

Boletín Nuestras Defensorías y Procuradurías Universitarias en acción

DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS
UNAM



Defensoría de los
Derechos
Universitarios



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura



Cátedra UNESCO
La Defensa de los Derechos
Universitarios en las
Instituciones de Educación
Superior de América Latina.
La formación de un modelo



FEBRERO 2019

Número 1



INTRODUCCIÓN

El Boletín *Nuestras Defensorías y Procuradurías Universitarias en acción* es el resultado de la iniciativa del Defensor Dr. Alfredo Sánchez Castañeda y la aprobación que se realizó en la XV Asamblea General Ordinaria en octubre de 2018. El Boletín, elaborado por la Defensoría de los Derechos Universitarios de la UNAM, pretende ser una publicación mensual a través de la cual se puedan difundir las noticias más relevantes sobre temas relacionados con Defensorías y procuradurías universitarias, universidades y educación superior en general. El Boletín también es un espacio académico abierto al diálogo e intercambio de reflexiones en dichas materias.

Invitamos a todos los asociados de la REDDU a formar parte de este Boletín para que a través de él se pueda promover de manera periódica el quehacer de nuestras Defensorías y Procuradurías.

INFORME SOBRE LAS “CREDENCIALES EDUCATIVAS” COMO PARTE DE UNA FORMACIÓN CONTÍNUA. UNA ENCUESTA SOBRE EL USO Y EL VALOR DE LAS “CREDENCIALES EDUCATIVAS” EN LA CONTRATACIÓN. CENTRO PARA EL FUTURO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y LA ESTRATEGIA DE TALENTO DE LA UNIVERSIDAD NORTHEASTERN, DICIEMBRE DE 2018.

El Informe señala el valor de las “credenciales”, entendidas como las habilidades y experiencias adquiridas por los profesionales durante su educación. La emisión de “credenciales” por los colegios y universidades es uno de los requisitos clave para la contratación laboral. La importancia de este requisito en un mercado cada vez más saturado se ha convertido en una estrategia prioritaria para la contratación de talento en los Estados Unidos.

En este contexto, el reconocido experto en recursos humanos Josh Bersin de Deloitte, ha argumentado que estas prácticas de contratación están evolucionando cada vez con mayor ritmo en las últimas décadas, sobre todo, motivadas por la competencia y las nuevas plataformas tecnológicas. Por esta razón, el Centro para el Futuro de la Educación Superior y la Estrategia de Talento de la Universidad Northeastern diseñó y ejecutó una encuesta de investigación nacional de 750 líderes de recursos humanos en los empleos de Estados Unidos, abarcado todos los sectores de la industria.

De acuerdo con el Informe, algunos datos que pueden resaltarse son:

- El valor relativo de las “credenciales educativas” en la contratación se ha mantenido estable (29%) o aumentado (48%) para la mayoría de los empleadores en los últimos cinco años;
- Casi la mitad de los empleadores (44%) informan que han aumentado el nivel de educación preferido o requerido para los mismos roles de trabajo en los últimos cinco años, a menudo debido a la mayor demanda

de habilidades para estos trabajos, así como una mayor oferta en el mercado;

- La mayoría de los líderes de recursos humanos (64%) creen que en el futuro la necesidad de un aprendizaje continuo a lo largo de toda la vida exigirá mayores niveles de educación y más “credenciales”, y el 52% cree que en el futuro dichas “credenciales” se completarán en línea;
- La contratación basada en habilidades o basada en competencias parece estar ganando un interés significativo;
- Las “credenciales educativas” obtenidas en línea son cada vez más comunes, con una sólida mayoría (61%) de los líderes de Recursos Humanos que consideran que las credenciales obtenidas en línea son generalmente de la misma calidad que las que se completan en persona;
- Tanto la experiencia como el conocimiento son priorizados por los empleadores como indicadores de calidad en las “credenciales educativas”.

Las “credenciales educativas” tradicionales han servido como evidencia de la adquisición de conocimientos y habilidades durante mucho tiempo y, en ese sentido, se han tomado como requisitos centrales de la contratación, junto a la experiencia laboral. Sin embargo, en los últimos años, muchas partes han postulado que el valor de las “credenciales educativas” podría estar disminuyendo, dado un mercado altamente competitivo para el talento profesional, el surgimiento de alternativas al estudio universitario tradicional, y un aumento en la oferta de graduados universitarios.

En cuanto a las “credenciales educativas” en línea, cada vez van en aumento, sobre todo por una variedad de factores, incluido el hecho de que cada año, millones de estadounidenses prefieren esta forma de obtener habilidades y conocimientos y, como resultado es una tendencia que los empleadores empiezan a preferir. De la encuesta realizada, el 71% señaló que ha contratado personalmente a alguien que posee un título obtenido en línea. Sin embargo, también es notable que para más de un tercio de los empleadores encuestados (39%), la obtención de títulos en línea sigue siendo una desventaja.

De acuerdo con el Informe, una de las preguntas finales de la encuesta fue sobre las prioridades que recomendarían a los colegios y universidades para asegurar la calidad y utilidad de las “credenciales educativas” que otorgan y estos puedan ser una ventaja en la contratación. Los resultados muestran lo siguiente:

- Incluir proyectos del mundo real y compromisos con los empleadores y el mundo del trabajo;
- Proporcionar tiempo para obtener experiencia y aprendizaje en diversos trabajos;
- Proporcionar mejores sistemas para verificar y validar la autenticidad del título obtenido;
- Participar de forma más rigurosa en las formas de aseguramiento de la calidad y acreditación de los títulos;
- Mayor transparencia en las competencias y resultados de los programas que se imparten;
- Digitalizar “las credenciales educativas” de una manera que sea más accesible y transparente sobre las competencias y habilidades que se han adquirido;

- Crear formas adicionales a las “credenciales educativas” como pueden ser los certificados, a fin de que se puedan adquirir otras habilidades.

Este tipo de aprendizaje aplicado y compromiso formal de los empleadores sobre las nuevas estrategias para la contratación de personas representan los temas más importantes alrededor de la agenda del Centro para el Futuro de la Educación Superior y la Estrategia de Talento.

El objetivo de este Informe es mejorar la comprensión de cómo los empleadores utilizan y valoran la educación en un momento cambiante tanto para la función de estrategia de talento corporativo como para la emisión de “credenciales educativas”.

Las “credenciales educativas” aún tienen un gran valor en el proceso de contratación, pero otras habilidades y conocimientos, así como nuevas prácticas están empezando a cambiar la estrategia de contratación. Los desarrollos y hallazgos discutidos en el análisis del Informe presentan oportunidades para nuevas ofertas de educación, nuevos negocios y nuevas políticas que brindarán mayor valor para los estudiantes y otras partes interesadas.

Una frontera particularmente importante es la que existe entre las instituciones educativas tradicionales y el aprendizaje que sucede en el trabajo. Los empleadores encuestados señalaron que esta área es muy valorada pero no tanto para las instituciones de educación superior.

El informe se puede ver completo en https://www.northeastern.edu/cfhets/wp-content/uploads/2018/12/Educational_Credentials_Come_of_Age_2018.pdf

SEMINARIO INTERNACIONAL: UNIVERSIDAD DIVERSA: INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

El pasado 14 y 15 de febrero de 2019 se realizó el “Seminario Internacional Universidad diversa: inclusión de personas con discapacidad en instituciones de educación superior” en el auditorio del UNIVERSUM de la UNAM y en el auditorio de las Ciencias de la Complejidad, respectivamente.

El evento contó con diversas personalidades del ámbito académico, autoridades universitarias y sociedad civil. En total participaron 16 especialistas, 12 nacionales y 4 internacionales, quienes interesados en el tema, desde sus respectivos ámbitos, aprovecharon la oportunidad para hacer propuestas, generar debates, intercambiar opiniones y, en general, realizar aportaciones en el tema.

En la inauguración participó Raúl Aguilar Tamayo, Secretario de Atención, Previsión y Seguridad Universitaria de la UNAM, Alberto Vital Díaz, Coordinador de Humanidades de la UNAM, Joyce Sadka, Directora en funciones del Departamento de Derecho del ITAM, y el Defensor de los Derechos Universitarios de la UNAM, Alfredo Sánchez Castañeda.

en instituciones de educación superior?” participó Claudia Peña, Directora de la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad de la UNAM, Alfredo Furlán, de la FES Iztacala de la UNAM y Benjamín Mayer Foulkes, Director del 17, Instituto de Estudios Críticos. En esta sesión se discutió sobre las prácticas educativas para la inclusión de las personas con discapacidad, resaltando la necesidad de promover dispositivos con un enfoque integral a través del cual se facilite la participación en el acceso a todos los servicios, prevenir los riesgos de exclusión y movilizar las instituciones pertinentes para alcanzar los objetivos planteados.

En la Sesión 2 denominada “Las personas en el movimiento asociativo de personas con discapacidad” participó Beatriz Miranda, del 17, Instituto de Estudios Críticos, Mónica Cortés, Directora de As-Down, Colombia, Víctor Hugo Gutiérrez, de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM y Fernando Polo Martínez de la Red de Estudiantes y Egresados con Discapacidad de la UNAM (REED-UNAM), quienes resaltaron la necesidad de reconocer a los movimientos asociativos de personas con discapacidad, pues su objetivo es exigir al Estado la adopción de políticas estructurales más que asistencialistas por parte el Estado.

La Sesión 3 “Políticas y servicios universitarios para la inclusión de personas con discapacidad” estuvo integrada por Anna Cody del Kingsford Law Centre de la Universidad de New South Wales, Australia, Sandra Katz de la Universidad Nacional de la Plata, Argentina e Ivonne Ramírez Wence, Directora General de Administración Escolar (DGAE) de la UNAM. Cada una explicó desde su perspectiva como se han realizado las políticas y los servicios universitarios para incluir a las personas con discapacidad en las escuelas, sin embargo, las tres coincidieron en que es necesario adoptar estándares en la educación superior a través de ajustes razonables, por ejemplo, en servicios, en



Durante los dos días del Seminario, se realizaron 8 sesiones diferentes. En la Sesión 1 titulada “Perspectivas teóricas de la universidad incluyente: ¿qué significa “incluir a las personas con discapacidad

edificios, etcétera, de tal manera que la accesibilidad académica sea una estrategia en la educación superior.

En la Sesión 4 “Sesiones de intercambio de buenas prácticas I” participaron por segunda ocasión Mónica Cortés, Directora de As-Down Colombia y Sandra Katz, de la Universidad Nacional de la Plata, Argentina, quienes resaltaron los objetivos de la agenda 2030 para concretar el objetivo 4 sobre la educación inclusiva, equitativa y de calidad para promover oportunidades de aprendizaje para las personas con discapacidad. También se resaltó la importancia de contar con una Red de Investigadores en Educación Inclusiva para articular encuentros en los que se analicen y discutan las políticas públicas y las condiciones de accesibilidad de dicho grupo en las universidades públicas.

En la Sesión 5 llamada “¿Qué es el Centro de Estudios sobre Discapacidad de la Universidad de Nueva York?” participó Mara Mills, Codirectora del Centro de Estudios de Discapacidad de la Universidad de Nueva York. Durante su participación refirió la labor que

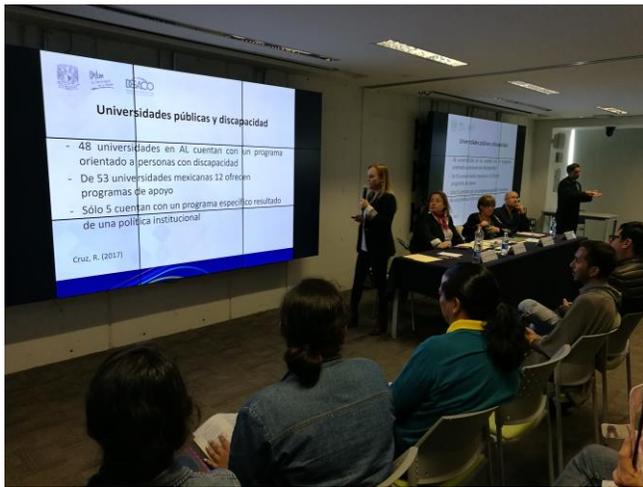


realizan en el Centro, siendo básicamente cinco actividades: 1) son un centro de humanidades típico, 2) realizan investigaciones sobre el tema de discapacidades enfocándose en todos los estudios universitarios que se realizan sobre la materia, 3) ofrecen estudios, cursos, diplomados y demás sobre la

materia de discapacidad, 4) se encargan de llevar algunas quejas dentro de la universidad? sobre el tema de discapacidad, esperan que pronto se convierta en parte fundamental de la misma? (universidad) y finalmente, 5) colaboran con otros centros dentro y fuera de la universidad.

En la Sesión 6 “Experiencias de la multidisciplina y transdisciplina y su relación con la creación de políticas universitarias” participó Zardel Jacobo, de la FES Iztacala de la UNAM y Judith Pérez Castro, del IISUE de la UNAM. Ambas especialistas indicaron que el problema no es meramente cómo incluir a más personas dentro de las normas ya existentes, sino considerar cómo las normas ya existentes reconocen a un número más amplio de sujetos. Es momento, señalaron, de revertir la discapacidad para ponerla del lado de la norma, de manera que ciertas prácticas culturales nos puedan acercar a otras reflexiones.

En la Sesión 7 denominada “Ciencia, prejuicios y exclusión de personas con discapacidad en instituciones de educación superior”, participó Mireya Ímaz, Directora General de Atención a la Comunidad de la UNAM, Eduardo Parra, de la Escuela Mexicana de Escritores y Raquel Jelinek, de la Facultad de Psicología, CAD de la UNAM. En esta mesa se puso de relieve la importancia de incluir a las personas con discapacidad en todos los ámbitos, más allá del educativo. Se señaló igualmente que en América Latina 48 universidades cuentan con un programa educativo que incluye a personas con discapacidad y en México 12 dan atención en la materia. El objetivo general es diseñar, coordinar y monitorear la implementación de una política institucional para las personas con discapacidad con perspectiva de género y derechos humanos. De tal manera que la universidad sea un motor de cambio a través de la presencia multicultural y diversa que propicie la inclusión.



Finalmente, la Sesión 8 sobre “intercambio de buenas prácticas II” estuvo a cargo de Anna Cody y Sandra Katz, quienes bajo la presentación de ¿Cómo articular una red de investigación multidisciplinaria y promover el movimiento asociativo de personas con discapacidad?” resaltaron la labor de la reflexión de la discapacidad en las universidades. En esta mesa se resaltó la importancia de contar con una red de investigadores en la materia para publicar trabajos sobre las líneas de transversalización, equidad e igualdad. Señalaron que no se puede tener una planeación estratégica siempre en la universidad pero lo que sí se puede hacer es acompañar, entender y tener la mente abierta para implementar acciones nuevas, como ejemplo se puede señalar que hay profesores con discapacidad que van a dar clases en la universidad de Argentina.

Al término de las sesiones se dio paso a una charla con el público en la que se discutieron estrategias específicas en torno a las políticas que se deben

adoptar en las universidades. En primer lugar se presentó el grupo “construyendo puentes” del Tecnológico de Monterrey, quienes relataron sus experiencias dentro del programa. Posteriormente, se hizo la discusión grupal sobre cuatro temas: fortaleciendo el movimiento asociativo, redes de investigación interdisciplinaria, conexión entre investigación y política universitaria y ¿cómo incluimos temas de discapacidad dentro de nuestra docencia?



El Defensor de los Derechos Universitarios, Alfredo Sánchez Castañeda, señaló que se pueden proponer conjuntamente ideas y reflexiones a partir de la inclusión como lo puede ser la propuesta de la “Guía de actuación para la convivencia inclusiva dentro de la universidad”. La clausura estuvo a cargo de Guadalupe Barrena, de la Defensoría de los Derechos Universitarios.

RECOMENDACIÓN 62/2018 DE LA DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS EN MATERIA DE DERECHO DE PETICIÓN

Derecho de Petición. El otorgamiento oportuno de las respuestas a los estudiantes, alumnos y académicos a este derecho, implica certidumbre y certeza respecto del pronunciamiento de las autoridades universitarias, de acuerdo a sus atribuciones y facultades.

En virtud de la queja presentada por una alumna de la UNAM, la Defensoría de los Derechos Universitarios emitió la Recomendación 62 el año pasado, en virtud de la cual señaló que el Director de la Facultad debe emitir una respuesta a derecho de petición ejercido por dicha alumna en relación con la protección de sus datos personales.

La Defensoría recordó que el derecho de petición es un derecho que se encuentra establecido no sólo en la legislación universitaria sino también en la constitución federal y, en ese sentido, la autoridad debe emitir una respuesta para dar cumplimiento al mismo. La relevancia de esta Recomendación hecha por la Defensoría radica en el contenido que le brinda al derecho de petición en el sentido de señalar que no se trata solo de un derecho constitucional que deba

cumplirse mediante una respuesta por parte de la autoridad, sino que dicha respuesta debe darse en tiempo y forma, esto es, oportunamente.

En el caso en particular, la autoridad había sido omisa en la emisión de una respuesta habiendo transcurrido el tiempo suficiente para dar contestación. Es importante precisar que la recomendación sugirió, que en caso de acreditarse el incumplimiento de las normas en materia de protección de datos personales por alguna de las áreas administrativas o miembros del personal académico de la dependencia universitaria, se procediera a realizar las gestiones pertinentes para que los involucrados evitaran, en lo subsecuente, proporcionar información sobre datos personales de alumnos, académicos y personal que integran la Facultad. Toda vez que el derecho de petición ejercido por la alumna versaba sobre la protección de datos personales.

La Recomendación ha sido aceptada y cumplida y puede consultarse en el siguiente enlace <https://www.defensoria.unam.mx/recomendacion-del-2018>

DIRECTORIO

Dr. Alfredo Sánchez Castañeda

Defensor

Dr. Luis Ángel Benavides Hernández ***Mtro. Israel Enrique Limón Ortega***

Defensor Adjunto

Defensor Adjunto

Mtra. Rosa María Casasola González

Jefa de la Unidad Administrativa





RED DE ORGANISMOS DEFENSORES DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS 2019