⁾ Pero también, existen otros factores que pueden influir en el acceso a las universidades, estos son, por ejemplo, el étnico o la nacionalidad, lo cual en Latinoamérica ha generado una brecha importante entre los estudiantes graduados en las mejores universidades y los que se gradúan en universidades menos prestigiosas. En este sentido, los estudiantes que provienen de Las mejores universidades, tienen mayores oportunidades a ser absorbidos por el mercado laboral.⁽³⁷⁾

Los estudiantes que tienen la oportunidad de estudiar en universidades diversas se sienten más seguros y aceptados, su estado psicológico y emocional está equilibrado,⁽³⁸⁾ lo que facilita el aprendizaje, la solución de problemas, la innovación, y en general, tienen el derecho a ser inteligentes y desarrollar su pensamiento, debido a la apertura de la universidad a la multiculturalidad y el respeto a los otros. Sus voces, con sus leguas y acentos diversos son escuchados, si discriminación, sin distinción alguna, simplemente son vistos como un estudiante más del aula de clases.

La interacción de los grupos diversos tiene impactos significativos en los estudiantes, en el apoyo institucional, en los modelos de conductas positivas y en los estereotipos étnicos; además, del beneficio que significa para la comunidad, puesto que mejora su percepción del entorno universitario y del bienestar físico y psicológico de los alumnos. Los entornos diversos contribuyen al éxito académico y a la resolución de problemas vinculados a la complejidad cognitiva de los estudiantes expuestos a entornos multiculturales.⁽³⁹⁾

Por lo expuesto, las universidades deben aprender a gestionar la diversidad con políticas que respalden el compromiso institucional a la construcción identitaria de los estudiantes, al reconocimiento de las culturas y a la necesidad ineludible de formar a los docentes para que contribuyan de manera efectiva al dinamismo del

entorno universitario, de cara a mejorar la calidad educativa y humana de las universidades.⁽⁴⁰⁾

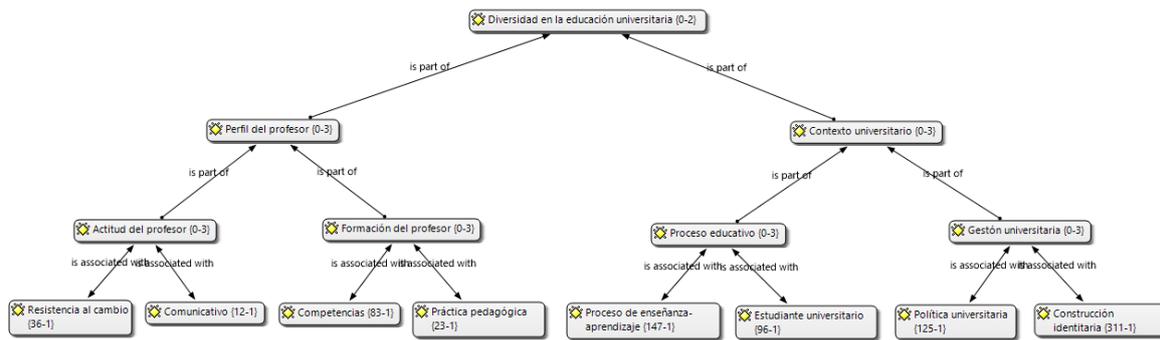


Figura 7. Categoría Diversidad en la educación universitaria

CONCLUSIONES

La salud física y mental de los estudiantes, profesores y la comunidad académica en general, va más allá del aparente estado de salud de acuerdo a los indicadores básicos (demográficos, socioeconómicos, mortalidad, morbilidad, factores de riesgo, oferta de servicios de salud y seguridad social). Hace falta revisar realmente si la falta de competencias del profesor para trabajar con la diversidad y la hostilidad sufrida en muchos casos por los grupos de estudiantes minoritarios en silencio, están siendo un obstáculo para la formación de profesionales competentes que ayuden a desarrollar el país y a organizacionales nacionales o extranjeras.

La diversidad en las universidades es clave para el desarrollo de aprendizajes, habilidades y el pensamiento crítico de los estudiantes, lo cual está muy vinculado a la justicia social y el buen ejercicio de la democracia. Pero también, la diversidad es un factor que promueve el bienestar social de los estudiantes provenientes de los grupos minoritarios, al poder acceder a centros educativos importantes y gozar de un clima de integración que favorece el buen desarrollo del proceso educativos y la gestión institucional.

Además, las políticas de integración de los estudiantes requieren la contratación de profesores que provengan de los grupos minoritarios, profesores afrodescendientes, indígenas, homosexuales, discapacitados, extranjeros, entre otros grupos, a fin de respetar los derechos humanos y el derecho al trabajo de todos los ciudadanos sin distinción de etnia, credo o condición.

REFERENCIAS

1. Quiroz-Leal S, Eslava-Zapata R, Sánchez-Castillo V. Influential aspects in teacher motivation towards working with students with disabilities. *Health Leadership and Quality of Life*. 2022; 1: p. 99.
2. UNESCO. Objetivos de Desarrollo Sostenible. 2022. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
3. Činčera J, Mikusiński G, Binka B, Calafate L, Calheiros C, Cardoso A, et al. Managing Diversity: The Challenges of Inter-University Cooperation in Sustainability Education. *Sustainability*. 2019; 11(20): p. 5610.
4. Siri A, Leone C, Bencivenga R. Equality, Diversity, and Inclusion Strategies Adopted in a European University Alliance to Facilitate the Higher Education-to-Work Transition. *Societies*. 2022; 12(5): p. 140.
5. Murphy G, Ní-Dhuinn M. The possibilities and potential of a pedagogical partnership between university and community-based initial teacher educators for LGBTQ+ specific inclusion and diversity. *Frontiers in Education*. 2022; 7: p. 913610.
6. Padilla-Carmona MT, Martínez-García I, Herrera-Pastor D. Just facilitating access or dealing with diversity? Non-traditional students' demands at a Spanish university. *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*. 2019; 11(2): p. 219-233.
7. Gesto-Rodríguez J. El proceso comunicacional entre directivos y docentes en educación primaria: una valoración dialéctica. *Revista Gestión y Desarrollo Libre*. 2022; 7(14): p. 1-26.
8. Medina-Altamirano N, Enriquez-Gavilan N, Tenorio-Molina G, Quispe-Solano M, Ticona-Larico W, López-

Gómez C. The quality educational service and learning by competencies of the students of the Productive Technical Centers of the UGEL N. 01, district of Villa el Salvador, Lima, 2019. *Salud, Ciencia Y Tecnología - Serie De Conferencias*. 2022; 1: p. 13.

9. Eslava-Zapata R, Chacón-Guerrero E, Esteban Montilla R. Emotional intelligence and its relationship with leadership: research keys. *Health Leadership and Quality of Life*. 2022; 1(175).

10. Álvarez-Castillo JL, Hernández-Lloret CM, González-González H, Espino-Díaz L, Fernández-Caminero G. Exploring the status of diversity in policies and practices of Spanish universities. An asymmetric dual model. *Heliyon*. 2021; 7: p. e06450.

11. Arcos SR, Gallardo-Lolandes Y, Vento PP, Mori-Holguin JY, Barraza-Regalado CA. Diversidad generacional en la educación digital en docentes de la carrera de Administración de una universidad privada. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*. 2022; E48: p. 180-195.

12. Sánchez-Espinoza E, Díaz Araya A, Mondaca-Rojas C, Mamani-Morales JC. Formación inicial docente, prácticas pedagógicas y competencias interculturales de los estudiantes de carreras de pedagogía de la Universidad de Tarapacá, norte de Chile. *Diálogo Andino*. 2018; 57: p. 21-38.

13. Mendoza RG. Construcción identitaria y expectativas de estudiantes universitarios indígenas. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. 2018; 20(4): p. 1-35.

14. Martín-Padilla E, Sarmiento PJ, Yarime-Coy L. Educación inclusiva y diversidad funcional en la Universidad. *Revista de la Facultad de Medicina*. 2013; 61(2): p. 195-204.

15. Crotty M. *The foundations of social research: Meaning and perspective in the research process* United Kingdom: Sage; 1998.

16. Taylor S, Bogdan R. *Introducción a los métodos de investigación cualitativa* Argentina: Paidós; 1990.

17. Strauss A, Corbin J. *Bases de la investigación cualitativa* Medellín: Universidad de Antioquia; 2002.

18. Flick U. *Introducción a la investigación cualitativa* Madrid: Morata; 2004.

19. Ramos-Santana G, Pérez-Carbonell A, Chiva-Sanchis I, Moral-Mora A. Validation of a scale of attention to diversity for university teachers. *Educación XX1*. 2021; 24(2): p. 121-142.

20. Starckhttps JG, Sinclair S, Shelton JN. How university diversity rationales inform student preferences and outcomes. *Psychological and Cognitive Sciences*. 118(16): p. e2013833118.

21. Buckner E, Lumb P, Jafarova Z, Kang P, Marroquin A, Zhang Y. Diversity without Race: How University Internationalization Strategies Discuss International Students. *Journal of International Students*. 2021; 11(S1): p. 32-49.

22. Ovink SM, Murrell OG. University Diversity Projects and the Inclusivity Challenge. *Socius*. 2022; 8.

23. Santos JJ, Cerqueira-Santos E. Prejudice against sexual and gender diversity and beliefs about sex education among university students. *Psicologia do Desenvolvimento. Estudos de Psicologia*. 2022; 39: p. e200017.

24. Warren SR, Martinez RS, Pacino MA. Accepting Educational Responsibility for an Inclusive University Campus: The Impact of the Diversity Ambassador Program. *Journal of Higher Education Theory and Practice*. 2021; 21(8).

25. Tinoco-Giraldo H, Torrecilla-Sánchez EM, García-Peñalvo FJ. An Analysis of LGBTQIA+ University Students' Perceptions about Sexual and Gender Diversity. *Sustainability*. 2021; 13(21): p. 11786.

26. Buenestado-Fernández M, Álvarez-Castillo JL, González-González H, Espino-Díaz L. Evaluating the institutionalisation of diversity outreach in top universities worldwide. *PLoS ONE*. 2019; 14(7): p. e0219525.

27. Doharty N, Madriaga M, Joseph-Salisbury R. The university went to 'decolonise' and all they brought back was lousy diversity double-speak! Critical race counter-stories from faculty of colour in 'decolonial' times. *Educational Philosophy and Theory*. 2020; 53(3): p. 233-244.

28. Meneses-Martínez S, Tobón-Tobón S, Gonzales-Sánchez AdC, López-Quesada G, Romero-Carazas R. Training projects, Virtual Education and Pandemic by COVID-19: from opportunity analysis to strategic decision making. *Data and Metadata*. 2022; 1: p. 78.

29. Shefer T, Strebel A, Ngabaza S, Clowes L. Student accounts of space and safety at a South African university: implications for social identities and diversity. *South African Journal of Psychology*. 2017; 48(1): p. 61-72.

30. Unangst L, Borg N, Casellas-Connors I, Barone N. Diversities at US Colleges and Universities: Online Diversity Statements at Institutions Employing Chief Diversity Officers. *Johepal*. 2022; 3(3): p. 16-36.

31. Chattopadhyay D. Exploring effects of institutional, interpersonal, & individual communication on university students' attitudes about diversity and institutional belongingness. *Intercultural Communication Education*. 2022; 5(2): p. 39-58.

32. Tamtik M, Guenter M. Policy Analysis of Equity, Diversity and Inclusion Strategies in Canadian Universities - How Far Have We Come? *Canadian Journal of Higher Education*. 2019; 49(3): p. 41-56.

33. Amadei RI. La inteligencia emocional: herramienta para el abordaje gerencial de conflictos organizacionales. *Revista Gestión y Desarrollo Libre*. 2022; 7(14): p. 1-25.

34. Gómez-Cano CA. Ingreso, permanencia y estrategias para el fomento de los Semilleros de Investigación en una IES de Colombia. *Región Científica*. 2022; 1(1): p. 20226.

35. Eslava-Zapata R, Tarazona M, Veloza-García WA. Special Regime of Special Social Economic Zones: A study in Health Service Providing Institutions. *Salud, Ciencia y Tecnología -Serie de Conferencias*. 2022; 1: p. 1-12.

36. Cachia R, Aldaoud M, Eldeib AM, Hiari O. Cultural Diversity in the Adoption of Open Education in the Mediterranean Basin: Collectivist Values and Power Distance in the Universities of the Middle East. *Araucaria*. *Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política, Humanidades y Relaciones Internacionales*. 2020; 22(44): p. 53-82.

37. Kirloskar P, Inamdar N. International Cooperation among Universities: Accommodating Diversity Within Indian Higher Education. *Johepal*. 2022; 3(2): p. 72-83.

38. Poaquiza-Aman LE, Analuisa EA. Anxiety disorders in seniors during the COVID-19 pandemic. *Salud, Ciencia Y Tecnología*. 2022; 2: p. 169.

39. Sanabria-Martínez MJ. Construir nuevos espacios sostenibles respetando la diversidad cultural desde el nivel local. *Región Científica*. 2022; 1(1): p. 20222.

40. Campbell AG, Thompson NL, Duncan M, Harrington EO. Improved and Sustained Graduate Programs Diversity Outcomes: a 10-year Analysis and Summary of the Brown University IMSD Program. *Journal for STEM Education Research*. 2021; 4: p. 257-277.

FINANCIACIÓN

Los autores no recibieron financiación para el desarrollo de la presente investigación. Se agradece el apoyo técnico a la Universidad Libre Colombia Seccional Cúcuta.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Rolando Eslava-Zapata.

Curación de datos: Rolando Eslava-Zapata, Verenice Sánchez-Castillo y Carlos Alberto Gómez-Cano.

Análisis formal: Rolando Eslava-Zapata.

Investigación: Rolando Eslava-Zapata, Verenice Sánchez-Castillo y Carlos Alberto Gómez-Cano.

Metodología: Rolando Eslava-Zapata.

Administración del proyecto: Rolando Eslava-Zapata, Verenice Sánchez-Castillo y Carlos Alberto Gómez-Cano.

Recursos: Rolando Eslava-Zapata, Verenice Sánchez-Castillo y Carlos Alberto Gómez-Cano.

Software: Rolando Eslava-Zapata.

Supervisión: Rolando Eslava-Zapata, Verenice Sánchez-Castillo y Carlos Alberto Gómez-Cano.

Validación: Rolando Eslava-Zapata, Verenice Sánchez-Castillo y Carlos Alberto Gómez-Cano.

Visualización: Rolando Eslava-Zapata, Verenice Sánchez-Castillo y Carlos Alberto Gómez-Cano.

Redacción - borrador original: Rolando Eslava-Zapata.

Redacción - revisión y edición: Rolando Eslava-Zapata, Verenice Sánchez-Castillo y Carlos Alberto Gómez-Cano.