

# PROTOCOLO DE ENTREVISTA A LÍDERES UNIVERSITARIOS SOBRE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

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

Belén Agrela Romero, María Luisa Grande Gascón y Delia  
Langa Rosado  
(Autoras)

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

García-Cano Torrico, M., y Álvarez Castillo, J. L. (Coor.), Agrela Romero, B., Grande Gascón, M. L., y Langa Rosado, D. (2021). *Protocolo de entrevista a líderes universitarios sobre atención a la diversidad*. Proyecto I+D+I EDU2017-82862-R (2018-2021). Ministerio de Economía Industria y Competitividad, Agencia Estatal de Investigación, Fondo Europeo de Desarrollo Regional.

## GUION DE ENTREVISTA A LÍDERES UNIVERSITARIOS

### 1. Datos de identificación

- Código de la entrevista:
- Nombre y apellidos de la persona entrevistada:
- Sector (estudiante, PAS, PDI):
- Cargo:
- Fecha de realización de la entrevista:
- Lugar de realización de la entrevista:
- Investigador/a que entrevista:
- Autoidentificación con grupo protegido (se completará después):
- Duración de la entrevista:
- Observaciones durante la entrevista:

### 2. Cuerpo de la entrevista.

#### Algunas indicaciones previas:

La entrevista queremos que no sea muy directiva, porque buscamos que las personas entrevistadas expresen concepciones, representaciones y actitudes que tienen con respecto a qué es la diversidad y la educación inclusiva a partir de sus contextos universitarios y sus posiciones académicas como líderes. Muy importante tener esto en cuenta en toda la primera parte que hemos titulado: I. Concepciones, actitudes, creencias sobre la diversidad.

La parte segunda (que hemos titulado: Prácticas, políticas, programas, servicios, acciones) en principio puede ser más descriptiva. Pero nos interesa que nos dejen claro los ámbitos, programas, servicios, etc. en los que se concreta la Atención a la Diversidad (AD) y en ese sentido ser más directos a la hora de solicitar información. En la medida en la que nos interesa discurso, más que repetir la información que oficialmente nos pueden proporcionar, nos interesan las argumentaciones.

En la parte III (que hemos titulado: Compromisos y propuestas) conviene más que indicar áreas o aspectos en los que se podrían concretar mejoras o avances, pero de nuevo hay que ser cautos a la hora de dirigir tanto los discursos que no captemos más que nuestras categorías, o que sean éstas las que estructuren el discurso y no tanto las prioridades que los propios líderes establecen y sus propias disposiciones a institucionalizar la AD.

Debemos tener cautela para no formular preguntas directas, o no hacerlo todo el tiempo, al menos tal como están redactadas en su fraseología y orden concretos en este guion (¡¡las preguntas tipo son sólo orientativas!!). Queremos que la entrevista genere un discurso donde podamos tener elementos de análisis para ver cómo los líderes mencionan unos temas sí y otros no, a qué colectivos aluden y las maneras de categorizarlos y problematizarlos, qué acciones destacan como prioritarias y cuáles no y sus argumentos, la manera en la que jerarquizan propuestas, etc. Buscamos en general poder analizar en qué medida estructuran y dan sentido a toda esta información. Si somos muy directivos/as, perderemos este tipo de

posibilidad de análisis de los discursos. En la medida de lo posible, pedir ejemplos, descripciones de situaciones concretas para ejemplificar lo que se argumenta.

## I.- Concepciones, actitudes, creencias sobre la diversidad.

### I.I- Definición (concepciones). Cómo se entiende.

- Sería interesante contraponer la preocupación con la igualdad real (justicia social: dimensión redistributiva de recursos) o si la concepción de la diversidad tiene más que ver con simplemente la diferencia por la diferencia (dimensión de reconocimiento). Ejemplo de pregunta tipo: ¿Qué concepto de diversidad diría que se maneja más en su universidad: el que apela a cuestiones de igualdad o más bien del reconocimiento de la diferencia?, ¿Puede haber contradicción en ambos planteamientos o piensa que están más bien próximos?
- Intentar ver si es una concepción de igualdad formal o de propuestas equitativas o inclusivas (actuaciones que intenten compensar a los colectivos en desventaja). Aquí nos queremos acercar a la concepción moral de la diversidad. Pregunta tipo: para alcanzar la igualdad de oportunidades, ¿cree que es necesario actuar compensando colectivos en desventaja o mejor tratar a todos igualmente? Explicar los argumentos.
- ¿Se entiende que hay que promover acciones individuales o grupales (reconocimiento de particularidades culturales, grupales, etc., o ambas?)
- Condicionantes que han determinado las concepciones actuales de AD (si consideran que tiene que ver con normativas que han impuesto "desde arriba" al sistema educativo; si está relacionado con una demanda "propia" de Universidad y de determinados grupos sociales; si se atribuye a determinadas demandas/movimientos ciudadanos o equipos decanales etc.).

I.II- Queremos que nos manifiesten en sus discursos **actitudes** ante la diversidad. Una forma de aproximarnos a esto puede ser preguntando por:

- Qué colectivos se entiende que son objeto de atención de la diversidad.  
Para el análisis (no preguntar directamente): Que se vea cuáles se nombran y cuáles no: diversidad funcional (tipos: física, sensorial, psíquica), sexo, edad, orientación sexual, situación familiar, estudiantes de clases bajas, contexto geográfico (como la ruralidad), estudiantes de primera generación, inmigrantes/ refugiados, minorías étnicas, estudiantes adultos o que trabajan.
- Cómo se entiende que se puede mejorar la inclusión de estos colectivos. Aspectos que se destacan de una educación inclusiva: acceso, participación, y logros (de aprendizaje e inserción laboral).
- Rastrear posibles manifestaciones de discursos del déficit (O'Shea, 2016). Por ejemplo, si adaptarse al entorno universitario corre sobre todo a cargo

del alumnado más que de la propia institución y las condiciones en las que promueve (o dificulta) la educación. El background social o cultural, o la diversidad de "del alumnado no tradicional" que se considera que genera en sí misma una desventaja con la que sobre todo ellos/as han de manejarse (discurso culpabilizador de la víctima y desresponsabilizador de la institución de las condiciones de educación). La institución sólo ofrece recursos que ellos habrán de saber y querer utilizar.

### I.III- Lineamiento con la concepción de la universidad.

- El discurso oficial e institucional de la diversidad: si se corresponde con el que los líderes nos exponen en sus entrevistas, y en qué medida encaja la visión de los líderes con la institucional o si hay contradicciones o reparos para trabajar la diversidad.
- ¿Es la diversidad una marca o distintivo de la universidad?, ¿Cómo se valora - institucionalmente?
- ¿De quién se entiende que es asunto la AD: de expertos en diversidad (y qué tipo de expertos; expertos en qué), de líderes, de toda la comunidad? La responsabilidad en AD ¿corresponde a una o varias personas que forman parte del equipo directivo superior de la universidad? (dimensión de la participación o cívica de la AD) Es decir, si existe un claro posicionamiento sobre la AD incorporado en los programas rectorales y gestión de gobierno o si la AD y sus maneras de gestión están más a expensas de la formación/sensibilización/compromiso/ideología de quien sustenta el cargo.

### II.- Prácticas, políticas, programas, servicios, acciones.

- Descripción de la composición/perfil de miembros en la universidad y evolución. Momento, contexto, hecho que motivó los inicios de la AD o que hizo virar determinadas concepciones. De los colectivos sobre los que se actúa en AD, qué porcentaje y evolución tienen en relación con la población de la universidad en concreto.

- Actuaciones, programas de acción para la atención a la diversidad. Tener en cuenta los tres ámbitos de la educación inclusiva:

- Acceso: servicios de apoyo e información, ayudas económicas para matrícula, eliminación de barreras arquitectónicas, etc.
- Participación y desarrollo de la carrera: ayudas formativo-académicas (servicios de orientación y apoyo, medidas de flexibilización curricular, de horarios, etc.), extra-académicas (actividades artísticas, culturales o deportivas) y apoyos económicos (alojamiento, transporte, manutención, movilidad), de ayudas para la conciliación familiar, etc.
- Logros: ayudas para la inserción laboral y la formación permanente.
- Otros ámbitos de actuación: servicios específicos de investigación (si hay preocupación por la cultura y la realidad del alumnado "no tradicional" y

por la evolución del impacto de las medidas de AD), docencia (formación de profesores), formación de PAS en AD), cultura, curriculum, liderazgo

- Motivaciones para llevar a cabo los distintos programas y acciones.
- Procesos metodológicos que se han seguido para hacer efectiva la participación de las y los distintos agentes en el diseño, implementación y evaluación de qué se considera la AD y de las actuaciones para responder a la AD. (Es decir, si ha habido una convocatoria abierta para la recepción de propuestas; si ha habido espacios de debate; si antes de implementar las acciones se ha consultado a distintos órganos/agentes; si existen canales de recepción de propuestas (que puedan ser formuladas desde dentro o fuera de la Universidad); si en teoría hay procesos abiertos pero en la práctica se difunden poco y no se participa). Especialmente en aquellos casos en los que se ha referido a una cultura participativa. Aquí sería interesante contrastar entre los discursos oficiales de lo que se dice con las prácticas concretas de qué y cómo se ha hecho. Así como con las críticas con respecto a qué no ha funcionado y cómo ha condicionado modificaciones en actuaciones futuras. Ejemplos.
- Recursos existentes. Cómo se concreta en el organigrama de la universidad. Cómo se coordinan los distintos tipos de acciones. Cómo se financia la AD (¿parte del presupuesto, financiación externa? ¿Hay suficientes recursos materiales, equipo humano, etc.?) Criterios de distribución (si se atiende solo a elementos económicos o de otro tipo. Cuáles. Razones). ¿Se realizan evaluaciones sistemáticas de las acciones llevadas a cabo? ¿Cómo se concretan?

**III.- Compromisos y propuestas** (especificar que pretendemos elaborar propuestas prácticas de AD (fase III) y que solicitamos su opinión para ello).

- Dificultades, y beneficios de los programas y actuaciones que se proponen.
- Diálogo con los colectivos, con la sociedad civil. ¿Se trabaja en proyectos de intervención y/o en investigaciones o en otro tipo de acciones?
- Visibilidad, reconocimiento de actuaciones: ¿tiene algún tipo de acreditación el trabajo de AD para la universidad o sus miembros?, ¿Qué tipo de incentivos tiene trabajar en AD a nivel personal?, ¿Cómo se visibilizan los logros tanto de aprendizaje como de progreso profesional de los distintos colectivos? Si en las acreditaciones de los grados se han valorado positiva o negativamente estos aspectos.
- ¿Hay recursos para formación, innovación docente e investigación sobre AD? ¿Qué ámbitos están siendo más o menos priorizados y por qué?, ¿Qué aspectos "nuevos" relacionados con la AD están detectándose y todavía han sido escasamente trabajados?
- ¿Hay preocupación por la concienciación de toda la población universitaria en temas sociales: feminismo, equidad, formas de discriminación, diversidad funcional...?
- Dificultades, y beneficios de los programas y actuaciones que se realizan. Partir de las ventajas y dificultades para acabar con las propuestas de acción.



- Propuestas de acción (tener en cuenta según universidad los ámbitos de institucionalización para la Fase III: 1 = acceso, participación y progreso; 3 = liderazgo; 4 = servicios de apoyo; 5 = evaluación, investigación e innovación; 6 = formación; 7 = currículum; 8 = clima y cultura; 9 = proyección comunitaria).

## Consentimiento informado

# PROYECTO I+D+I EDU2017-82862-R

## ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD Y EDUCACIÓN INCLUSIVA EN LA UNIVERSIDAD. DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN DE INDICADORES DE INSTITUCIONALIZACIÓN

El **propósito** de esta ficha de consentimiento de confidencialidad y de ética es proveer a las y los participantes en esta **investigación** de una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participante.

**Título del proyecto:** *Atención a la diversidad y educación inclusiva en la universidad. Diagnóstico y evaluación de indicadores de institucionalización.*

**Investigadores principales:** José Luis Álvarez Castillo y María García-Cano Torrico (Universidad de Córdoba)

**Investigadoras responsables de las entrevistas de líderes institucionales sobre la Atención a la Diversidad:** Belén Agrela Romero, M<sup>a</sup> Luisa Grande Gascón y Delia Langa Rosado (Universidad de Jaén)

**Propuesto para financiación en resolución provisional:** Proyectos de I+D+I (modalidad Retos de la sociedad) 2018-2021.

**Finalidad de la investigación:** diagnosticar la atención a la diversidad en la universidad y elaborar una propuesta de institucionalización de enfoque inclusivo en el contexto español.

**Objetivo del estudio al que se vincula el cuestionario:** diagnosticar las políticas y prácticas de atención a la diversidad en las universidades en el contexto nacional.

De acuerdo con esta información, **ACEPTA participar de manera voluntaria** en la investigación indicada dando respuesta a la entrevista que se me realizará y autorizo el uso de la información proporcionada con fines académicos y de investigación (tesis doctorales, TFM), así como la publicación, con fines científicos, de los resultados obtenidos durante la investigación, siempre que se preserve la confidencialidad de mis datos, principio por el que se velará en todo momento.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas **en cualquier momento** durante su participación en él. Igualmente, **puede retirar** del proyecto sus datos, la entrevista y demás, en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómoda tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador/a o **no responderlas**.

De antemano agradecemos su participación

[Todos los datos carácter personal, obtenidos en este estudio son confidenciales y se tratarán conforme a la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal 15/99.]

YO \_\_\_\_\_  
acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por \_\_\_\_\_ (Nombre persona que entrevista).

De igual manera, declaro que:

1. He recibido información sobre los objetivos de la investigación.
2. Sé que en cualquier momento puedo dejar de participar en esta investigación.
3. He sido informado/a de que se tomarán las medidas necesarias para preservar la confidencialidad de los datos proporcionados, así como garantizar el buen uso de los mismos.
4. La información sobre procedimientos y propósitos acerca del estudio podrá ser ampliada una vez concluida mi participación.
5. El consentimiento lo otorgo de manera voluntaria.

Acepto

No acepto

Fecha: \_\_\_\_\_ Nombre de participante \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_