

RÚBRICA PARA LA EVALUACIÓN DEL GRADO INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

José Luis Álvarez Castillo y María García-Cano Torrico
(Investigadores principales)

Mariana Buenestado Fernández, José Luis Álvarez Castillo, Hugo González
González y Luis del Espino Díaz
(Autores)

Cómo citar este documento (al final de la referencia deberá añadirse el URL):

Álvarez Castillo, J. L., y García-Cano Torrico, M. (Coor.), Buenestado Fernández, M., Álvarez Castillo, J. L., González González, H., y Espino Díaz, L. del (2021). *Rúbrica para la evaluación del grado de institucionalización de la atención a la diversidad en las instituciones de educación superior*. Proyecto I+D+i EDU2017-82862-R (2018-2021). Ministerio de Economía Industria y Competitividad, Agencia Estatal de Investigación, Fondo Europeo de Desarrollo Regional.

La rúbrica que aparece a continuación tiene como finalidad la evaluación del grado de institucionalización de la atención a la diversidad en las instituciones de educación superior a través de la percepción de los responsables de las entidades formales creadas para tal fin.

Se han establecido cuatro dimensiones de institucionalización. Cada dimensión está formada por una serie de indicadores o criterios que a su vez se desglosan en evidencias. Al mismo tiempo, se han diferenciado tres niveles o etapas en el proceso de institucionalización: la etapa inicial, donde los criterios de institucionalización tomados como referencia aún no han sido abordado; la etapa de desarrollo, en la que se evalúa los esfuerzos realizados para asegurar el proceso de institucionalización; y la etapa final, en la que la institución ha alcanzado un nivel elevado en la institucionalización de la atención a la diversidad.

I. FILOSOFÍA DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN RELACIÓN CON LA ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

Indicadores	Etapa 0: Ausencia	Etapa 1: En proceso	Etapa 2: Consolidación
ALINEACIÓN CON LA DECLARACIÓN/MISIÓN DE LA INSTITUCIÓN O PLAN ESTRATÉGICO	El término atención a la diversidad no es integrado en los objetivos o principios de la Declaración/Misión de la Institución o Plan Estratégico, como herramienta que marca un propósito.	Se menciona la atención a la diversidad como parte importante de la institución, pero no es integrada en los objetivos o principios de la Declaración/Misión de la Institución o Plan Estratégico, como herramienta que marca un propósito.	El término atención a la diversidad es integrado en los objetivos o principios de la Declaración/Misión de la Institución o Plan Estratégico, como herramienta que marca un propósito.
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	La institución no dispone de un plan o programa activo que desglose las acciones encaminadas a la atención a la diversidad.	Aunque se han definido metas a corto y largo plazo, no han sido formalizadas en un plan o programa estratégico.	La institución dispone de un plan o programa activo que desglose las acciones encaminadas a la atención a la diversidad.
DEFINICIÓN DE DIVERSIDAD	No existe una definición de diversidad que aporta información acerca del significado, posicionamiento y énfasis que tiene para la institución.	Existe una definición de diversidad, pero hay cierta variación en la aplicación.	Existe una definición de diversidad formal y operativa.
CULTURA INSTITUCIONAL	No existen iniciativas concretas que insertan la diversidad en la estructura organizativa o de funcionamiento de la institución.	Aunque existe una comprensión de la diversidad, no existen iniciativas concretas que insertan la diversidad en la estructura organizativa o de funcionamiento de la institución.	Existen iniciativas concretas que insertan la diversidad en la estructura organizativa o de funcionamiento de la institución.
CONTEXTO DE LA INSTITUCIÓN	Las actuaciones de atención a la diversidad no se encuentran relacionadas con el contexto geográfico, cultural y comunitario en el que se sitúa la universidad.	Se reconoce la importancia de la relación entre las actuaciones de atención a la diversidad y el contexto geográfico, cultural y comunitario en el que se sitúa la universidad.	Las actuaciones de atención a la diversidad se encuentran relacionadas con el contexto geográfico, cultural y comunitario en el que se sitúa la universidad.
ACREDITACIÓN	Las actividades vinculadas con la atención a la diversidad no son tenidas en cuenta en procesos de acreditación o promoción profesional ni para procesos de acreditación de la calidad de la institución.	Aunque las actividades vinculadas con la atención a la diversidad son consideradas como un factor positivo, no son tenidas en cuenta de manera expresa en procesos de acreditación o promoción profesional ni en procesos de acreditación de la calidad de la institución.	Las actividades vinculadas con la atención a la diversidad son tenidas en cuenta en procesos de acreditación o promoción profesional ni en procesos de acreditación de la calidad de la institución.

CONTRIBUCIÓN A LA SOCIEDAD (investigaciones empíricas, proyectos coordinados con entidades u organismos, etc.)	La institución no promueve acciones que demuestran su compromiso social en temas de diversidad.	La institución ha desarrollado pocas acciones que demuestran su compromiso social en temas de diversidad.	La institución promueve acciones que demuestran su compromiso social en temas de diversidad.
--	---	---	--

II. ESTRATEGIAS DE INSTITUCIONALIZACIÓN DIRIGIDAS A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA (PDI, ALUMNADO, PAS Y LÍDERES DE GESTIÓN)

Indicadores	Etapa 0: Ausencia	Etapa 1: En proceso	Etapa 2: Consolidación
CONOCIMIENTO Y CONCIENCIACIÓN DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA EN ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD	No se realizan actuaciones dirigidas a toda la comunidad universitaria, que proporcionan conocimiento y concienciación.	Aunque se han realizado algunas actuaciones, no se encuentran dentro de una planificación sistemática.	Se realizan actuaciones de forma organizada y sistemática dirigidas a toda la comunidad universitaria, que proporcionan conocimiento y concienciación.
LIDERAZGO EN DIVERSIDAD POR PARTE DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA	No existen oportunidades para que la comunidad universitaria pueda desarrollar habilidades que permitan asumir roles de liderazgo en el avance de la institucionalización de la atención a la diversidad.	Aunque existen algunas oportunidades, aún no se han asumido roles de liderazgo en atención a la diversidad.	Existen oportunidades que consolidan habilidades de liderazgo en atención a la diversidad.
INCENTIVOS Y RECOMPENSAS A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA	No se disponen de mecanismos formales que alienta a la comunidad universitaria a participar en actividades vinculadas con la atención a la diversidad, así como de su reconocimiento.	Aunque existen mecanismos informales que alienta a la comunidad universitaria a participar en actividades vinculadas con la atención a la diversidad, aún no han sido formalizados.	Se disponen de mecanismos formales que alienta a la comunidad universitaria a participar en actividades vinculadas con la atención a la diversidad, así como de su reconocimiento.

DIVERSIDAD VISIBLE EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA (La diversidad se manifiesta en la composición demográfica de la comunidad universitaria).	No se han desarrollado mecanismos para atraer y mantener a personas pertenecientes a grupos menos representados.	Aunque se han desarrollado algunos procedimientos para atraer y mantener a personas pertenecientes a grupos menos representados, han resultado poco exitosos.	Se han desarrollado mecanismos que han permitido el acceso y la retención de personas pertenecientes a grupos menos representados.
PARTICIPACIÓN Y APOYOS A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA (accesibilidad de materiales y espacios, intérprete de lengua de signos, adaptaciones curriculares en el caso del alumnado, etc.)	No existen apoyos que logran la participación de grupos vulnerables en las actividades.	Aunque existen algunos apoyos, resultan insuficientes para garantizar la participación de grupos vulnerables en las actividades.	Existen suficientes apoyos que logran la participación de grupos vulnerables en las actividades.
VISIBILIDAD DEL PROGRESO	No existen evidencias del progreso profesional o los logros de aprendizaje de aquellos grupos menos representados en la comunidad universitaria.	Existen algunas evidencias del progreso profesional o los logros de aprendizaje de aquellos grupos menos representados en la comunidad universitaria, pero resultan insuficientes.	Existen suficientes evidencias del progreso profesional o los logros de aprendizaje de aquellos grupos menos representados en la comunidad universitaria.

III. ESTRATEGIAS DE INSTITUCIONALIZACIÓN ESPECÍFICAS DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

Indicadores	Etapa 0: Ausencia	Etapa 1: En proceso	Etapa 2: Consolidación
PLANES DE ESTUDIOS	La institución no promueve la alusión a la diversidad en los planes de estudios.	Aunque se producen esfuerzos de cambio en los planes de estudio para la alusión a la diversidad en los planes de estudio, aún no se ha realizado de manera consistente.	La institución promueve la alusión a la diversidad en los planes de estudios.

FORMACIÓN	No existe actuaciones formativas para el profesorado que proporcionan una variedad de enfoques de enseñanza y aprendizaje diseñados para responder a la diversidad de alumnado	Aunque se han realizado algunas actuaciones formativas para el profesorado que proporcionan enfoques de enseñanza y aprendizaje diseñados para responder a la diversidad de alumnado, no forman parte de un plan de formación.	Existe una oferta de actuaciones formativas para el profesorado que proporcionan una variedad de enfoques de enseñanza y aprendizaje diseñados para responder a la diversidad de alumnado, que forman parte de un plan de formación.
INNOVACIÓN	No se dotan con recursos las prácticas docentes innovadoras relacionadas con la atención a la diversidad.	Aunque se dotan con algunos recursos las prácticas docentes innovadoras relacionadas con la atención a la diversidad, resultan insuficientes.	Se dotan con suficientes recursos las prácticas docentes innovadoras relacionadas con la atención a la diversidad.
INVESTIGACIÓN	No se realizan iniciativas para animar a los grupos de investigación incluir la diversidad en sus agendas.	Se diseñan iniciativas para animar a los grupos de investigación incluir la diversidad en sus agendas.	Se realizan iniciativas para animar a los grupos de investigación incluir la diversidad en sus agendas.

IV. ESTRATEGIAS DE INSTITUCIONALIZACIÓN ESPECÍFICAS DEL LIDERAZGO ADMINISTRATIVO Y APOYO INSTITUCIONAL A LA ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

Indicadores	Etapa 0: Ausencia	Etapa 1: En proceso	Etapa 2: Consolidación
LIDERAZGO ADMINISTRATIVO	No es atribuida la responsabilidad formal para la promoción de la atención a la diversidad a una persona que forma parte del equipo directivo superior de la institución.	Se pide al equipo directivo superior de la institución avanzar en la atención a la diversidad, pero no hay una persona que sustenta tal responsabilidad.	Es atribuida la responsabilidad formal para la promoción de la atención a la diversidad a una persona que forma parte del equipo directivo superior de la institución.
APOYO Y ASESORAMIENTO	No se cuenta con mecanismos formales de apoyo y asesoramiento en las funciones de atención a la diversidad (por ejemplo, consejo asesor, asesoramiento de expertos, etc.)	Aunque se solicita apoyo y asesoramiento en las funciones de atención a la diversidad, no se cuenta con mecanismos formales para ello (por ejemplo, consejo asesor, asesoramiento de expertos, etc.)	Se cuenta con mecanismos formales de apoyo y asesoramiento en las funciones de atención a la diversidad (por ejemplo, consejo asesor, asesoramiento de expertos, etc.)
ENTIDAD FORMAL (unidad, servicio, oficina, etc.)	No existe una entidad formal encargada de coordinar los esfuerzos en la atención a la diversidad.	Aunque existe una entidad formal de atención a la diversidad, aún no coordina actividades.	Existe una entidad formal encargada de coordinar los esfuerzos en la atención a la diversidad.

BENEFICIARIOS DE LA ENTIDAD FORMAL	Los beneficiarios de las acciones llevadas a cabo en la entidad formal no es toda la comunidad universitaria	Los beneficiarios de las acciones llevadas a cabo en la entidad formal es algún colectivo vulnerable concreto.	Los beneficiarios de las acciones llevadas a cabo en la entidad formal es toda la comunidad universitaria.
GESTIÓN DE LOS RECURSOS INSTITUCIONALES (financiación, recursos materiales, equipo humano...)	La atención a la diversidad no es dotada con recursos.	La atención a la diversidad es dotada con algunos recursos, pero no con los suficientes.	La atención a la diversidad es dotada con suficientes recursos.
GARANTÍA DE CALIDAD/ EVALUACIÓN INSTITUCIONAL	No se realizan evaluaciones que demuestran la calidad de las actividades en atención a la diversidad.	Se ha diseñado un plan de evaluación de las actividades de atención a la diversidad, pero aún no se han recogidos datos.	Se realizan evaluaciones de manera sistemática y continuada del progreso que se están llevando a cabo en atención a la diversidad y se encuentra en conexión con propuestas de mejora.
INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL (a través de grupos de trabajo o comisiones)	No se impulsan iniciativas de atención a la diversidad basadas en investigación.	Se han desarrollado iniciativas a partir de aproximaciones al conocimiento de la realidad, pero no de resultados de investigación.	Se impulsan iniciativas de atención a la diversidad basadas en investigación.