



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

CAMPUS D'ALCOI

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Escuela Politécnica Superior de Alcoy

Análisis de la gestión de recursos para una universidad pública inclusiva. Un enfoque para la educación superior aplicando el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA).

Trabajo Fin de Máster

Máster Universitario en Dirección de Empresas (MBA)

AUTOR/A: Torres Veliz, Victoria Mercedes

Tutor/a: Torre Martínez, María Rocío de la

CURSO ACADÉMICO: 2023/2024

RESUMEN

La educación es un espacio donde la búsqueda de conocimiento y el desarrollo personal deben estar al alcance de todos los individuos por igual. Sin embargo, en la actualidad, se enfrenta a una problemática persistente relacionada con la inclusión de estudiantes que presentan condicionantes especiales como discapacidades intelectuales o necesidades de aprendizaje especiales. Esta problemática se agrava cuando no se abordan de manera efectiva las barreras que obstaculizan el acceso a la educación. En este sentido, la inclusión de las personas con discapacidades en el proceso de enseñanza y aprendizaje es una prioridad, pues garantiza el derecho a la educación inclusiva. Además, el hecho de que la organización destine recursos marca una diferencia significativa, ya que asegura la calidad educativa, la equidad y el desarrollo integral de todos los/as estudiantes, contribuyendo positivamente en el crecimiento de una sociedad más justa y equitativa.

Por consiguiente, este proyecto abordará la problemática de la inclusión de estudiantes con discapacidades intelectuales y de aprendizaje, como autismo, TDA y dislexia en la educación superior desde el enfoque del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA), una estrategia que busca eliminar barreras y lograr la inclusión creando entornos accesibles y efectivos, promoviendo así la participación equitativa. En este contexto, plantea tres principios para tener en cuenta en la educación pedagógica: Representación, Acción y Expresión e Implicación o Participación, los cuales resalta la importancia de proporcionar múltiples formas de motivación en el proceso de aprendizaje, para garantizar que éste entorno sea accesible y beneficioso para todos los estudiantes. Al emplear estos principios, el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) busca crear un entorno educativo donde cada estudiante, independientemente de sus habilidades o características individuales, tenga la oportunidad de participar de manera significativa, comprender el contenido y demostrar su aprendizaje de manera auténtica. Este enfoque integral del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) enfatiza la necesidad de considerar la diversidad de los estudiantes en todas las etapas del proceso educativo, desde la presentación del contenido hasta la evaluación del aprendizaje, promoviendo así un entorno en el que cada individuo pueda alcanzar su máximo potencial.

Para abordar este desafío se realizará un análisis de las políticas inclusivas y buenas prácticas universitarias (concebidas para eliminar barreras en el aprendizaje y promover la inclusión efectiva de estos estudiantes en la educación superior), vinculando cada una de ellas a uno o varios de los principios de la DUA.

Seguidamente, se analizarán los recursos institucionales y de gestión universitaria que emplea la universidad para facilitar un entorno educativo más inclusivo y garantizar la igualdad de oportunidades. Esto abarcará la revisión de planes específicos de inclusión, la existencia de rectorados especializados y departamentos u oficinas de inclusión, los recursos destinados al profesorado, la metodología de enseñanza, los cambios implementados en la docencia y los recursos especializados en la docencia.

En otra instancia, se profundizará en el análisis de los recursos designados al profesorado, la eficacia de las herramientas y apoyos para fomentar las prácticas educativas inclusivas. Esto incluirá la revisión de planes específicos, los cambios en la forma de enseñar, así como las políticas que respaldan la formación continua del profesorado en conocimientos y técnicas sobre la aplicación del DUA en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

De igual forma, se realizará un análisis detallado de los recursos destinados al estudiantado como herramientas educativas, tutorías, espacios y mobiliarios adecuados, con el propósito de garantizar que los recursos disponibles faciliten su aprendizaje y evaluación, permitiéndoles expresar lo aprendido de diversas maneras, fortaleciendo su compromiso y participación al reconocer y valorar la singularidad de sus capacidades dentro de un entorno inclusivo.

Finalmente, se presentarán las conclusiones y un debate sobre el estado actual de la universidad respecto a la inclusión. Se abordarán las posibles mejoras y enfoques que podrían implementarse para lograr una educación superior más inclusiva y accesible para todos los estudiantes, independientemente de sus condiciones y necesidades.

Palabras claves: Diseño universal; inclusión; universidad pública

RESUM

L'educació és un espai on la cerca de coneixement i el desenvolupament personal han d'estar a l'abast de tots els individus per igual. No obstant això, en l'actualitat, s'enfronta a una problemàtica persistent relacionada amb la inclusió d'estudiants que presenten condicionants especials com a discapacitats intel·lectuals o necessitats d'aprenentatge especials. Esta problemàtica s'agreuja quan no s'aborden de manera efectiva les barreres que obstaculitzen l'accés a l'educació. En este sentit, la inclusió de les persones amb discapacitats en el procés d'ensenyament i aprenentatge és una prioritat, perquè garanteix el dret a l'educació inclusiva. A més, el fet que l'organització destine recursos marca una diferència significativa, ja que assegura la qualitat educativa, l'equitat i el desenvolupament integral de tots els/as estudiants, contribuint positivament en el creixement d'una societat més justa i equitativa.

Per consegüent, este projecte abordarà la problemàtica de la inclusió d'estudiants amb discapacitats intel·lectuals i d'aprenentatge, com a autisme, *TDA i dislèxia en l'educació superior des de l'enfocament del Disseny Universal per a l'Aprenentatge (*DUA), una estratègia que busca eliminar barreres i aconseguir la inclusió creant entorns accessibles i efectius, promovent així la participació equitativa. En este context, planteja tres principis per a tindre en compte en l'educació pedagògica: Representació, Acció i Expressió i Implicació o Participació, els quals ressalta la importància de proporcionar múltiples formes de motivació en el procés d'aprenentatge, per a garantir que este entorn siga accessible i beneficiós per a tots els estudiants. En emprar estos principis, el Disseny Universal per a l'Aprenentatge (*DUA) busca crear un entorn educatiu on cada estudiant, independentment de les seues habilitats o característiques individuals, tinga l'oportunitat de participar de manera significativa, comprendre el contingut i demostrar el seu aprenentatge de manera autèntica. Este enfocament integral del Disseny Universal per a l'Aprenentatge (*DUA) emfatitza la necessitat de considerar la diversitat dels estudiants en totes les etapes del procés educatiu, des de la presentació del contingut fins a l'avaluació de l'aprenentatge, promovent així un entorn en el qual cada individu pugua aconseguir el seu màxim potencial.

Per a abordar este desafiament es realitzarà una anàlisi de les polítiques inclusives i bones pràctiques universitàries (concebudes per a eliminar barreres en l'aprenentatge i promoure la inclusió efectiva d'estos estudiants en l'educació superior), vinculant cadascuna d'elles a un o diversos dels principis de la *DUA.

Seguidament, s'analitzaran els recursos institucionals i de gestió universitària que emprava la universitat per a facilitar un entorn educatiu més inclusiu i garantir la igualtat d'oportunitats. Això abastarà la revisió de plans específics d'inclusió, l'existència de rectorats especialitzats i departaments o oficines d'inclusió, els recursos destinats al professorat, la metodologia d'ensenyament, els canvis implementats en la docència i els recursos especialitzats en la docència.

En una altra instància, s'aprofundirà en l'anàlisi dels recursos designats al professorat, l'eficàcia de les ferramentes i suports per a fomentar les pràctiques educatives inclusives. Això inclourà la revisió de plans específics, els canvis en la manera d'ensenyar, així com les polítiques que recolzen la formació contínua del professorat en coneixements i tècniques sobre l'aplicació del *DUA en el procés d'ensenyament i aprenentatge.

D'igual forma, es realitzarà una anàlisi detallada dels recursos destinats a l'estudiantat com a ferramentes educatives, tutories, espais i mobiliaris adequats, amb el propòsit de garantir que els recursos disponibles faciliten el seu aprenentatge i avaluació, permetent-los expressar l'aprens de diverses maneres, enfortint el seu compromís i participació en reconèixer i valorar la singularitat de les seues capacitats dins d'un entorn inclusiu.

Finalment, es presentaran les conclusions i un debat sobre l'estat actual de la universitat respecte a la inclusió. S'abordaran les possibles millores i enfocaments que podrien implementar-se per a aconseguir una educació superior més inclusiva i accessible per a tots els estudiants, independentment de les seues condicions i necessitats.

Paraules claus: Disseny Universal; inclusió; universitat pública

ABSTRACT

Education is a space where the search for knowledge and personal development should be equally available to all individuals. However, at present, it faces a persistent problem related to the inclusion of students with special conditions such as intellectual disabilities or special learning needs. This problem is exacerbated when the barriers that hinder access to education are not effectively addressed. In this sense, the inclusion of people with disabilities in the teaching and learning process is a priority, as it guarantees the right to inclusive education. Furthermore, the fact that the organization allocates resources makes a significant difference, as it ensures educational quality, equity and the integral development of all students, contributing positively to the growth of a more just and equitable society.

Therefore, this project will address the issue of inclusion of students with intellectual and learning disabilities, such as autism, ADD and dyslexia in higher education from the approach of Universal Design for Learning (UDL), a strategy that seeks to remove barriers and achieve inclusion by creating accessible and effective environments, thus promoting equitable participation. In this context, it proposes three principles to be taken into account in pedagogical education: Representation, Action and Expression, and Involvement or Participation, which highlight the importance of providing multiple forms of motivation in the learning process, to ensure that this environment is accessible and beneficial for all students. By employing these principles, Universal Design for Learning (UDL) seeks to create an educational environment where every student, regardless of their individual abilities or characteristics, has the opportunity to participate meaningfully, understand the content and demonstrate their learning in an authentic way. This comprehensive approach to Universal Design for Learning (UDL) emphasizes the need to consider the diversity of learners at all stages of the educational process, from the presentation of content to the assessment of learning, thus promoting an environment in which each individual can reach his or her full potential.

To address this challenge, an analysis of inclusive policies and good university practices (designed to eliminate barriers to learning and promote the effective inclusion of these students in higher education) will be carried out, linking each of them to one or more of the principles of the SAD.

Next, the institutional and university management resources employed by the university to facilitate a more inclusive educational environment and ensure equal opportunities will be analyzed. This will include a review of specific inclusion plans, the existence of specialized rectorates and inclusion departments or offices, resources for faculty,

teaching methodology, changes implemented in teaching, and specialized teaching resources.

In another instance, the analysis of the resources designated to teachers, the effectiveness of tools and supports to promote inclusive educational practices will be deepened. This will include the review of specific plans, changes in the way of teaching, as well as policies that support continuous teacher training in knowledge and techniques on the application of SAD in the teaching and learning process.

Likewise, a detailed analysis of the resources destined to students such as educational tools, tutoring, adequate spaces and furniture will be carried out, with the purpose of guaranteeing that the available resources facilitate their learning and evaluation, allowing them to express what they have learned in different ways, strengthening their commitment and participation by recognizing and valuing the uniqueness of their abilities within an inclusive environment.

Finally, conclusions and a discussion on the current state of the university with respect to inclusion will be presented. Possible improvements and approaches that could be implemented to achieve a more inclusive and accessible higher education for all students, regardless of their conditions and needs, will be addressed.

Keywords: Universal design; inclusion; public university.

INDICE

1. Introducción	1
1.1 Objetivos	2
1.1.1 Objetivo General.....	2
1.1.2 Objetivos Específicos	2
1.1.3 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).....	2
1.2 Alcance	4
1.3 Relación con las asignaturas del MBA	4
2. Marco teórico	6
2.1 El Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA)	6
2.1.1 Origen del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA)	6
2.2 El Diseño Universal (DU) en el Ámbito Educativo.....	7
2.3 Fundamentos del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA)	8
2.4 Principios y Pautas del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA).....	10
2.5 Implementación del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) en el Currículo	15
2.6 Aplicación del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) y la Tecnología en Entornos Educativos	17
2.7 El Diseño Universal para el Aprendizaje en el Ámbito Global	19
2.8 La implementación del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) en España	23
3. Análisis de la educación superior: Normativas y Estructuras Organizativas del Sistema Universitario en España.....	26
4. Diseño y Metodología de la Investigación	37
4.1 Marco Metodológico	37
4.2 Planificación estratégica en las Universidades Participantes.....	41
4.3 Participantes	44
4.3.1 Perfil de las universidades participantes en el estudio	44
4.3.2 Perfil del participante en el estudio	49
4.4 Preguntas realizadas en la entrevista.....	53

5. Resultado de análisis.....	58
5.1 Categoría 1: Recursos y Acciones para el Estudiantado	59
5.1.1 Incremento del volumen de estudiantes con NEE.....	59
5.1.2 Mejora de Recursos.....	61
5.2 Categoría 2: Recursos y Acciones para el Profesorado.....	63
5.2.1 Formación para el profesorado.....	63
5.3 Categoría 3: Recursos y Acciones para la Institución	65
5.3.1 Marco Legal.....	65
5.3.2 Estructura y Organización.....	68
5.3.3 Mejora de recursos	70
5.3.4 Sensibilización y Conciencia Social	72
6. Discusión	75
6.1 Recursos y acciones para el estudiantado	75
6.2 Recursos y acciones para el profesorado.....	76
6.3 Recursos y acciones para la institución	77
7. Conclusiones	79
Referencias Bibliográficas	82
Anexos	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriculados y egresado en el sistema universitario español periodo 2021/2022.....	27
Tabla 2. Estructura Organizativa de Inclusión en Universidades Españolas	32
Tabla 3. Distribución de universidades públicas por Comunidad Autónoma y estructura.	34
Tabla 4. Principales características de las universidades públicas de la Comunidad Valenciana	49
Tabla 5 Características del perfil político	50
Tabla 6. Características del perfil técnico	51
Tabla 7. Distribución de Perfiles participantes por Universidades Públicas de la Comunidad Valenciana	53
Tabla 8. Análisis temático: Estructura y clasificación de datos.....	55
Tabla 9. Análisis temático: Validación de datos	56
Tabla 10. Análisis temático: Resumen de Categoría, subcategorías y frecuencias por temas.....	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Objetivo de Desarrollo Sostenible 4	3
Figura 2. Objetivo de Desarrollo Sostenible 10	3
Figura 3. Pautas y puntos de verificación del Principio III, Compromiso.....	12
Figura 4. Pautas y puntos de verificación del Principio I, Representación.....	13
Figura 5. Pautas y puntos de verificación del Principio II, Acción y Expresión.....	14
Figura 6. Esquema conceptual del currículo DUA.....	17
Figura 7. Universidades de España que hacen mención del DUA.....	22
Figura 8. Número de universidades por Comunidad Autónoma que refieren al DUA:	22
Figura 9. Unidades responsables de la Inclusión y Diversidad de las Universidades Públicas Españolas	35
Figura 10. Unidades encargadas de la Atención a Estudiantes con Discapacidad en las Universidades Públicas	35
Figura 11. Recursos y Acciones para la Inclusión en Universidades Públicas de la Comunidad Valenciana	58

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación trata de la inclusión educativa en el contexto universitario, enfatizando el Diseño Universal para el Aprendizaje y su implementación en las universidades españolas que busca eliminar las barreras que dificultan el aprendizaje y garantizar la accesibilidad y la igualdad de oportunidades para todo el estudiantado.

En el marco teórico se explora el origen y fundamentos del DUA y se describe su aplicación en el ámbito educativo. Además, se abordan los principios y pautas que guían este diseño, así como su implementación en el currículo y su integración con las tecnologías en entornos educativos.

Seguidamente, se realiza un análisis de la educación superior en términos de inclusión, considerando las normativas y estructuras organizativas del sistema universitario en España. Este análisis es muy importante para comprender el contexto en el que se aplica las políticas de inclusión y los desafíos que enfrentan las instituciones educativas.

En el diseño de la investigación se describen el marco metodológico, el enfoque y los métodos utilizados para llevar a cabo el estudio, en la que se muestran el perfil de las universidades y los participantes entrevistados. Además, se resalta la importancia de la planificación estratégica para lograr un desarrollo institucional efectivo. Los resultados del análisis proporcionarán una visión detallada de la situación actual y las prácticas inclusivas en las universidades.

Finalmente, la discusión y las conclusiones ofrecen información sobre los recursos y acciones necesarias para mejorar la inclusión en las universidades mostrando las necesidades a tomar en cuenta para el estudiantado, profesorado y la institución, Este estudio busca no solo identificar oportunidades, brechas y desafíos existentes, sino también proporcionará una base de datos que sirva como material para tomar medidas de acción y garantizar la igualdad de oportunidades para avanzar hacia una educación más inclusiva.

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo General

Analizar la perspectiva de los gestores políticos y técnicos sobre la gestión de recursos en una universidad pública con un enfoque basado en el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA).

1.1.2 Objetivos Específicos

- Analizar el marco teórico relacionado con el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA), incluyendo su origen, fundamentos teóricos, principios y pautas, así como su aplicación e impacto en contextos educativos y el rol de las tecnologías educativas en este proceso.
- Investigar el contexto universitario español, incluyendo las normativas y estructuras organizativas que promueven la inclusión en las universidades españolas.
- Desarrollar el diseño de la investigación, incluyendo la descripción del enfoque metodológico, la planificación estratégica en las universidades, la metodología utilizada para el análisis de las opiniones de los gestores políticos y técnicos, la realización de entrevistas individuales y la identificación de los perfiles de los participantes involucrados en el estudio.
- Analizar los resultados obtenidos en cuanto a la utilización de recursos y acciones para alcanzar un sistema universitario inclusivo.
- Extraer conclusiones relevantes para la gestión de recursos en universidades públicas, basadas en los hallazgos del estudio.

1.1.3 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

La inclusión en la educación e igualdad de oportunidades son temas esenciales a nivel global. Ambos conceptos se vinculan con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas que busca garantizar un futuro más equitativo y justo para todos, en particular con los ODS 4 y ODS 10 (Naciones Unidas, 2018):

- **ODS 4:** Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. Figura1.



Figura 1. Objetivo de Desarrollo Sostenible 4
Nota. Fuente: Datos obtenidos de (Naciones Unidas, 2018)

Meta 4.5: De aquí a 2030, eliminar la disparidad de género en la educación y asegurar el acceso igualitaria todos los niveles de enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situación de vulnerabilidad.

El ODS 4 busca garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, lo que se alinea con el objetivo de este trabajo. La inclusión del estudiantado con discapacidad intelectual es fundamental para alcanzar con este objetivo. El enfoque del DUA que promueve la eliminación de barreras de accesibilidad en la educación refleja este compromiso al garantizar la participación plena del estudiantado en el proceso educativo. Las universidades al contar con planes estratégicos, políticas inclusivas y recursos disponibles para que todo el estudiantado goce de una educación de calidad en igualdad de condiciones muestran su compromiso en el desarrollo integral de todo el estudiantado, contribuyen así al cumplimiento de la agenda 2030.

- **ODS 10:** Reducir la desigualdad en y entre los países. Figura 2.



Figura 2. Objetivo de Desarrollo Sostenible 10
Nota. Fuente: Datos obtenidos de (Naciones Unidas, 2018)

Meta 10.2: De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

Meta 10.3: Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

El presente trabajo se relaciona con el ODS 10 porque se centra en reducir las desigualdades en el entorno educativo, mediante el análisis de los recursos que disponen las universidades para garantizar una educación equitativa para todo el estudiantado, especialmente al colectivo con discapacidades y Necesidades Educativas Especiales (NEE). Este estudio, al identificar y abordar las barreras que afectan el acceso y participación de este colectivo, contribuye a reducir las desigualdades promoviendo así la inclusión en el ámbito educativo.

1.2 Alcance

En el presente estudio se ha analizado la perspectiva de los gestores políticos y técnicos en temas de gestión de recursos para la inclusión en una universidad pública. A partir de los resultados obtenidos se podrían diseñar e implementar mejoras específicas en la gobernanza universitaria y elaborar una guía de buenas prácticas para la creación de nuevos recursos dirigidos al estudiantado, profesorado y la institución en conjunto. Además, sería conveniente realizar estudios para evaluar el impacto a largo plazo de los programas y acciones ejecutadas. Las futuras investigaciones pueden basarse en estos hallazgos para mejorar la inclusión y accesibilidad en el ámbito educativo.

1.3 Relación con las asignaturas del MBA

En el siguiente apartado se describirán las asignaturas más relevantes del MBA que guardan relación con el contenido del TFM:

- **Responsabilidad Social Corporativa**

Esta asignatura tiene relación con el presente estudio porque enfatiza la importancia de adoptar prácticas inclusivas en la gestión educativa para promover la inclusión. La ética empresarial es fundamental en este contexto, ya que establece principios que guían el comportamiento de los gestores, garantizando que se actúe con transparencia y responsabilidad, mejorando así el servicio al estudiantado, profesorado y a la propia institución. Además, adoptar prácticas éticas y sostenibles aseguran la gestión efectiva de recursos, contribuyendo así a un entorno educativo más equitativo y responsable socialmente.

- **Habilidades Directivas**

Esta asignatura se relaciona con el estudio porque proporciona competencias en liderazgo, toma de decisiones y gestión del cambio, todos estos conceptos son importantes para analizar y mejorar la gestión de recursos en una institución u organización. Estas habilidades permiten a los gestores políticos y técnicos implementar estrategias para atender y apoyar al estudiantado, profesorado e institución.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 El Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA)

El Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) se define como un conjunto de principios orientados a desarrollar un currículo que garantice igualdad de oportunidades para todos los/as estudiantes (Duk Homad et al., 2019). Es un enfoque educativo diseñado para hacer que el aprendizaje sea accesible y efectivo para todos los/as estudiantes, sin importar sus habilidades, discapacidades, antecedentes culturales o estilos de aprendizaje. Este concepto, desarrollado en los años 90 por investigadores de la Universidad de Harvard, liderados por Anne Meyer y David Rose, fomenta la flexibilidad en el diseño de materiales y actividades de aprendizaje, reconociendo que cada estudiante aprende de manera única, fomentando entornos educativos inclusivos. El DUA busca eliminar barreras externas al aprendizaje, proporcionando a educadores herramientas para crear estrategias y currículos flexibles que se adapten a las necesidades de todos los/as estudiantes, proporcionando una educación de alta calidad y equitativa (Roma, 2017).

2.1.1 Origen del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA)

El Diseño Universal para el Aprendizaje, tuvo sus orígenes en el Diseño Universal (DU) que surgió en el campo de la arquitectura en 1970 en Estados Unidos, como respuesta a la necesidad de realizar ajustes en la infraestructura. Fue Ronald Mace, fundador del Centro para el Diseño Universal (CUD), quién lo aplicó por primera vez en la creación de edificios y espacios públicos accesibles para personas con discapacidad, descubriendo que estas adaptaciones resultaban ser beneficiosas para un público mucho más amplio.

El Diseño Universal (DU) tiene como objetivo satisfacer las necesidades de todas las personas, considerando aspectos como comunicación, servicios y desplazamientos desde la fase inicial del diseño, ofreciendo opciones diversas que permita al público en general elegir lo que les resulte más adecuado, anticipándose a posibles requerimientos, evitando así costosas adaptaciones (Alonso, 2007). Este enfoque se centra en 7 principios: Uso equitativo, flexibilidad en el uso, uso sencillo e intuitivo, información perceptible, tolerancia al error, esfuerzo físico reducido y tamaño y espacio para el acceso y uso (Suárez Estrada, 2017).

El Diseño universal (DU) se expandió a otras áreas, abarcando diferentes aspectos de la sociedad. Esto se refleja en la normativa UNE 17000-2:2001, que establece un sistema de gestión de la accesibilidad global, aplicable a todos los sectores públicos y privados en diversos ámbitos como en comercial, laboral, cultural, turismo, salud, servicios públicos, seguridad y especialmente en la educación (Fernández Alles, 2012).

2.2 El Diseño Universal (DU) en el Ámbito Educativo

Basándose en sus experiencias en atención educativa y clínica para estudiantes con necesidades educativas especiales, el equipo de investigadores del Hospital psiquiátrico infantil de Massachusetts (Rao et al., 2023), inspirándose en los resultados de investigaciones cerebrales y el uso de tecnologías para mejorar su aprendizaje, comenzaron a integrar los principios del Diseño Universal (DU) en el ámbito educativo. De esta manera surgió el Centro de Tecnología Especial Aplicada (CAST) en 1984, enfocada en desarrollar tecnologías destinadas a apoyar el aprendizaje de estudiantes con discapacidad (Vázquez Chaves, 2020).

Durante la primera década los investigadores del CAST, liderados por David Rose y Anne Meyer, evidenciaron que el diseño educativo tradicional generaba diversas barreras, tal como sucedía en arquitectura, impidiendo que los/las estudiantes participen y comprendan completamente los contenidos del currículo convencional. Dado que la aplicación de metodologías homogéneas no abordaba la diversidad presente en las aulas, tuvieron que realizar adaptaciones curriculares, mediante métodos y materiales flexibles, creando así el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA). Este enfoque integró avances en neurociencia, psicología cognitiva, investigación educativa y tecnológica, con influencia de Bruner, Piaget, Gardner y especialmente de Vygotsky, quien desarrolló el concepto de la zona de desarrollo próximo y el andamiaje (Alba Pastor, 2012).

Desde entonces el DUA se ha convertido en un epicentro de investigaciones y soluciones innovadoras, destinadas a superar barreras en el aprendizaje, ya que busca construir desde los apoyos y los retos, el crecimiento y la participación de todos los/as estudiantes. En este sentido, el DUA no solo trascendió su origen arquitectónico, sino que se aplicó de manera efectiva en el ámbito educativo, utilizando la tecnología para crear un entorno de aprendizaje inclusivo y accesible para todos los/as estudiantes.

Como puede inferirse, el reto en educación consistía en ampliar las posibilidades de acceso al aprendizaje mediante las adaptaciones constantes en el currículo, asegurándose que todos los/as estudiantes aprovechen al máximo dichas

oportunidades. En respuesta a este desafío, surgieron nuevas propuestas metodológicas y didácticas destacándose las desarrolladas en el CAST. Sin embargo, en cada adaptación que hacían se encontraban con nuevas barreras, resultando ser poco prácticas y nada sostenibles. Por tal razón, en las investigaciones realizadas por el CAST se evidenció que la forma de aprendizaje de cada individuo era tan única como sus huellas dactilares, reconociendo así que el currículo debe ser diseñado desde el inicio del proceso educativo, teniendo en cuenta las necesidades de un amplio rango de estudiantes con diversas habilidades, sensoriales, motrices, cognitivas, afectivas y lingüísticas (Espada Chavarria et al., 2019), adoptando así un enfoque más integral y sistemático.

En consecuencia, el CAST publica las directrices del DUA en la versión 1.0, que consta de tres principios claves, cada uno vinculado a 3 pautas con diferentes puntos de verificación, los que sirven como base para el desarrollo y transformación de los currículos (CAST, 2008). Las pautas son herramientas dinámicas que están en constante revisión y se van actualizando según los avances en investigación educativa continua y cambios en las necesidades estudiantiles. Por ello, se presenta un marco más formalizado en la versión 2.0, incluyendo mejoras en la redacción en los puntos de verificación específicos, fundamentado en la retroalimentación de los usuarios y traducido a varios idiomas (Sánchez Fuentes, 2013). La última actualización es la versión 2.2 en la cual se presentaron mejoras que distinguen los principios en relación con el acceso, construcción y la internacionalización que apoya a la práctica docente (Rao et al., 2023).

2.3 Fundamentos del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA)

El Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) está fundamentado en los resultados de la práctica y la investigación educativa, las teorías del aprendizaje, el impacto de las nuevas tecnologías y los avances en neurociencia (Lagos Garrido, 2019). Combina una mirada y un enfoque inclusivo de la enseñanza con propuestas para su aplicación en la práctica. El DUA parte de la diversidad desde el comienzo de la planificación didáctica y trata de lograr que todo el alumnado tenga oportunidades para aprender (Cortés Díaz et al., 2021). Facilita a los docentes un marco para enriquecer y flexibilizar el diseño del currículo, reduce las posibles barreras y proporciona oportunidades de aprendizaje a todos los/as estudiantes. Se reconoce el potencial de este modelo teórico/práctico para contribuir a lograr el Objetivo de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 (Alba Pastor, 2019).

Para comprender mejor estos fundamentos y su impacto en la educación inclusiva, explicaremos cada uno de ellos:

Las Teorías del Aprendizaje de Vygotsky (1979), Piaget (1969), Bruner (1986) y Gardner (1983), han influenciado en este desarrollo, pues destacan la importancia de considerar la diversidad de estilos de aprendizaje, inteligencias múltiples y la interacción social en el proceso educativo (Gomis Selva, 2007).

- **La Teoría Sociocultural:** El psicólogo ruso Lev Vygotsky (1979) enfatizó el papel crucial de la interacción social en el aprendizaje, basándose en que los/as estudiantes tienen diversas zonas de desarrollo y requieren niveles variados de apoyos. La idea central de Vygotsky que influyó en el DUA fue la Zona de Desarrollo Próximo (ZDP) definida como la brecha entre lo que un estudiante puede hacer de forma independiente y lo que puede lograr con la ayuda de un tutor o compañero más capacitado, y el concepto del Andamiaje, en la cual describe el apoyo temporal y ajustado por un tutor o maestro para ayudar al estudiante a aprender y realizar tareas (Álvarez et al., 1990). Los principios del DUA reconocen la diversidad de estilos de aprendizaje y buscan proporcionar opciones que fomenten la colaboración y la interacción social en el proceso educativo.
- **La Teoría Constructivista:** El psicólogo ruso Jean Piaget (1969) concibió la teoría de Desarrollo Cognitivo como un proceso direccional dedicado a que las formas tradicionales de conocimiento evolucionen hacia nuevas estructuras, adaptándose a enfoques más actuales para interpretar y dar sentido al mundo. De igual forma, el psicólogo estadounidense Jerome Bruner (1986) destacó la construcción activa del conocimiento mediante la interacción con la información y el entorno. Su enfoque en el Aprendizaje por Descubrimiento promueve a organizar el aprendizaje de manera significativa, permitiendo a los/as estudiantes entender las relaciones entre conceptos y aplicar estos conocimientos en diversas situaciones, a través de la Estructuración del Conocimiento. Además, propuso que el aprendizaje efectivo sigue una espiral ascendente, donde los/as estudiantes revisan temas y conceptos a medida que avanzan en su comprensión, conocido como el Aprendizaje en Espiral (Araya et al., 2007). El DUA comparte similitudes con esta teoría, pues sus principios buscan involucrar a los/as estudiantes de manera activa y fomentar la construcción de su propio conocimiento.

- **La Teoría de las inteligencias Múltiples:** El psicólogo estadounidense Howard Gardner (1983) afirmó que las personas tienen diferentes tipos de inteligencia y propuso adaptar los métodos educativos a través del enfoque en la educación personalizada y destacó la diversidad de habilidades y talentos en las personas refiriendo al Reconocimiento de la Diversidad (Nadal Vivas, 2015). El DUA reconoce la diversidad y busca abordarlas ofreciendo múltiples formas de representación y expresión

De igual forma, el DUA se apoya de la investigación en nuevas tecnologías educativa para comprender mejor la diversidad de los/as estudiantes, pues han demostrado cómo las herramientas y los recursos digitales pueden personalizar la experiencia de aprendizaje, implementando prácticas pedagógicas más inclusivas y personalizadas, proporcionando así múltiples formas de representación y apoyando la participación de los/as estudiantes (Bañuelos Márquez, 2021; Fernández Portero, 2018).

En cuanto a las evidencias en neurociencia, que es la que ejerce mayor influencia, el DUA se basa en principios derivados de las investigaciones en neurociencias sobre el funcionamiento del cerebro y los procesos cognitivos, para construir su modelo de aplicación. Estos estudios explicaron cómo funciona el cerebro y que zonas se activan en el momento del aprendizaje, teniendo siempre presente que el cerebro es único, dinámico y cambiante, identificando tres redes neuronales distintas que desempeñan roles específicos en los procesos de aprendizaje (Rose et al., 2006)

- **Redes de reconocimiento (el “Qué” del aprendizaje):** Se encargan de interpretar y reconocer la información.
- **Redes estratégicas (el “Cómo” del aprendizaje):** Generan patrones motores, acciones y objetivos.
- **Redes afectivas (el “Por qué” del aprendizaje):** Especializadas en asignar significado emocional.

2.4 Principios y Pautas del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA)

El DUA propone tres principios fundamentales que sirven de guía a las prácticas educativas, los cuales se vinculan con una serie de pautas y puntos de verificación que conforman un conjunto de estrategias para diseñar currículos flexibles. Estas pautas sirven de apoyo para el acceso, la construcción y la internalización, para eliminar las barreras, garantizar que el aprendizaje sea inclusivo, equitativo y de calidad para todos los/as estudiantes, convirtiéndolos en aprendices expertos (Elizondo Carmona, 2022).

A continuación, se detallará cada uno de los principios y su relación con las pautas y puntos de verificación, según la versión 2.2 de las directrices del DUA la cual inicia con el principio III:

- Principio III: Proporcionar múltiples formas de **Compromiso**

Este principio se fundamenta en la presencia de una red cerebral activada por los aspectos emocionales que influyen en el aprendizaje y hace referencia al “Por qué” del mismo. Según se explica en la Versión 2.0 de las directrices del DUA, existe un componente emocional crucial para el aprendizaje, a menudo subestimado (Alba Pastor et al., 2013). Los/as estudiantes pueden encontrar diversas motivaciones para implicarse en el aprendizaje, pero es esencial que estén motivados. Estas motivaciones individuales pueden variar según el funcionamiento neurológico, la cultura, el interés personal, las exigencias previas, el conocimiento y otros factores que interactúan para determinar qué es lo que impulsa a una persona a aprender (Lorenzo-Lledó, 2023). Se ha visto que algunos estudiantes se motivan al trabajar de forma individual, mientras que a otros solo les motiva el trabajo en grupo, algunos encuentran motivación al asumir roles de liderazgo, mientras que otros prefieren seguir instrucciones o trabajar juntos a sus pares (Gallardo Venegas, 2019). No existe una fórmula única que sea la mejor para todos, por lo que las situaciones de aprendizaje deberían ofrecer opciones para que los alumnos tengan la oportunidad de comprometerse según sus capacidades y preferencias individuales (Muntaner Guasp, 2014).

Este principio se relaciona con las siguientes pautas y puntos de verificación que se muestran en la Figura 3:



Figura 3. Pautas y puntos de verificación del Principio III, Compromiso
 Nota. Fuente: Elaboración propia, según los datos obtenidos de (CAST, 2018)

- Principio I: Proporcionar múltiples formas de **Representación**

Este principio hace referencia al "Qué" del aprendizaje y se fundamenta en las variaciones que presentan los/as estudiantes en la manera en que perciben y comprenden la información que se les presenta (Berríos Armijo et al., 2021). Los autores ilustran este principio con ejemplos como los/as estudiantes con discapacidades sensoriales (ceguera, sordera), aquellos con dificultades de aprendizaje como la dislexia o aquellos con dominio limitado del lenguaje debido a su incorporación tardía al sistema educativo, como es común en estudiantes provenientes de otros países (García de la Garza, 2016). Estos estudiantes requieren diferentes formas de presentación de la información para acceder a los contenidos, como subtítulos, lengua de signos, lectores de pantalla o traductores automáticos. En algunos casos, las opciones pueden alinearse con las preferencias o fortalezas de cada estudiante, permitiendo que la información se

presente en formato impreso, a través de imágenes, sonidos o medios audiovisuales (Calabria Salvador, 2021). La clave de esta etapa del proceso de aprendizaje es asegurar que los/as estudiantes accedan a la información e interactúen con ella según sus patrones individuales. Los autores enfatizan que no existe un medio o sistema de representación óptimo para todos los/as estudiantes, por lo que es esencial proporcionar opciones diversas para que cada alumno elija o utilice aquel que mejor se ajuste a sus capacidades y preferencias (Alfaro Ledezma et al., 2020).

De este principio se derivan las siguientes pautas y puntos de verificación que se muestran en la Figura 4:



Figura 4. Pautas y puntos de verificación del Principio I, Representación.
 Nota. Fuente: Elaboración propia, según los datos obtenidos de (CAST, 2018)

- Principio II: Proporcionar múltiples formas de **Acción y Expresión**

En este principio, se observan diferencias en la manera en que los/as estudiantes interactúan con la información y demuestran sus conocimientos. Esto resalta la importancia del segundo principio, que se centra en el “Cómo” del proceso de aprendizaje (Segura Castillo et al., 2019). Los autores ejemplifican este principio considerando a los/as estudiantes con dificultades motoras o problemas de habla. En tales casos, es esencial ofrecer opciones que les permitan realizar tareas y mostrar sus logros mediante medios alternativos. Algunos pueden destacarse mejor con textos escritos, mientras que otros prefieren expresarse oralmente, ya sea de manera directa o mediante ayudas técnicas (González Gómez, 2009). La clave radica en garantizar que existan diversas opciones para que cada estudiante tenga la oportunidad de aprender y expresarse de acuerdo con sus capacidades individuales.

En la figura 5 se muestra las pautas y puntos de verificación para la práctica:



Figura 5. Pautas y puntos de verificación del Principio II, Acción y Expresión.
 Nota. Fuente: Elaboración propia, según los datos obtenidos de (CAST, 2018).

Las pautas están estructuradas desde lo más general (Principios) hasta lo más específico (Punto de verificación). Dentro de cada principio, las pautas siguen una jerarquía vertical, desde los más sencillo en términos de procesamiento cognitivo y la facilidad de implementación, para luego abordar aspectos más complejos (Fernández Portero, 2020). Este enfoque proporciona un marco flexible y adaptable que los docentes pueden utilizar como guía para diseñar experiencias de aprendizaje, adaptándolas a las necesidades específicas de cada currículum o para evaluar currículos existentes, pues representa un conjunto de estrategias flexibles diseñadas para superar barreras comunes (Gutiérrez-Saldivia et al., 2021).

Es necesario precisar que las pautas no deben aplicarse de manera aislada a una única faceta del currículum ni deben limitarse a un grupo reducido de estudiantes. Lo ideal sería emplearlas de manera integral, evaluando y planificando objetivos, métodos, materiales y evaluaciones, con el propósito final de establecer un entorno de aprendizaje para todos (Tobón Gaviria et al., 2020).

2.5 Implementación del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) en el Currículo

El objetivo principal del currículum basado en el DUA va más allá de simplemente guiar a los/as estudiantes para adquirir conocimiento y habilidades específicas; aspira a transformarlos en aprendices expertos (Meyer et al., 2014; Sebastián-Heredero, 2019). Desde la perspectiva del DUA, los aprendices expertos desarrollan tres características principales: Son decididos y motivados, ingeniosos y conocedores; y estratégicos y dirigidos a la meta; para conseguirlo requieren de un currículum flexible que considere 3 conceptos y 4 componentes los cuales están altamente interconectados (Alba Pastor et al., 2013; Zapata et al., 2019):

Conceptos:

1. **“Universal”**. Que refiere a un plan de estudios que pueda ser utilizado y comprendido por cada estudiante en la clase, permitiendo adaptar sus conocimientos previos, fortalezas, necesidades e intereses.
2. **“Aprendizaje”**. La neurociencia indica que el cerebro tiene tres redes principales: una para el reconocimiento (el qué del aprendizaje), otra para las habilidades y estrategias (el cómo del aprendizaje) y otra para la atención y la priorización (el por qué del aprendizaje).
3. **“Diseño”**. Que requiere de un diseño con alto grado de diversidad, es decir, que sea flexible y adaptable a todas las personas con o sin discapacidad, entonces

si se diseña pensando en aquellos con limitaciones, será beneficiosos para todos.

Componentes:

1. **Objetivos.** Representan las expectativas de aprendizaje. Deben desarrollarse considerando la variabilidad de los los/as estudiante y diferenciando los objetivos de los medios para alcanzarlos, permitiendo a los docentes ofrecer diversas opciones y establecer expectativas más altas para cada estudiante.
2. **Métodos.** Facilitan diferentes métodos para adaptarse a la variabilidad del estudiantado, el contexto de la tarea, los recursos sociales y emocionales, y el clima del aula. Deben ser flexibles y variados, ajustándose al progreso y la evolución individual del estudiante.
3. **Materiales.** Exhiben gran variabilidad y flexibilidad de contenidos en múltiples medios con soportes integrados e instantáneos. Ofrecer herramientas y recursos necesarios para que los/as estudiantes accedan, analicen, organicen, sinteticen y expresen la comprensión de los conocimientos de diversas maneras, permitiendo opciones para el éxito.
4. **Evaluaciones.** Buscan mejorar su precisión y puntualidad, deben ser integrales y articuladas para guiar la enseñanza de todos los/as estudiantes, permitiendo el uso de apoyos y andamiajes para lograr el objetivo.

En la Figura 6 se muestra un esquema conceptual del currículo DUA:

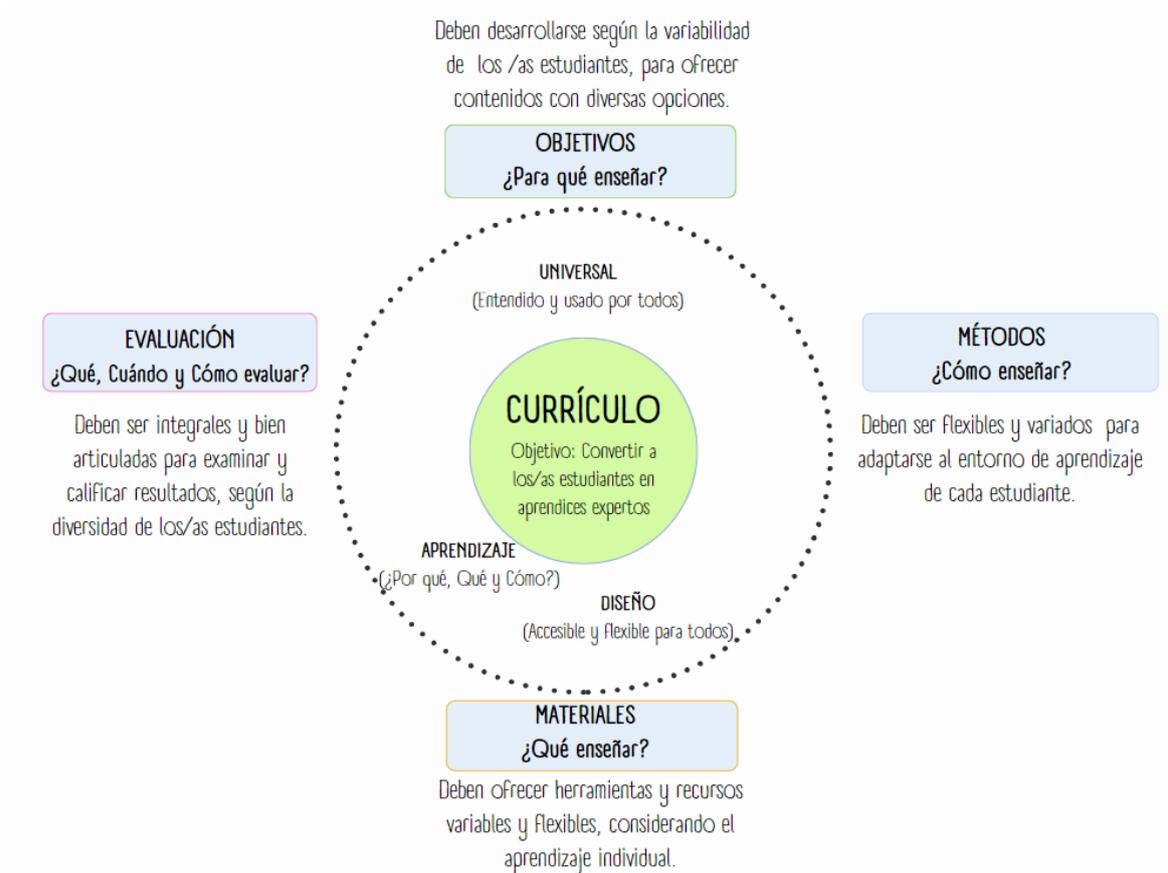


Figura 6. Esquema conceptual del currículo DUA

Nota. Fuente: Elaboración propia, según información obtenida de (Alba Pastor et al., 2013)

2.6 Aplicación del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) y la Tecnología en Entornos Educativos

Desde su creación el DUA ha sido adoptado por diversas escuelas, en sus diferentes niveles educativos Básica, Secundaria y Superior, y sistemas educativos en todo el mundo, como un enfoque efectivo para promover la inclusión y la equidad en la educación, debido a que actúa como un pilar fundamental para crear entornos que sean al mismo tiempo acogedores e inspiradores para cada estudiante. Su implementación en el salón de clases aumenta la motivación y la participación de los/as estudiantes, mejorando así su rendimiento académico y su capacidad para aprender (López Bastías et al., 2022).

En este sentido, el uso de las tecnologías y ciencias del aprendizaje desempeñan un papel importante en la aplicación del DUA, pues la combinación de ambos facilita una personalización más eficaz y sencilla de los planes de estudios, dado que permiten adaptarlos de forma práctica y eficiente con tecnologías que ofrecen apoyo integrado,

andamiaje y desafíos para ayudar a los/as estudiantes a interactuar con el entorno de aprendizaje (Palaguachi-Tenecela et al., 2020).

De igual forma, con la creciente presencia de la educación en línea hasta la adaptación de programas especializados para estudiantes con discapacidad, el DUA ha influido significativamente en la forma en que se diseña y se ofrece experiencias educativas (Sánchez Fuentes et al., 2016). En entornos virtuales de aprendizaje, se busca garantizar la accesibilidad y participación de todos los/as estudiantes, mientras que, en programas de educación especial, la adaptación de materiales y métodos de enseñanza es esencial para abordar las necesidades individuales. Además, el DUA ha tenido un impacto significativo en el desarrollo de cursos y recursos educativos en línea, promoviendo la creación de contenidos multimodales que se adapten a diversos estilos de aprendizaje (Alba Pastor et al., 2015; Crisol Moya et al., 2020).

No obstante, el simple hecho de utilizar tecnología en el aula no significa implementar el DUA efectivamente, pues se requiere de la eficiencia de los profesores y la integración de soluciones tecnológicas de manera estratégica, por lo que, es necesario la formación de docentes en el DUA para diseñar entornos de aprendizaje inclusivos y responder a las necesidades únicas de cada estudiante (Parody García et al., 2022) .

Asimismo, el DUA se beneficia de la tecnología educativa contribuyendo a que los procesos de enseñanza y aprendizaje sean más colaborativos, creando así entornos de aprendizaje más interactivos y flexibles centrados en el estudiantado (Linares Pons et al., 2014). A continuación, se presenta una clasificación del uso de la tecnología en el entorno de aprendizaje:

- **Accesibilidad de los materiales educativos:** Herramientas de lectura de pantalla, subtítulos y otras características de accesibilidad en plataformas digitales facilitan el acceso a la información para estudiantes con diversas necesidades.
- **Personalización del Aprendizaje:** Plataformas de aprendizaje en línea y software adaptativo pueden ajustar la dificultad y el formato de materiales según las necesidades individuales de cada alumno, ofreciendo rutas de aprendizaje personalizado.
- **Variedad de medios y formatos:** Textos, imágenes, videos, animaciones, por mencionar algunos, permitiendo que los/as estudiantes elijan el formato que mejor se adapte a sus estilos de aprendizaje.

- **Retroalimentación inmediata y personalizada:** Los docentes pueden utilizar sistemas de retroalimentación automática para evaluar el progreso individual de los/as estudiantes y ofrecer orientación específica para mejorar el aprendizaje.
- **Herramienta de evaluación adaptativas:** Plataformas de aprendizaje, software de organización y planificación, herramientas de retroalimentación automática, juegos educativos, dispositivos de lectura de texto o voz. Los/as estudiantes pueden usar estas herramientas que se ajustan a su nivel de habilidad.
- **Colaboración en línea:** Plataformas en líneas, los/as estudiantes pueden trabajar juntos en proyectos, discutir ideas y compartir recursos de manera más eficiente.
- **Aprendizaje a Distancia e Híbrido:** Permite mayor flexibilidad en la presentación de contenido, la participación y la evaluación.

2.7 El Diseño Universal para el Aprendizaje en el Ámbito Global

El Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) ha ganado reconocimiento y atención en todo el mundo. Diversos organismos, instituciones públicas y profesionales de la educación han referido y promovido el DUA como un marco fundamental que busca hacer que la enseñanza sea más accesible para todos los/as estudiantes (García-Cano Torrico et al., 2017; Rubio Pulido, 2017) de los cuales se destacan:

- **La UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura).** Aborda y respalda el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) como parte de su compromiso con la inclusión y la equidad en la educación (Sandoval Mena, 2023).
- **El CAST (Centro de Tecnología Especial Aplicada).** Creadores del DUA, se enfoca en la investigación y el desarrollo de prácticas educativas inclusivas, así como el uso de la tecnología educativa para brindar recursos actualizados en apoyo a una enseñanza eficiente (CAST, 2021)
- **La UDL-IRN (Red Internacional de Diseño Universal para el Aprendizaje).** Es complementario al CAST, apoya y difunden la implementación del DUA en todo el mundo proporcionando recursos relacionados al DUA (UDL-IRN, 2023)
- **El Centro DO-IT de la Universidad de Washington (Discapacidades, Oportunidades, Internet y Tecnología).** Brinda recursos para los/as estudiantes con discapacidad, personal en educación, padres y mentores, publica la guía práctica para la gestión universitaria (Burgstahler, 2015).

- **La Red Europea de Educación Inclusiva y Discapacidad (IncluD-ed).** Publica la guía de buenas prácticas inclusivas en el ámbito de la educación en Europa en la que aborda la transición a la universidad (IncluD-ed, 2012).
- **La Agencia Europea para las Necesidades Especiales y la Educación Inclusiva.** Aborda temas de inclusión educativa en Europa y refiere al DUA en su publicación Educación Inclusa Digital (European Agency for Special Needs and inclusive Education, 2022).
- **La RIINEE (Red Iberoamericana de Necesidades Educativas Especiales).** Promueve la cooperación y el intercambio de conocimientos y experiencias entre países iberoamericanos. Realiza actividades que respaldan al DUA (Espinosa Rabanal, 2012)

En cuanto a España, existen diversas instituciones que desempeñan un papel importante en la promoción y aplicación del DUA en el ámbito educativo, de las cuales podemos mencionar:

- **La Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE)**, en colaboración con la **Fundación ONCE**, presenta la “Guía de buenas prácticas para la transición, el acceso y la acogida del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo en los estudios universitarios”, elaborada por la **Red de Servicios de Apoyo a Personas con Discapacidad de la Universidad (Red SAPDU)**, en la cual fomenta la aplicación del DUA en contextos universitarios (Red SAPDU, 2020).
- **El Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO)**, proporciona trabajos de investigación en el campo del DU y el DUA con artículos publicados como “Diseño, creación de módulo Scorm y puesta en marcha de una unidad didáctica sobre el DUA (Díez Villoria et al., 2012) y “El DUA como metodología docente para atender a la diversidad en la universidad” (Díez et al., 2015), por mencionar algunos.
- **El Centro de Referencia Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT)**, con su publicación “Diseño para todos en Educación” (Rodríguez-Portocarrero et al., 2015) .
- **La Red Universitaria de Investigación e Innovación Educativa (REUNI+D)**, publicó DUALETIC: “Estudio de la efectividad de la implementación de los principios de DUA y los usos de materiales digitales accesibles: implicaciones para la enseñanza de la lectoescritura y formación del profesorado” (García-Valcárcel Muñoz-Repiso, 2018)

- **La Fundación Universia**, con la elaboración y publicación de la “Guía de Atención a la Discapacidad en la Universidad 2020/21”, en la cual brinda información actualizada de los servicios ofrecidos por las universidades españolas respecto a las medidas de inclusión y accesibilidad (Fundación Universia, 2020)
- **El grupo EducaDua**, difunde información del DUA en español a través de su plataforma creada desde el Proyecto DUALETIC que investiga la eficacia de la aplicación del DUA en contextos escolares (Márquez Aguirre, 2015).

Asimismo, existen manuales prácticos que brindan orientación para promover la inclusión en instituciones educativas, elaborados por autores que han compartido sus experiencias y acciones en primera persona, entre los cuales se destacan:

- La doctora en educación **Carmen Alba Pastor**, con las siguientes publicaciones:
 - Aportaciones del Diseño Universal para el Aprendizaje y de los materiales digitales en el logro de una enseñanza accesible (2012).
 - Diseño Universal para el Aprendizaje: pautas para su introducción en el currículo (2014).
 - Diseño Universal para el Aprendizaje: educación para todos y prácticas de enseñanza inclusiva. Editorial Morata (2017).
 - Diseño Universal para el Aprendizaje: un modelo teórico-práctico para una educación inclusiva de calidad (2019).
- Los docentes **Coral Elizondo, María Dolores Alcántara, Silvana Corso, José Blas García, Antonio Márquez, María Rubio y María Villaescusa**, con su publicación “Inclusión: acciones en primera persona. Indicadores para centros inclusivos. Manual práctico (A. Márquez et al., 2021).

Además, de las 93 universidades existentes en España, 62 de ellas han incorporado conceptos relacionados con el DUA en sus programas educativos y en la formación de docentes, tal como se visualiza en la Figura 7.

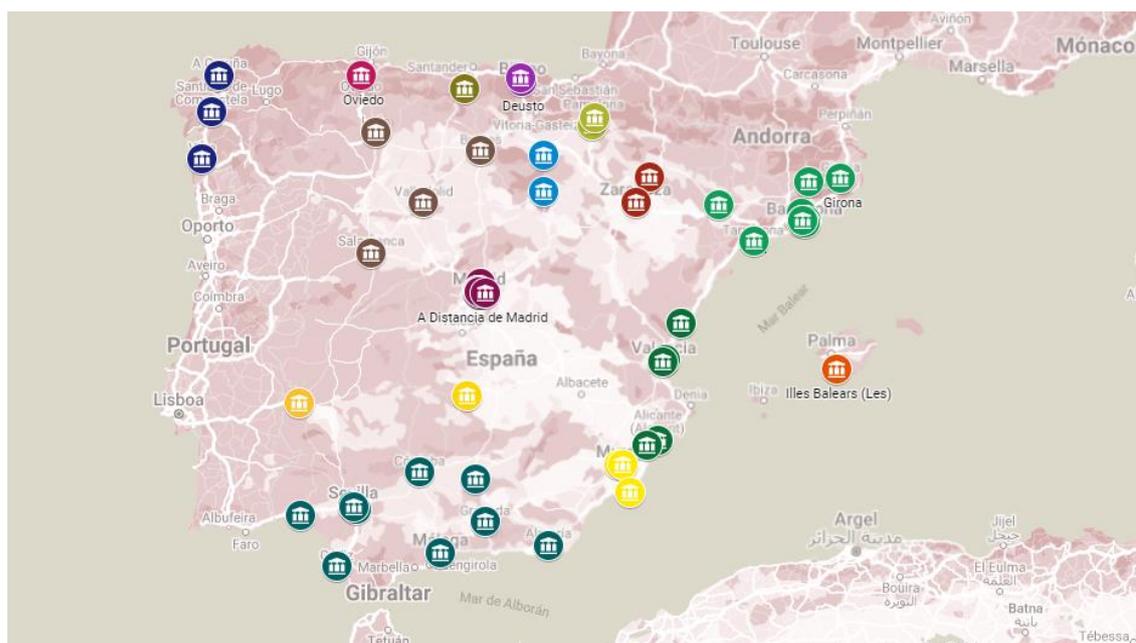


Figura 7. Universidades de España que hacen mención del DUA

Nota. Fuente: Elaboración propia, según información obtenida de (Red SAPDU, 2020).

En la Figura 8 se detalla el número de Universidades por Comunidad Autónoma que refieren al DUA:

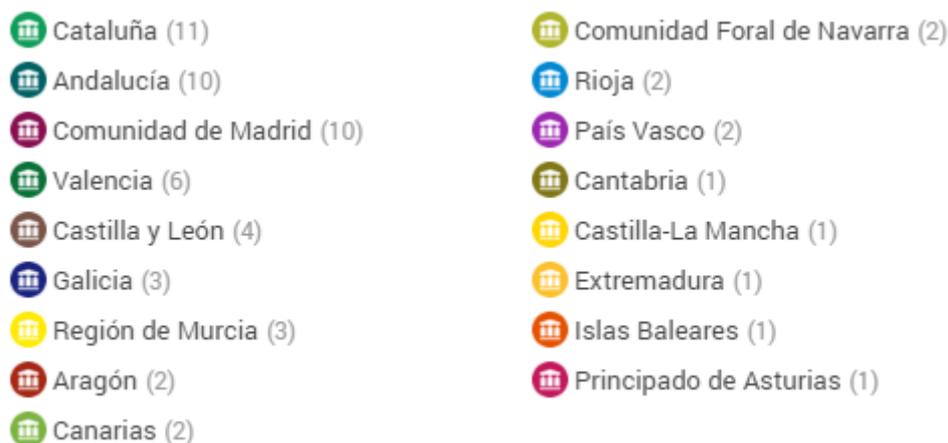


Figura 8. Número de universidades por Comunidad Autónoma que refieren al DUA:

Nota. Fuente: Elaboración propia, según información obtenida de (Red SAPDU, 2020).

2.8 La implementación del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) en España

Uno de los principales desafíos que enfrenta el sistema educativo español es lograr la inclusión de todos los/as estudiantes, garantizando su presencia, participación y progreso sin excepciones. La Ley Orgánica de educación (LOMLOE) 3/2020, del 29 de diciembre, que modifica a la Ley Orgánica de Educación (LOE) 2/2006, de 3 de mayo, y reemplazó a la anterior Ley Orgánica de Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE) 2013, destaca la importancia de la inclusión como uno de los principios fundamentales del sistema educativo (Anta et al., 2024). Este enfoque se alinea con el derecho de la infancia, tal como lo establece la Convención sobre los derechos del Niño de las Naciones ((United Nations Treaty Series, 1990). La ley insta a todas las instituciones educativas a incorporar la inclusión educativa y la aplicación de los principios del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) en las normativas autónomas y en los centros educativos. Esta ley, a diferencia de sus predecesoras, enfatiza de manera contundente la importancia de utilizar y aplicar un modelo específico de educación inclusiva, anteriormente, las leyes simplemente resaltaban la obligación de abordar las necesidades educativas especiales sin especificar métodos o pautas concretas. Sin embargo, aunque la LOMLOE menciona varias veces el DUA como guía preferida para dirigir los procesos didácticos y pedagógicos en todas las etapas, no profundiza en este concepto, excepto para enfatizar su papel en proporcionar al alumnado diversos medios de representación, acción, expresión y formas de implicación en la información presentada (Martínez Agut, 2021). En cambio, en el desarrollo normativo de la LOMLOE, acentúa que la autonomía de los centros educativos debe contribuir al desarrollo del currículo, promoviendo la creación de modelos abiertos de programación docentes y materiales didácticos que se ajusten a las diversas necesidades del alumnado y del profesorado, basándose en los principios del DUA (Coll Salvador et al., 2021).

Por otro lado, se presentan otros desafíos que son cruciales, como son alcanzar la competencia digital de docentes y estudiantes y reducir la brecha digital respecto a las desigualdades en el acceso, uso e implementación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) entre diversos grupos sociales. Las Administraciones Educativas, siguiendo las directrices de Europa, han venido desarrollando un modelo que reúne las competencias digitales esenciales para la sociedad del conocimiento. En este sentido, surge el Marco Europeo de Competencia Digitales para la Ciudadanía (DigComp) (Calatayud et al., 2018).

Con el objetivo de capacitar al Sistema Educativo para afrontar la transformación digital de los centros educativos, el Ministerio de Educación y Formación Profesional publica la resolución del 4 de mayo de 2022 (BOE-A-2022-8042), actualizando el Marco de Referencia de la Competencia Digital Docente (DigComp Edu) (Cassio et al., 2023). En esta resolución, se definen las seis áreas de la Competencia Digital Docente y los reales decretos que regulan la ordenación y las enseñanzas mínimas en los diferentes niveles de enseñanza, destacando el desarrollo curricular de la competencia denominada Competencia Digital.

En otro orden de las cosas, en el ámbito del sistema universitario, el concepto del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) adquiere importancia significativa desde la promulgación de la Ley 51/2003, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, que establece adoptar medidas de acciones positivas como adaptar y/o elaborar planes de estudios en cumplimiento del principio de “accesibilidad universal” y el “Diseño para todos” (Álvarez-Robles, 2017).

Posteriormente, en el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, en la que se establece el ordenamiento de las enseñanzas universitarias oficiales, en su principio 5, que aborda los principios generales para el diseño de los títulos universitarios, se enfatiza la creación de currículos académicos a partir del respeto y la promoción de los Derechos Humanos, haciendo referencia a los principios de accesibilidad universal y diseños para todos establecidos en la Ley 51/2003, la misma que protege a los derechos de las personas con discapacidad .

Ahora bien, mediante la modificación del Real Decreto 1393/2007 por el Real Decreto 861/2010, se impulsa la aplicación de estos principios en todos los programas educativos, incluyendo el nivel universitario. Este marco normativo proporciona la base para examinar fuentes conceptuales y su aplicación, así como para considerar el Diseño Universal como fundamento para prácticas innovadoras y de investigación en instituciones universitarias (García-Jiménez et al., 2016)

Adicionalmente, en la ley Orgánica de Universidades 2/2023 (LOSU), que sustituyó a la Ley 4/2007, se establece las pautas para la inclusión de personas con discapacidad en las universidades. Específicamente, en su artículo 37, la LOSU hace referencia explícita a la discapacidad intelectual y establece que las universidades promuevan el acceso a estudios por medio de programas que se adapten a sus capacidades. De igual modo, el Real Decreto 822/2021 del 28 de setiembre, que derogó al Real Decreto 1393/2007, establece la estructura y los procedimientos para garantizar la calidad de la enseñanza

universitaria, haciendo hincapié en la inclusión de la sostenibilidad en los planes de estudios, entre otros (Albert Márquez, 2023).

Considerando la legislación universitaria en relación con la atención a la diversidad, se evidencia la importancia no solo de la formación continua del docente en Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) y la integración efectiva de sus principios en la planificación curricular, sino también contar con políticas y prácticas inclusivas de manera transversal, gestionadas por las unidades de diversidad, contar con los recursos necesarios, brindar el apoyo individualizado en salud, acompañamiento psicológico y pedagógico al estudiantado con discapacidad pueda gozar de una educación en igualdad de condiciones.

Cabe señalar que algunas administradoras gubernamentales españolas han adoptado el Diseño Universal para el Aprendizaje como parte de sus políticas educativas como el objetivo de fomentar la educación inclusiva y trabajar hacia el cumplimiento de los Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos en la agenda 2030, especialmente con el ODS 4 "Garantizar una educación inclusiva y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje para todos" y el ODS 10 "Reducir la desigualdad en y entre los países".

3. ANÁLISIS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR: NORMATIVAS Y ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS DEL SISTEMA UNIVERSITARIO EN ESPAÑA.

El sistema universitario en España está compuesto por un total de 93 universidades distribuidas en todas las comunidades autónomas del país, de ellas 50 son públicas y 43 privadas. Desde el punto de vista administrativo, muchas universidades cuentan con órganos de gobierno como el rectorado, vicerrectorados, decanatos y departamentos académicos, entre otros. En el caso de las universidades públicas, estas son autónomas en cuanto a su organización, gestión administrativa y la definición de políticas internas. Respecto a su financiación, estas reciben fondos principalmente del gobierno central y de las comunidades autónomas correspondientes. En cambio, las universidades privadas presentan una mayor autonomía, debido a que su financiamiento proviene de recursos propios (Matia Portilla, 2022). No obstante, las universidades privadas reciben financiamiento a través de subvenciones en algunas circunstancias, especialmente si prestan servicio público, como es el caso de la educación superior, al incluir el apoyo a la calidad educativa, la promoción de la equidad en el acceso a la educación superior y el fomento de la diversidad en el sistema universitario, estando obligadas a rendir cuentas por los fondos recibidos. En este aspecto, tanto las universidades públicas como privadas se benefician con las subvenciones que son fundamentales para su sostenibilidad y crecimiento, las mismas que pueden provenir de diferentes fuentes, como el gobierno central, las comunidades autónomas o incluso organismos internacionales (Fernández Ramos, 2022).

Para conocer el alcance y rendimiento del sistema universitario español, es fundamental examinar las estadísticas relacionadas con el número de estudiantes matriculados y egresados en las instituciones del país. En este sentido, el informe Datos y Cifras del Sistema Universitario Español del Ministerio de Universidades, periodo 2021-2022, proporciona una visión detallada de la situación actual. Según este informe, el sistema universitario español muestra un crecimiento de 0,68% respecto al periodo anterior. El número total de estudiantes matriculados asciende a 1.690.947 millones, de los cuales 1.338.304 corresponde al programa de Grado, seguido por el programa de Máster con 258.991, ambos con una tasa neta de escolarización (población entre 18 y 24 años) de 32.3% y el programa de Doctorado con 93.652 alumnos. Las comunidades que presentan mayor número de estudiantes matriculados son: la Comunidad de Madrid con 304.851 en 17 universidades (6 públicas); la Comunidad de Andalucía con 245.524 en 11 universidades (10 públicas); la Comunidad de Cataluña con 223.959 en 12 universidades (7 públicas), la Comunidad Valenciana con 157.455 en 9 universidades

(5 públicas) y la Comunidad de Castilla y León con 86.676 en 9 universidades (4 públicas). En cuanto a los egresados, el informe indica que un total de 354.201 estudiantes completaron sus estudios durante el mismo periodo, de los cuales 207.646 alumnos corresponden a Grado, 135.419 a Máster y 11.136 a Doctorado (Ministerio de Universidades, 2023a). Con este análisis, se logra obtener una visión integral de la demanda educativa en el país, identificando las regiones con mayor actividad universitaria. También es importante mencionar la cantidad de estudiantado con discapacidad en las universidades españolas que asciende a 22.156, el cual representa el 1,66% del total del estudiantado de la titulación de Grado para el periodo 2021/2022. En la Tabla 1 se muestra la cantidad de estudiantes matriculados por título académico en España en el periodo 2021/2022 y el Nro. y porcentaje de estudiantes con discapacidad, se detalla las Comunidades Autónomas con mayor demanda. Además, se muestra el total de estudiantes egresados a nivel global del mismo periodo:

Tabla 1. *Matriculados y egresado en el sistema universitario español periodo 2021/2022*

Comunidad Autónoma	Grado	Máster	Doctorado	Total	Total estudiantes con discapacidad (Grado)	% estudiantes con discapacidad (Grado)
Comunidad de Madrid	237.046	49.777	18.028	304,851	1.858	0,14%
Andalucía	203.707	26.141	15.676	245,524	2.368	0,18%
Cataluña	179.933	28.278	15.748	223,959	3.473	0,26%
Comunidad Valenciana	124.827	21.666	10.962	157,455	1.767	0,13%
Castilla y León	70.557	10.728	5.391	86,676	781	0,06%
Otras	522.234	122.401	27.847	672,482	11.909	0,89%
Total matriculados	1.338.304	258.991	93.652	1.690.947	22.156	1,66%
Total egresados	207.646	135.419	11.136	354.201		

Nota. Fuente: Elaboración propia, según los datos extraídos del Informe del Ministerio de Universidades (2023)

Dentro del marco normativo que rige el funcionamiento de las universidades en España, se encuentra la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de Marzo, Del Sistema Universitario (2023) LOSU. Esta ley forma parte de una reforma más amplia en el ámbito universitario español, en la que existen decretos que complementan y detallan aspectos específicos para su aplicación práctica en el sistema universitario como por ejemplo, el Real Decreto

822/2021, de 28 de setiembre, que establece la organización de las enseñanzas universitarias y el procedimiento para garantizar su calidad, el Real Decreto 576/2023, de 4 de julio que modifica el reglamento de las enseñanzas oficiales de doctorado o el Real Decreto 640/2021, de 27 de julio, que abordan aspectos como la creación y reconocimiento de universidades y centros universitarios, y la acreditación institucional de centros universitarios (Eiros Bachiller, 2023).

La LOSU tiene como principal objetivo regular el sistema universitario español, así como establecer los mecanismos necesarios para coordinar, cooperar y colaborar entre las distintas administraciones públicas que tienen competencias en materia universitaria. Además, aborda aspectos fundamentales como la estructura universitaria, la calidad educativa, la inclusión, la investigación, la financiación y la autonomía universitaria, entre otros. De esta manera, la LOSU otorga mayor protagonismo y poder de decisión a las comunidades autónomas en la configuración y gestión del sistema universitario y a su vez, brinda a las universidades una mayor autonomía para establecer sus propias estructuras de gobierno (Corominas Subias, 2023).

Cabe señalar que, una de las prioridades del sistema educativo universitario español es promover la inclusión y la diversidad. En este contexto, la inclusión va más allá de simplemente admitir a estudiantes con diferentes condiciones, implica crear una cultura universitaria que celebre la inclusión y la diversidad en todas las facetas de la vida universitaria mediante la implementación de medidas y políticas, así como el desarrollo de planes estratégicos que aborden las barreras y desafíos en un espacio dinámico y diverso (Ainscow, 2002).

En cuanto a las normativas que abordan la inclusión en el sistema universitario español, es importante destacar que la legislación educativa en España ha evolucionado para promover la igualdad de oportunidades y la inclusión de todos los estudiantes. La Ley Orgánica 2/2023 LOSU, introduce una serie de derechos y medidas para promover la inclusión en la educación universitaria. En el artículo 33 se garantiza el derecho a una educación inclusiva y de calidad para todos los estudiantes, sumado a ello, el artículo 37.2 establece acciones específicas para hacer que las estructuras curriculares sean accesibles e inclusivas. Esto incluye la adopción de medidas de acción positiva para asegurar que los estudiantes con discapacidad tengan acceso equitativo a la educación universitaria, mediante ajustes razonables en materiales didácticos, métodos de enseñanza y sistemas de evaluación. Además, se promueve el acceso a estudios universitarios adaptados a las capacidades de las personas con discapacidad intelectual y otras formas de discapacidad (M. A. Márquez, 2023).

A esto se suma que, cada comunidad autónoma cuenta con normativas específicas para atender a las necesidades educativas especiales del alumnado adaptadas a sus capacidades individuales, también garantiza el acceso físico a las instalaciones universitarias como es el caso de Andalucía, Canarias, Castilla-La Mancha, Cataluña y Galicia. Estas normativas pueden variar en alcance y detalle según la región, pero todas tienen el objetivo de promover la inclusión y garantizar el acceso equitativo a la educación superior para todos los/as estudiantes, independientemente de sus capacidades individuales (Cabra D Luna, 2006)

De igual forma, el sistema universitario español se basa en leyes y normativas internacionales para el desarrollo e implementación de políticas educativas. En particular, España ha adoptado las directrices y los principios establecidos en el Proceso de Bolonia (Process Bolonia, 1999) que marcó el inicio del proceso de convergencia hacia el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) el mismo que fue constituido en el 2010. Esta adopción ha generado transformaciones significativas en el modelo de enseñanza y aprendizaje que incluyen el fomento del trabajo independiente, el desarrollo de competencias, el fortalecimiento de la tutoría académica y la modificación de los métodos de evaluación (Rodríguez-Izquierdo, 2014).

En relación a lo anterior, el Proceso de Bolonia tiene como objetivo promover la calidad en la educación superior en Europa, fomentar la investigación y la innovación, facilitar la movilidad estudiantil, así como promover la empleabilidad y la competitividad del sistema educativo superior, a través de mecanismos de evaluación y calidad para asegurar el cumplimiento de objetivos, considerando el respeto por la diversidad cultural, lingüística, los sistemas educativos nacionales y la independencia de las universidades (Feixas, 2004). Esto quiere decir que, son las propias universidades las que proponen y establecen los programas de estudios oficiales, sujetos a un riguroso proceso de evaluación externa que concluye con la inscripción del título en el Registro de Universidades, Centros y Títulos. Este aspecto es de gran importancia, pues la libertad y autonomía de las universidades aseguran que puedan ajustarse continuamente a las demandas cambiantes de la sociedad y del progreso científico (De Juanas Oliva, 2010).

En materia de educación inclusiva, el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) se orienta hacia un enfoque centrado en el estudiante y su proceso de aprendizaje. Esto implica la introducción de métodos de enseñanza innovadores, la reorientación de los currículos académicos, la implementación de políticas de acceso para asegurar la igualdad de oportunidades y mejorar la calidad de vida. Además, busca fomentar la participación de los/as estudiantes en el desarrollo e implementación de las políticas y

los cambios que se susciten en el proceso de mejora, enfatizando así la importancia de la inclusión y la diversidad en la educación superior (Lladó Martínez, 2023).

Aunado a ello, normativas como la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de las Naciones Unidas en 2006, ha promovido un enfoque basado en los derechos humanos, que sitúa a las personas con discapacidad, incluye a personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, en el centro de la acción política y social, reconociéndolas como sujetos de derecho; garantizando la plena igualdad de oportunidades. Esto no implica tratar a todos por igual, más bien, reconocer las diferencias individuales para que todas las personas tengan las mismas oportunidades (Márquez Vázquez et al., 2022).

Asimismo, el sistema universitario español se alinea con la agenda 2030 para el desarrollo sostenible, promulgada por las Naciones Unidas, en especial con el Objetivo de Desarrollo Sostenible N°4, el cual se centra en la educación y busca “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas las personas” y el Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 10. La educación superior es crucial para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS), debido a su labor en la generación y difusión del conocimiento (SDSN Australia/Pacific, 2017). La relación de ambos es bidireccional: como objetivo en sí mismo, como parte del sistema educativo y como impulsor del desarrollo. Esto quiere decir que, por un lado, los ODS afectan a la educación superior al establecer objetivos y metas que las instituciones educativas deben abordar en sus planes estratégicos y acciones, por otro lado, la educación superior también contribuye al logro de los ODS a través de la investigación, la enseñanza, la participación comunitaria y otras iniciativas relacionadas con el desarrollo sostenible, lo que hace que contribuya significativamente en el progreso social, económico y ambiental (Ramos Torres, 2021).

En este contexto, la mayoría de las universidades españolas han elaborado planes estratégicos y políticas especiales para fomentar la inclusión y la diversidad en sus campus, buscando garantizar un entorno universitario inclusivo donde todos los/as estudiantes puedan alcanzar su máximo potencial académico y personal. Estos planes abordan diversos aspectos, como la accesibilidad física de las instalaciones, la adaptación curricular, el apoyo a estudiantes con discapacidad, la sensibilización y la formación del personal, entre otros temas relacionados con la inclusión (Langa-Rosado et al., 2021).

Analizando el sistema universitario español, es esencial centrarse en las universidades públicas, pues representan la columna vertebral de la educación superior en el país

debido a su financiación de origen público y su alta demanda. La financiación garantiza recursos para operar y ofrecer programas accesibles, mientras que la demanda refleja su reputación y la calidad educativa. Estos dos factores las convierten en pilares esenciales del sistema educativo, permitiéndoles contribuir a la integración social y al desarrollo socioeconómico del país (Pérez-Esparrells et al., 2018).

En este contexto, se realizó un mapeo de las universidades, con los datos extraídos del Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT) - Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (n.d.), para conocer la estructura organizativa responsable de promover la inclusión y diversidad, como se muestra en la Tabla 2:

Tabla 2. Estructura Organizativa de Inclusión en Universidades Españolas

Universidades	Vicerrectorado estudiante o rs	Vicerrectorado específico	Delegación de Rector	Dirección / Gerencia	Secretaría	Servicios	Fundación	Oficina de inclusión
Rey Juan Carlos	Vicerrectorado de Planificación y Estrategia							Unidad de atención de personas con discapacidad y NEE
País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad							Servicio de Atención a Personas con Discapacidades
Castilla-La Mancha	Vicerrectorado de Estudiantes							Servicio de Apoyo a Estudiantes con Discapacidad (SAED)
Granada	Vicerrectorado de Estudiantes y Vida universitaria.					Servicio de asistencia estudiantil (SAE)		
Complutense de Madrid			Delegación del Rector para las Políticas Sociales					Oficina para la inclusión de personas con discapacidad (OIPD)
Sevilla		Vicerrectorado de Servicios Sociales, Campus Saludable, Igualdad y Cooperación						Unidad de Atención a Estudiantes con Discapacidad
Autónoma de Barcelona	Vicerrectorado de Alumnado y Empleabilidad						Fundación FAS	
Valladolid			Delegación de Rector para la RSU		Secretariado de Asuntos sociales			

Nota. Fuente: Elaboración propia, según datos extraídos del Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT) – Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (n.d.)

Como resultado se identificó que existen 50 universidades públicas en el sistema universitario español; todas ellas promueven, en diferentes grados, la inclusión y la diversidad, integrando cuestiones relacionadas con el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) en sus políticas y prácticas educativas. En la mayoría de las universidades públicas esta responsabilidad es compartida entre diferentes unidades administrativas, siendo los vicerrectorados las principales unidades encargadas de liderar estas iniciativas. No obstante, no todas las universidades cuentan con vicerrectorados específicos en inclusión. Algunas universidades cuentan con otras unidades responsables de la atención a la discapacidad como la Delegación de rector, la Dirección o la Gerencia. En cuanto a planes de inclusión, todas las universidades públicas españolas cuentan con un plan de inclusión publicado en sus páginas web, ya sea en el apartado dedicado a temas de inclusión o referido en su plan estratégico general.

En la Tabla 3, se presenta un panorama de la distribución de universidades públicas de España por Comunidad Autónoma y la estructura organizativa responsable de promover la inclusión en sus diversos ámbitos, en la que se puede apreciar que la responsabilidad se distribuye entre diferentes unidades administrativas:

Tabla 3. Distribución de universidades públicas por Comunidad Autónoma y estructura.

Comunidad Autónoma	Univ. Pública	Vicerr. Estud./RS	Vicerr. Espec.	Delegación de Rector	Dirección / Gerencia
Andalucía	10	5	4		1
Aragón	1	1			
Principado de Asturias	1	1			
Islas Baleares	1	1			
Canarias	2	2			
Cantabria	1	1			
Castilla - La Mancha	1	1			
Castilla y León	4	3		1	
Cataluña	7	4	2		1
Comunidad Valenciana	5	2	3		
Estado	2	2			
Extremadura	1	1			
Galicia	3	2	1		
Comunidad de Madrid	6	4		1	1
Región de Murcia	2	2			
Comunidad Foral de Navarra	1	1			
País Vasco	1	1			
La Rioja	1	1			
Total general	50	35	10	2	3

Nota. Fuente: Elaboración propia, según los datos extraídos del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidad.

Ahora bien, en términos gráficos, se representará las unidades responsables de la inclusión y diversidad de las universidades públicas españolas (Figura 9):

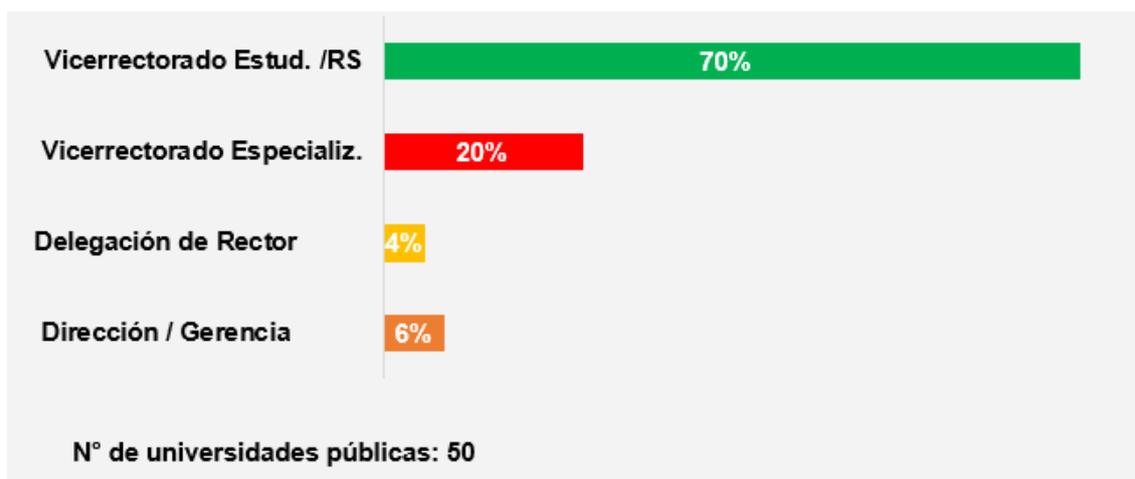


Figura 9. Unidades responsables de la Inclusión y Diversidad de las Universidades Públicas Españolas

Nota. Fuente: Elaboración propia.

De la Figura 9 podemos interpretar que, todas las universidades públicas promueven la inclusión. En la mayoría de ellas, el servicio de inclusión depende de un vicerrectorado generalmente de estudiante o de responsabilidad social con un 70% (35 univ.) de su total, un 20% (10 univ.) depende de un vicerrectorado especializado, 4% (2 univ.) de una delegación de rector y un 6% (3 univ.) de la dirección o gerencia.

En cuanto a la atención del estudiantado en temas de inclusión, se refleja que la mayoría cuenta con una oficina de inclusión dedicada con nombres diferentes en cada universidad como, por ejemplo: Oficina de atención a la diversidad funcional o similares (Figura 10):

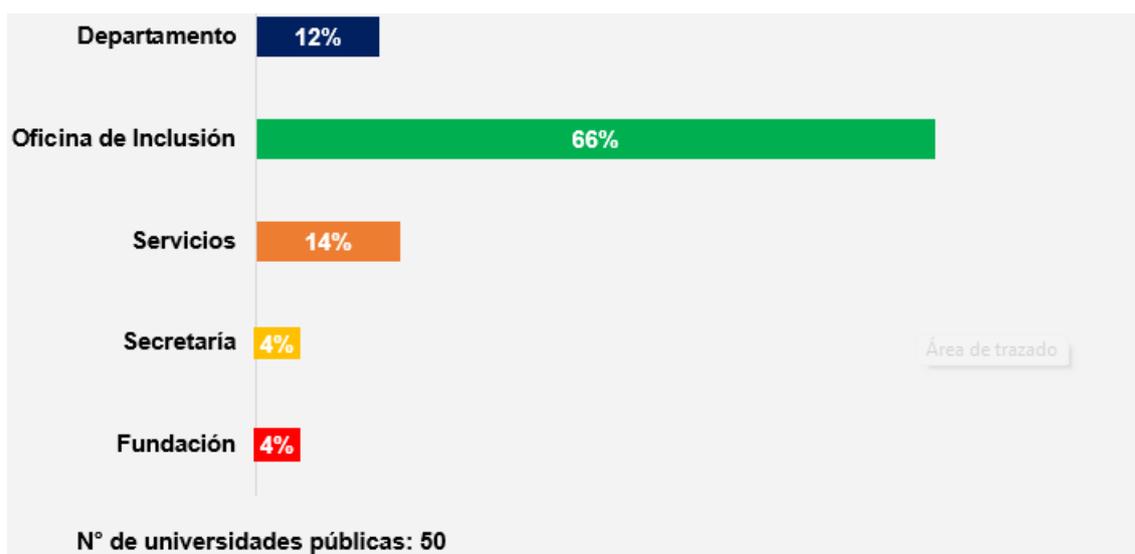


Figura 10. Unidades encargadas de la Atención a Estudiantes con Discapacidad en las Universidades Públicas

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tal como se muestra en la Figura 10, las oficinas de inclusión representan un 66% del total de universidades públicas. Algunas universidades cuentan con otras áreas que realizan diversas funciones, pero también se encargan de los servicios de inclusión como: el servicio de atención al alumnado que representa un 14% del total y departamentos diversos con un 12%. Existen 2 universidades que están asociadas con una fundación respectivamente, lo que representa un 4% del total, esto puede suponer un mayor alcance en cuanto a recursos adicionales, experiencia especializada en temas de inclusión, redes de colaboración, por mencionar algunas ventajas para promover la inclusión.

En resumen, el sistema universitario español está comprometido con la promoción de la inclusión y la diversidad, aunque existen diferencias en cuanto a la manera que se abordan estos temas en cada institución. Las legislaciones nacionales e internacionales proporcionan un marco general para promover la igualdad de oportunidades y la accesibilidad en la educación superior.

4. DISEÑO Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Para el presente estudio se ha aplicado un enfoque descriptivo cualitativo no experimental, lo que implica analizar y describir aspectos de una situación específica a través de la recopilación de datos, revisión documental y su posterior interpretación. El objetivo principal es comprender en profundidad las percepciones, actitudes y motivaciones de los líderes y técnicos responsables del servicio al estudiantado de la unidad de diversidad y discapacidad, utilizando el método de análisis temático (AT). Este enfoque permite una exploración detallada de las experiencias personales y los factores subjetivos que influyen en los participantes, sin establecer relaciones causales ni manipular variables independientes, sino más bien comprender fenómenos sociales desde la perspectiva de los participantes, de corte transversal, lo que significa que los datos han sido recolectados en un momento específico.

Los datos se recabaron a través de entrevistas semiestructuradas con cada participante lo que les permitió expresar libremente sus opiniones y experiencias relacionadas con el tema a través de conversaciones detalladas y abiertas. Además, se pudo captar aspectos subjetivos, emocionales y complejos, lo que ayudó a comprender las razones detrás de ciertas actitudes o comportamientos. Las entrevistas tuvieron una duración de 30 a 45 minutos y cada una de ellas constó de 4 preguntas con la que se buscaba recabar información para comprender mejor como la universidad aborda la inclusión del estudiantado con NEE, explorando la estructura organizativa y recursos dedicados a promover la inclusión e identificar desafíos y oportunidades para mejorar la labor en este contexto. Las entrevistas fueron grabadas mediante la plataforma de video conferencia Google Meet, Teams y Zoom para facilitar su realización, grabación y transcripción textual. Se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes antes de las entrevistas asegurando su comprensión del estudio y tu voluntariedad a participar en la investigación.

4.1 Marco Metodológico

La investigación cualitativa es un enfoque metodológico de la investigación social que se basa en un paradigma que comprende la realidad como una construcción social desde una perspectiva holística, mediante la recopilación y análisis de datos como textos, imágenes, gráficos, discursos y entrevistas. De igual manera, la posición del investigador es explícita, dado que reconoce y, en cierta medida, expresa sus valores y

creencias, que incluso puede ser fuente de datos para el estudio (Hernández Arteaga, 2012).

Esta metodología permite comprender detalles sobre actitudes y comportamientos de los participantes en su entorno natural al utilizar preguntas abiertas y entrevistas, algo que sería difícil de percibir si se emplearan encuestas con preguntas cerradas. Además, facilita la identificación de nuevos fenómenos y la observación directa de los participantes en contextos reales, durante la investigación, proporcionando una comprensión más profunda y completa de los temas estudiados (Flores Macías, 2018).

La investigación cualitativa se caracteriza por su enfoque **naturalista**, pues estudia los fenómenos tal como ocurren en su entorno natural, sin manipular variables ni realizar experimentos controlados. Es **fenomenológica**, porque examina realidades subjetivas al explorar significados, interpretaciones y patrones, capturando así experiencias e interacciones sociales desde la perspectiva de los participantes, lo que le permite plantear nuevas hipótesis y preguntas de investigación. Es **interaccionista simbólica**, debido a que parte del supuesto que la experiencia humana se construye a través de las interacciones sociales y la atribución del significado (Moreira, 2002). Asimismo, se incluyen estudios como la **etnometodología**, centrado en el lenguaje; la **teoría fundamentada**, basado en estudio sobre patrones o regularidades; y la **hermenéutica**, focalizada en los significados de textos o acciones (Cuenya et al., 2010).

En el proceso de investigación cualitativa, la organización y sistematización de la información recopilada son esenciales para la comprensión e interpretación de los datos. Por ello, se requiere establecer criterios y formas de registro que estén alineados con el enfoque epistemológico-metodológico de la investigación, así como con los objetivos y el contexto en que se desarrolla el estudio, los participantes y los recursos que se requieren en el proceso (Mieles Barrera et al., 2012).

Este proceso es respaldado por la aplicación de métodos de investigación, que son fundamentales en la investigación cualitativa, debido a que estructuran el procedimiento, asegurando validez y coherencia al determinar la forma en que se realiza la investigación (Creswell et al., 2018). Conforme a ello, uno de los métodos de análisis de datos utilizados comúnmente es el análisis temático, propuesto por Braun y Clarke (2006), el cual se centra en comprender la realidad social, haciendo uso de datos cualitativos. Este método se destaca por su flexibilidad metodológica con énfasis en la interpretación y el significado, así como por su capacidad para resumir eficientemente gran cantidad de datos y para identificar tanto similitudes como diferencias dentro del conjunto de datos (Sánchez-Castany, 2023).

El análisis temático se emplea para explorar experiencias, identificar, interpretar e informar patrones recurrentes, temas y categorías en los datos textuales proporcionando una base sólida para formular modelos explicativos y comprender las percepciones de los participantes en relación con un fenómeno o tema específico (Escudero, 2020). En algunos casos el análisis temático se utiliza para generar teoría fundamentada en los datos, permitiendo el desarrollo de nuevas perspectivas teóricas, ello dependerá de la postura epistemológica y el enfoque metodológico adoptado por el investigador (Escalante Gómez, 2011).

Este método de análisis tiene un enfoque en la fenomenología social de Schutz que comprende la realidad social a través de la interpretación del significado subjetivo que las personas otorgan a sus experiencias cotidianas. Esta corriente filosófica y metodológica se centra en la acción social y busca explorar cómo las personas atribuyen significado a las situaciones que enfrentan en su entorno habitual, basándose en el sentido común. El análisis temático utiliza esta comprensión como guía para examinar e interpretar los datos textuales recopilados en la investigación (Dreher, 2012)

Asimismo, se fundamenta en la teoría del constructivismo y construccionismo social, que sostiene que la realidad es construida socialmente mediante la interpretación y el significado atribuido por los individuos. También está relacionado con el interaccionismo simbólico, que enfatiza la importancia de los símbolos y significados en la interacción social, así como con la hermenéutica que se centra en la interpretación de textos y la comprensión del significado detrás de ellos (Braun et al., 2006).

El análisis temático se emplea en diversos campos como la psicología, las ciencias sociales y ciencias de la salud (Boyatzis, 1998; Braun et al., 2013). A continuación, se presenta una breve descripción de cada uno de estos contextos junto con un estudio de caso:

Estudios en Psicología: Se observa el uso del análisis temático en investigaciones psicológicas, especialmente en estudios cualitativos que exploran experiencias individuales, percepciones y significados en diversas áreas como la salud mental, la psicología clínica y psicología social.

- Por ejemplo, un estudio reciente sobre “Calidad de vida del personal de salud durante la pandemia de COVID-19: revisión exploratoria” (Wauters et al., 2023) analizó la calidad de vida del personal de salud desde una perspectiva psicosocial y ocupacional. Este estudio aplicó el análisis temático para identificar factores influyentes que afectaron su entorno laboral y su bienestar emocional y

físico, como el estrés, la ansiedad, la fatiga, la falta de apoyo y el rechazo social. Además, se identificaron falencias en el manejo de ambiente laboral, la falta de capacitación y la escasez de equipo de protección personal, lo que causó desequilibrio entre el personal y su entorno laboral y social.

Investigaciones en Ciencias Sociales: El análisis temático también se utiliza en campos de las ciencias sociales, como la sociología, la antropología, trabajo social, estudios socio jurídicos, geografía social y la educación, para explorar fenómenos sociales, culturales y educativos desde una perspectiva cualitativa.

- En el estudio “Resolución de conflictos para estudiantes de psicología: Una propuesta de Cultura de Paz” (Rivera et al., 2023), se aborda la falta de atención hacia la formación de universitarios en la resolución de conflictos. El objetivo fue diseñar un programa de mediación social para estudiantes de psicología, basado en un diagnóstico participativo y un modelo global de intervención. Se realizaron entrevistas semiestructuradas con representantes estudiantiles, tutores académicos y autoridades. Aplicando el análisis temático, se identificaron las necesidades y potencialidades de los procesos de prácticas en la facultad. Como respuesta se propuso la creación de un laboratorio de mediación social y resolución de conflictos que permitiría a los estudiantes de psicología desarrollar habilidades de mediación y contribución a la promoción de una Cultura de Paz.

Aplicaciones en Ciencias de la Salud: En este ámbito, el análisis temático se utiliza para investigar temas relacionados con la atención médica, la salud pública y la epidemiología, así como explorar experiencias de pacientes, cuidadores y profesionales de la salud.

- Como ejemplo de su aplicación, se encontró un estudio publicado en el 2023 titulado “Myths and beliefs about insulin therapy in patients with diabetes mellitus and their family caregivers from a hospital in northern Peru, 2020” (Vera Ubillús et al., 2023). En este estudio se demuestra cómo el análisis temático puede ser utilizado para comprender las creencias y actitudes de los pacientes que reciben tratamiento con insulina y sus familiares cuidadores. Para tal caso, se recopilaron datos sociodemográficos y clínicos de historias clínicas, y se realizaron entrevistas tanto a los pacientes como a sus familiares. Los resultados revelaron información relevante para mejorar la atención y la educación respecto a enfermedades crónicas como la diabetes mellitus.

El análisis temático se presenta como una metodología de investigación idónea para el estudio del Análisis de la gestión de recursos para una universidad inclusiva, sustentándose en varios aspectos que se han considerado y descritos previamente para desarrollar de manera efectiva los objetivos planteados.

En primer lugar, por ser un método flexible y altamente interpretativo que permite captar la complejidad y riqueza de los datos cualitativo. De igual forma, su facilidad metodológica permite adaptarse a diversos datos cualitativos recopilados mediante entrevistas a diferentes perfiles responsables de la unidad de diversidad y discapacidad en las universidades, además, muestra efectividad en la presentación de resultados al organizarlos en temas.

Asimismo, permite realizar un análisis sistemático y detallado de las experiencias y percepciones de los entrevistados en el estudio en cuestión. Esto es fundamental para identificar y analizar patrones o temas relevantes, tanto explícitos como implícitos, asociadas a un fenómeno social y comprender la complejidad de este tema en el contexto universitario. Igualmente, el análisis temático aborda los desafíos desde una perspectiva cualitativa, complementando los diseños de investigación basados en entrevistas, los cuales son las más utilizadas en este tipo de investigaciones.

Además, las diversas teorías que se han explorado y presentado facilitan la comprensión de los conceptos teóricos relacionados con la inclusión y la diversidad en el ámbito universitario, estableciendo así una conexión directa ente la teoría y la práctica. Por último, pero no menos importante, se destaca la aplicación del análisis temático en investigaciones de ciencias sociales, especialmente en educación, lo que justifica su aplicación en este estudio en particular.

4.2 Planificación estratégica en las Universidades Participantes.

Las universidades son organizaciones dinámicas y complejas que desarrollan diversos procesos a cargo de personas que actúan de acuerdo con los objetivos establecidos, con un enfoque estructurado y holístico para su comprensión y gestión eficaz. Su comportamiento organizacional se refleja en cómo desarrolla procesos consistentes en la enseñanza-aprendizaje, la investigación científica, la extensión universitaria, el posgrado, la gestión institucional apoyándose en todos sus componentes con las que interactúan (Macías Sánchez, 2016).

La planificación estratégica en las universidades es un proceso sistémico que busca prever cambios, activar recursos institucionales y afrontar desafíos emergentes, en

consonancia con los objetivos y filosofía educativa de la institución; y se desarrolla dentro de un horizonte temporal definido que permite a las universidades establecer metas a mediano o largo plazo y evaluar su progreso de manera continua (Mezhouda, 2019). Los aspectos vinculados con la estrategia se centran en los elementos que permiten a una institución diferenciarse para lograr una ventaja competitiva como nicho de mercado, innovación, internacionalización o investigación, entre otros (West, 1988).

En cuanto a la metodología, Álamo Vera & García Soto (2007) indican que se pueden considerar las siguientes etapas: Preplanificación, análisis de entorno, evaluación del ámbito interno, declaración de la misión y visión, identificación de los ejes estratégicos, formulación de objetivos y estrategias e implementación y control. En concordancia, Hinton (2012) considera que dentro de los componentes de la planificación estratégica se encuentran la declaración de misión; visión; valores y objetivos institucionales; las metas, objetivos estratégicos y el plan de implementación. De acuerdo con Sengupta & Ray (2017), a nivel organizacional, las universidades han incorporado dentro de su marco estratégico y estructural el concepto de ambidestreza. Por un lado, creando conocimiento (investigación) y por otro, transfiriendo dicho conocimiento a la sociedad.

En términos de sostenibilidad, las universidades deben incorporar en su misión aspectos sociales, medioambientales y económicos referentes a las áreas de interés de la responsabilidad social. Al definir su visión como una Universidad Altamente Responsable, suelen proyectarse como una universidad plural en donde prima la igualdad de oportunidades y la diversidad cultural, una universidad segura y saludable para sus empleados y usuarios, una universidad respetuosa con el medioambiente, entre otras (Núñez Chicharro & Alonso Carrillo, 2009).

En efecto, las universidades participantes entienden la planificación estratégica como un proceso esencial para definir dirección y objetivos a mediano y largo plazo. Esto implica evaluación del entorno interno y externo, la identificación de metas y acciones concretas, y la alineación de las actividades universitarias con las necesidades sociales y los avances tecnológicos, científicos y culturales. Son conscientes que la planificación estratégica no solo se trata de la elaboración de un plan en concreto, sino también de ser reflexivo en cuanto a lo que la institución es y aspira ser.

Otro tema en consideración es la implementación de políticas que promueven la igualdad, la diversidad, la sostenibilidad y el bienestar social, los cuales deben estar alineados con las actividades y metas institucionales para garantizar que todas las acciones estratégicas reflejen el compromiso de la universidad con estos principios.

También se considera la inclusión y la participación de toda la comunidad universitaria (profesorado, personal administrativo, estudiantado y alumni), porque se identifica necesidades y prioridades comunes y promueve el compromiso con los objetivos estratégicos.

De igual forma, las universidades resaltan la importancia de la planificación estratégica por varias razones:

- **Adaptabilidad:** Permite a las instituciones adaptarse a los cambios demográficos, sociales, económicos y tecnológicos, garantizando su relevancia y efectividad a lo largo del tiempo.
- **Optimización de Recursos:** Asegura una gestión eficiente de los recursos humanos, financieros y materiales, punto esencial para su funcionamiento y crecimiento sostenible.
- **Mejora continua:** Facilita la evaluación lo que permite una mejora continua de todas las actividades universitarias, promoviendo la excelencia académica y administrativa.
- **Promoción de la Igualdad y Diversidad:** Garantiza la implementación de políticas inclusivas que promueven la igualdad de oportunidades y celebre la diversidad, alineándose con los valores de responsabilidad social y sostenibilidad.
- **Cumplimiento de la Misión Institucional:** Alinea las actividades con la misión y visión de la universidad, contribuyendo al desarrollo social y económico y a la formación integral del estudiantado.

Además, las universidades participantes destacan diversos puntos prioritarios en sus planes estratégicos como:

- **La formación integral del estudiantado:** Mejorar la oferta educativa, fomentar la empleabilidad mediante programas de becas y prácticas, y desarrollar competencias transversales en áreas como la innovación, la empleabilidad, el emprendimiento, las competencias digitales, socioemocionales y la responsabilidad social.
- **Desarrollo del personal:** Fortalecer las oportunidades profesionales del personal administrativo y docente, incluyendo planes de estabilización, programas de teletrabajo y la homogeneización de la carga docente.

- **Investigación de Calidad:** Promover una investigación accesible, de calidad y conectada con la sociedad, fortaleciendo la infraestructura de investigación y la transferencia de conocimiento.
- **Responsabilidad Social Universitaria:** Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030, avanzando en igualdad, inclusión y salud integral.
- **Sostenibilidad del Campus:** Mejorar las infraestructuras y avanzar en sostenibilidad ambiental.

En lo que concierne a la gestión de recursos, los planes estratégicos abordan esta temática de la siguiente manera:

- **Recursos Humanos:** Se implementa políticas para el desarrollo del personal, asegurando su formación y estabilidad.
- **Recursos Financieros:** Se enfatiza la necesidad de una gestión eficiente para garantizar la sostenibilidad económica.
- **Infraestructura y Tecnología:** Su inversión es clave para mejorar la calidad educativa y eficiencia operativa.
- **Inclusión y Diversidad:** La promoción de la igualdad y diversidad optimiza el uso del talento disponible dentro de la universidad.
- **Sostenibilidad Ambiental:** Se integran prácticas sostenibles en la gestión de recursos, contribuyendo al bienestar del campus y su entorno.

4.3 Participantes

En el estudio han participado 12 personas que tienen perfiles políticos y técnicos y que forman parte de la unidad de diversidad y discapacidad de las 5 universidades públicas de la Comunidad Valenciana. La selección ha sido de manera intencional, como es habitual en estudios cualitativos, asimismo, se toma en cuenta la recomendación brindada por (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018) respecto a la cantidad de participantes en este tipo de metodología.

4.3.1 Perfil de las universidades participantes en el estudio

La Comunidad Valenciana cuenta con 5 universidades públicas las cuales forman a más de 130.000 alumnos y ofrecen entre 242 grados y dobles grados, 338 másteres y dobles másteres oficiales y 155 doctorados. Asimismo, cuenta con un total de 12.101 profesores y casi 6.300 trabajadores de administración y servicios, datos correspondientes al periodo 2021/2022 según el Sistema de Información de las

Universidades Valencianas Públicas (Ministerio de Universidades, 2023b; SIUVP, 2022). Es la 4ta. Comunidad Autónoma con mayor nro. de estudiantes en las universidades públicas y la segunda con mayor número de estudiantes con discapacidad (Viñas Sánchez et al., 2021). Además, pertenecen a la Red UNIDISVAL que tiene como objetivo analizar la situación del estudiantado con discapacidad en las universidades de la Comunidad Valenciana mediante la creación de un grupo de trabajo y promover la sinergia entre los programas que se desarrollan desde diferentes universidades (UMH, n.d.). A continuación, se proporcionarán los principales datos de cada una de las universidades públicas, con la información obtenida de sus memorias correspondiente al periodo 2021/2022:

La Universidad de Valencia (UV), fundada en 1499, es la segunda universidad más antigua de España y la primera en la Comunidad Valenciana. Con más de 5 siglos de historia, en las dos últimas décadas ha experimentado un acelerado proceso de transformación y crecimiento, convirtiéndola en una moderna universidad global, conectada con las principales redes internacionales científicas y de docencia. Cuenta con 47.366 alumnos distribuidos en los 56 grados y 9 dobles grados, 103 másteres oficiales y 60 programas de doctorado ofrecidos en sus 17 facultades y una escuela superior de ingeniería. En el curso 2020/2021, el egresaron 10.500 estudiantes. Es la universidad con el mayor número de alumnos de las siete que conforman el sistema universitario de la Comunidad Valenciana. En el año 2022, su presupuesto aprobado ascendió a 470.100 millones de euros. La universidad cuenta con 4.569 docentes y 2.144 trabajadores de administración y servicios. Su plan estratégico se basa en sólidos principios y valores donde la sostenibilidad y el compromiso con los valores medioambientales, como también la promoción de la igualdad y la inclusión son consideradas esenciales en la visión de la institución. En el ámbito de la inclusión, cuenta con un vicerrectorado específico que recibe el nombre de Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Políticas inclusivas, compuesto por dos unidades: UV igualdad, que a su vez tiene un proyecto o programa que se encarga de la diversidad, llamado UVdiversidad, y UV discapacidad. Cada una de ellas cuenta con un plan que lleva el nombre de su unidad. En el Caso de la unidad UV discapacidad se trabaja con el plan discapacidad desde el año 2004. Esta unidad brinda servicios al colectivo de estudiantes con discapacidad y Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE), así como al personal PDI y PAS bajo la gestión de la Fundación General de la UV (Universidad de Valencia, 2023). En la Comunidad Valenciana, la UV es la universidad con mayor número de estudiantes con discapacidad matriculados por año, alcanzando los 1.131 estudiantes en el año 2022 (Universidad de Valencia, 2022).

La Universidad Politécnica de Valencia (UPV), fundada en 1968, es una institución dinámica e innovadora con más de 50 años de actividad y es la única universidad tecnológica que figura en todos los rankings internacionales. Es poseedora de una administración universitaria que apoya a la actividad académica e investigadora. Con sus 3 facultades, 10 escuelas técnicas superiores y 2 escuelas politécnicas forman a más de 30.782 alumnos en sus 41 títulos de grados, 10 programas de doble grado, 78 másteres, 12 programas de doble másteres y 30 programas de doctorado. En el curso 2020/2021 el número de egresados fue de 5.043. El presupuesto aprobado para el periodo 2020/2021 ascendió a 447.800 millones de euros, además cuenta con 2.552 profesores y 1.456 trabajadores de administración y servicios. Su plan estratégico UPV_SIRVE, basado en 5 metas estratégicas: sostenibilidad, internacionalización, relevancia, vitalidad y excelencia, fue desarrollado a partir de sus principios de libertad, igualdad, justicia, solidaridad y pluralismo, y se adapta a los cambios que se van produciendo en el entorno, reforzando así su compromiso con el servicio a la sociedad. En cuestiones de inclusión, la UPV cuenta con un vicerrectorado general que lleva el nombre de Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad que abarca diferentes áreas y servicios. Para garantizar la igualdad y la diversidad, este vicerrectorado, cuenta con la Unidad de Igualdad y, para la atención a la discapacidad, con la Fundación CEDAT, que es la responsable de administrar y coordinar este servicio dentro de la universidad. A través del Servicio de Atención al Estudiante con Discapacidad y guiado por su Plan Integral de Accesibilidad, La Fundación CEDAT ofrece información, asesoramiento y apoyo al estudiantado con discapacidad y Necesidades Educativas Específicas (NEE), promueve y gestiona formación y empleo para este colectivo, además de brindar asesoramiento y apoyo a la docencia en materia de discapacidad. También desarrolla experiencias de empleo con personas con discapacidad para facilitar su posterior inserción laboral, a través del Centro Especial de Empleo CEDAT A.G. La Fundación CEDAT es la encargada de desarrollar las acciones, planes, programas e iniciativas de este vicerrectorado en materia de discapacidad (UPV, 2022).

La Universidad de Alicante (UA), fue creada en 1979, es reconocida entre las cinco mejores universidades de España para cursar seis de las titulaciones con mayor demanda. En sus 6 facultades y su Escuela Politécnica Superior ofrece 48 grados y 57 másteres oficiales a un total de 25.672 alumnos. El número de egresados ascendió a 5.400 en el curso 2020/2021. Cuenta con 2.424 de PDI y 1.442 de PAS y un presupuesto aprobado de 234.100 millones de euros para el año 2022. Su plan estratégico insta a reflexionar sobre la identidad y objetivos de la universidad, estableciendo metas claras

y promoviendo mejoras continuas para hacer frente a las demandas de la sociedad, contribuyendo así al desarrollo y promoción de una sociedad justa y sostenible. En cuanto a la inclusión, cuenta con un vicerrectorado específico que se denomina Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social, compuesto por tres unidades: la Unidad de igualdad, la Unidad de Compromiso Social y la Unidad de Diversidad. Cada unidad cuenta con un plan de inclusión específico; en el caso de la Unidad de Diversidad el plan se denomina Plan de Inclusión y No Discriminación de la UA (PInDUA). Para la atención a la discapacidad, la unidad de Diversidad cuenta con la colaboración del Centro de Apoyo al Estudiante (CAE), perteneciente al Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad, encargada de la atención del estudiantado y del personal que trabaja en la universidad a través del Programa de Igualdad de Oportunidades. Para el ciclo 2021/2022, el número de estudiantes con discapacidad fue de 382 (UA, 2022).

La Universidad Jaume I (UJI), creada en 1991, es una universidad joven y moderna, pionera en la utilización de nuevas tecnologías de la información con la implantación de la enseñanza multimedia en todas sus aulas. Consolidándose como una universidad dinámica y emprendedora, destacando su posición en prestigiosos rankings internacionales, como el de Shanghái que lo situó entre las 600 mejores universidades del mundo. Cuenta con un total de 13.102 estudiantes distribuidos en sus 3 facultades y su Escuela Superior, ofreciendo 34 grados y un doble grado, 40 másteres oficiales y 22 programas de doctorado; y con más de 1.363 personal docente y 649 trabajadores de administración y servicios. Para el curso 2020/2021, el número de egresados fue de 2.700 y su presupuesto aprobado para ese periodo fue de 125.600 millones de euros. Su plan estratégico tiene como objetivo lograr que la universidad sea sostenible y atractiva por su oferta formativa y su cultura de alta calidad, basándose en un enfoque innovador y creativo, comprometidos con el progreso social. La gestión de la inclusión está a cargo de un vicerrectorado general denominado Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Políticas Inclusivas e Igualdad, compuesta por la Oficina de Cooperación al Desarrollo Sostenible, la Unidad de Igualdad, la Unidad Responsable de Accesibilidad y la Unidad de Diversidad y Discapacidad. Esta última unidad, con la ayuda de la Unidad Responsable de Accesibilidad, es la responsable de la atención a las personas con discapacidad y necesidades específicas de apoyo educativo desde su creación en el curso 1991-92, garantizando la accesibilidad en las instalaciones, la comunicación, la formación y sensibilización, a través de su Plan de Inclusión para Personas con Discapacidad. En el curso 2021/2022, el número de estudiantes matriculados con discapacidad fue de 161 (UJI, 2022).

La Universidad Miguel Hernández de Elche (UMH), fundada en el año 1997, se presenta como una universidad pública, práctica y avanzada, con valores asociados al compromiso con la calidad, el aprovechamiento de la multidisciplinariedad, la participación y la colaboración para la inserción laboral de su alumnado. Es la única universidad de la provincia de Alicante que se ubica en el puesto 37 entre las universidades españolas con mayor número de inserción laboral de sus titulados, demostrando así un buen rendimiento académico a nivel nacional. Los estudiantes matriculados ascienden a 13.252 los cuales están distribuidos en sus 7 facultades y sus dos Escuelas Politécnicas Superiores, que disponen de 26 grados, 2 doble grados, 47 másteres oficiales y 13 programas de doctorado. En el curso 2020/2021, el número de egresados fue de 2.600. La universidad cuenta con un total de 1.193 de PDI y 604 de PAS y un presupuesto aprobado para el año 2022 de 120.451 millones de euros. Su plan estratégico ha sido desarrollado para alcanzar los más altos grados de excelencia académica y de investigación, y para trabajar por el bienestar de la sociedad y los principales desafíos del entorno actual (UMH, 2022). En temas de inclusión, la UMH cuenta con un vicerrectorado específico denominado Vicerrectorado de Cultura, Igualdad y Diversidad que tiene a su cargo a la oficina de Cultura, Igualdad y Diversidad. Esta oficina a su vez se divide en la Unidad de Igualdad, Unidad de Diversidad y la Unidad de apoyo a la Discapacidad (UAD). Esta última unidad es la encargada de la atención a la Diversidad funcional y la Discapacidad, el cual atiende a un colectivo de 300 personas, comprometida a garantizar la igualdad de oportunidades del estudiantado a través de su Plan de equidad, diversidad e inclusión (Solá García et al., 2020).

En la Tabla 4 se muestran un comparativo de las características más relevantes de cada universidad pública de la Comunidad Valenciana:

Tabla 4. Principales características de las universidades públicas de la Comunidad Valenciana

Universidad	Año de creación	PDI	PAS	Estudiantes	Egresados 2020/2021	Presupuesto Aprobado (€) Periodo 2022
UV	1499	4.569	2.144	47.366	10.500	470.100.000
UPV	1968	2.552	1.456	30.782	5.043	447.800.000
UA	1979	2.424	1.442	25.679	5.400	234.100.000
UJI	1991	1.363	649	13.102	2.700	125.600.000
UMH	1997	1.193	604	13.252	2.600	120.451.000
Totales		12.101	6.295	130.181	26.243	1.398.051.000

Nota: Elaboración propia, según los datos extraídos de las memorias de las universidades públicas de la Comunidad Valenciana.

4.3.2 Perfil del participante en el estudio

Para establecer los perfiles de los participantes en el estudio se identificaron características de los entrevistados lo que proporcionó un panorama claro de sus roles, experiencias y perspectivas que ayudarán para analizar las opiniones recabadas en el estudio.

En la Tabla 5 y 6 se muestran las características de los perfiles analizados:

Tabla 5 Características del perfil político

Cargo	Tiempo en el cargo	Entorno de trabajo	Formación académica	Conocimiento	Habilidades	Tareas y Funciones
Vicerrectora	Entre uno a 14 años y un gestor con 33 años en el cargo	Entre 2 a 10 trabajadores	Catedrático	Gestión universitaria, Políticas y procedimientos en inclusión	Compromiso social	Coordinar y dar seguimiento a la política de igualdad, inclusión y de respuesta a la diversidad
Jefe de oficina			Licenciatura en Administración General	Investigación, docencia y gestión	Capacidad analítica	Asegurar que las políticas de discapacidad se inserten en políticas de inclusión.
Directora			Profesional del sector		Dirección y organización	Coordinar y supervisar las actividades de todas las áreas a su cargo en relación con la igualdad y la discapacidad
Director			Doctorado en Psicología		Liderazgo	Proponer y resolver adaptaciones del estudiantado con discapacidad en el acceso a la universidad, los estudios ofertados y la realización de prácticas en empresas
Coordinadora			Diplomatura en Magisterio Educación Especial		Toma de decisiones	Coordinar con el área responsable de accesibilidad de las plataformas electrónicas cómo la página web y las aplicaciones móviles de la universidad
			Pedagogía		Resolución de problemas	Gestionar becas y ayudas para el estudiantado con discapacidad, diversidad y deportistas
			Master especialista en estudiantes con necesidades educativas especiales	Investigación, docencia y gestión	Gestión y coordinación Conocimiento especializado	Prestar apoyo a las personas con diversidad funcional para su desarrollo y posterior inserción laboral
					Comunicación efectiva	Desarrollar planes personalizados de atención a la inclusión
					Trabajo en equipo	Coordinar la atención a personas con discapacidad de toda la universidad
					Capacidad de diseño e implementación	Realizar acciones de formación y sensibilización dirigidas a la comunidad universitaria
					Conocimiento especializado	Asesorar al personal docente e investigador en materia de discapacidad

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6. Características del perfil técnico

Cargo	Tiempo en el cargo	Entorno de trabajo	Formación académica	Conocimiento	Habilidades	Tareas y Funciones
Técnico de diversidades y discapacidad	Entre 3 a 7 años y un gestor con 24 años en el cargo	Un trabajador, solo hay un gestor que trabaja con siete personas	Licenciatura en psicología.	Formación especializada	Compromiso social	Informar, orientar y asesorar sobre los recursos para el estudiantado
Responsable del área			Catedrático		Comunicación efectiva	Atender y gestionar todas las demandas de adaptaciones y ajustes razonables tanto al estudiantado incluyendo atenciones psicológicas
Administrador			Licenciatura en sociología y Ciencias Políticas		Gestión y coordinación	Coordinar las acciones formativas del profesorado, PDI Y PAS
Técnico			Máster en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado		Trabajo en equipo y colaboración	Promover la sensibilización de la comunidad universitaria y fomentar la colaboración de voluntariado con organizaciones internacionales
			Master en Ciudad/Planificación urbana, comunitaria y regional		Capacidad analítica	Impartir y coordinar cursos de formación en materia de diversidad para estudiantado, profesorado y personal de administración y servicios
					Organización	Diseñar acciones de sensibilización y reconocimiento, formación, atención y acompañamiento
						Realizar colaboraciones con entidades externas nacionales asociaciones y el trabajo en red con otras instituciones y universidades públicas en la gestión de becas y ayudas
						Establecer contactos, consolidar y fortalecer el trabajo en red con otras instituciones y universidades públicas, así como con colectivos universitarios y entidades que trabajan en el ámbito de la diversidad

Nota. Fuente: Elaboración propia

- **Perfil político**

El perfil político universitario entrevistado se caracteriza por desempeñar diversos roles como Vicerrector/a, Jefe/a de Oficina, Director/a y Coordinador/a. Sus años de experiencia pueden variar entre 1 a 33 años asumiendo cargos en el área. Este perfil supervisa equipos entre 2 a 10 trabajadores/as. Su formación académica es variada, pueden ser Catedráticos/as, Licenciados/as, Doctores/as y Especialistas en Educación Especial. Cuentan con conocimiento en gestión universitaria, políticas de inclusión y dirección organizacional y con habilidades como: compromiso social, liderazgo, capacidad analítica, toma de decisiones y comunicación efectiva. Entre las funciones principales en las cuales se desempeña comprende: coordinar y supervisar políticas de inclusión, gestionar adaptaciones y apoyos para estudiantes con discapacidad y promover la sensibilización y formación en diversidad.

- **Perfil técnico**

El perfil técnico universitario entrevistado es multifacético, desempeñándose en varios roles como Técnicos/as, Responsables de área y Administrador/a, con una experiencia que varía entre 3 a 24 años en el cargo. Generalmente, su entorno de trabajo es pequeño, con un trabajador, aunque existen casos en los que un técnico/a trabaja con hasta 7 personas. En cuanto a su formación académica pueden haber conseguido la Licenciatura en Psicología, en Sociología y Ciencias Políticas y contar con formación especializada en temas de inclusión. Estos profesionales tienen un sólido compromiso social, habilidades comunicativas efectivas, capacidad de gestión y coordinación, trabajo en equipo y colaboración, y capacidad analítica y organizativa, habilidades que garantizan un compromiso con la inclusión.

En Tabla 7 se muestra los tipos de perfiles entrevistados distribuidos por universidad.

Tabla 7. *Distribución de Perfiles participantes por Universidades Públicas de la Comunidad Valenciana*

Institución Pública	Perfil Político	Perfil Técnico
Universidad 1	Participante 1	Participante 9
	Participante 2	
Universidad 2	Participante 3	Participante 10
	Participante 4	
Universidad 3	Participante 5	Participante 11
Universidad 4	Participante 6	Participante 12
	Participante 7	
Universidad 5	Participante 8	

Nota. Fuente: Elaboración propia.

4.4 Preguntas realizadas en la entrevista

A continuación, se detallan las preguntas que se incluyeron en la entrevista, los cuales han sido diseñadas para comprender mejor la gestión de recursos en la universidad para promover la inclusión, la organización del personal, la experiencia de los gestores a su cargo.

1. *¿Cuánto tiempo lleva en este cargo y qué funciones desempeña dentro de la universidad?*

Esta pregunta tiene como objetivo conocer el perfil, la experiencia y trayectoria del entrevistado, que es importante para evaluar su perspectiva y el conocimiento sobre la gestión de recursos.

2. *Desde su posición, ¿Considera que los actuales planes estratégicos y políticas proporcionan un marco para avanzar en una institución más inclusiva? ¿En qué cree que se pueda mejorar?*

Con esta pregunta, se pretende conocer y evaluar si las políticas y planes estratégicos son de gran apoyo para fomentar la inclusión. Las respuestas sobre las mejoras permitirán desarrollar futuras estrategias para alcanzar los objetivos planteados.

3. *Desde su unidad, ¿Qué programas específicos se están implementando para apoyar a estudiantes con necesidades educativas especiales? ¿Podría proporcionar detalles de cómo se gestionan estos recursos para asegurar su efectividad y acceso para todos los/as estudiantes?*

Esta pregunta ayuda a conocer las herramientas con las que la universidad dispone para asistir a estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE) y la forma como se gestionan, lo que ayudará a evaluar la implementación del DUA e identificar áreas que requieran ajustes para garantizar su efectividad.

4. Desde su perspectiva y experiencia. ¿cuál considera que es el mayor desafío que enfrenta la universidad en términos de promover la inclusión?

Con esta pregunta se busca identificar los principales desafíos desde la perspectiva del entrevistado, lo que ayudará a priorizar temas en la que se deba diseñar estrategias para mejorar la inclusión en la universidad.

Luego de recoger los datos, se procedió a organizarlos por preguntas, considerando el perfil de cada participante y por temas, conjuntamente con las opiniones de cada participante; seguidamente se clasificó por categorías y subcategorías como se muestra en la Tabla 8:

Tabla 8. Análisis temático: Estructura y clasificación de datos

Pregunta	Universidad	Nº Participante	Tema	Opinión	Categorías	Sub categorías
Desde su posición, ¿Considera que los actuales planes estratégicos y políticas proporcionan un marco para avanzar en una institución más inclusiva? ¿En qué cree que se pueda mejorar?	Universidad 1	Participante 1 - Perfil Político	Existe respaldo legal y literatura sobre diversidad tras la aprobación de la LOSU, pero también Dificultades en la implementación práctica de estas políticas en el día a día de las universidades.	"Desde la aprobación de la LOSU el año pasado, la nueva Ley Orgánica del sistema universitario, tenemos mucha literatura y bastante respaldo legal en materia de diversidad... pero todavía no termina la aterrizar en las universidades, en el ADN, en las agendas públicas de las universidades....."Insisto, como cualquier administración pública compleja y grande, es verdad que entre la teoría o lo que se dice y después lo que se hace o lo que se reconoce, pues hay déficit... hay cosas que cuestan aplicarse."	Recursos y acciones para la institución	Marco legal favorable
	Universidad 1	Participante 1 - Perfil Político	La integración de las unidades de Igualdad y Diversidad a veces se hace sin una planificación adecuada, creando problemas.	"No vale que dentro del plan de igualdad haya como una línea de trabajo en materia de Diversidad... el tema de la diversidad se aborde con su propio plan específico sobre Diversidad... un plan de Diversidad es mucho más amplio	Recursos y acciones para la institución	Estructura y Organización
	Universidad 1	Participante 1 - Perfil Político	La necesidad de planes específicos de Diversidad e Inclusión, en lugar de tratar estos temas como una línea dentro del plan de Igualdad.		Recursos y acciones para la institución	Marco legal favorable
	Universidad 1	Participante 1 - Perfil Político	Importancia de la formación en gestión de la diversidad para todo el personal universitario, incluyendo subcontratas.	"Mucha formación... incluyendo en los planes de formación laborales el tema de formación en gestión de la diversidad, no solamente al personal que PTGAS vale, sino también al PDI y por supuesto, también a las subcontratas que de manera diaria están presentes en los campus universitarios."	Recursos y acciones para el profesorado	Formación para el profesorado
	Universidad 1	Participante 2 - Perfil Político	La LOSU ha impuesto políticas inclusivas y herramientas de apoyo para los estudiantes	"La nueva implantación de la LOSU que se implantó en esta universidad muy recientemente, la verdad es que ha apostado por una política inclusiva muy potente... ahora sí que es verdad que en cierta medida las universidades públicas estamos obligadas un poco a tener herramientas de atención psicológica, también de apoyo a estudiantes, con actividades especiales apoyo educativo..."	Recursos y acciones para la institución	Marco legal favorable

Nota. Fuente: Elaboración Propia.

Continuando con el análisis, se realizó la validación de los datos en la cual se verificó que los temas estén relacionados con las categorías y subcategorías asignada, y la frecuencia, es decir cuantas veces los participantes se han referido a los temas en cuestión, para ver su relevancia, como se muestra en la Tabla 9:

Tabla 9. Análisis temático: Validación de datos

Categorías y subcategorías	Frec.
Recursos y acciones para el estudiantado	14
Mejora de recursos	5
<p>Contar con recursos suficientes en universidades públicas Participante 7 - Perfil Político</p> <p>La necesidad de más recursos y personal para una atención adecuada Participante 2 - Perfil Político</p> <p>Necesidad de aumentar el personal y los recursos económicos para mejorar el apoyo a la inclusión. Participante 8 - Perfil Político</p> <p>Necesidad de mayores recursos para una atención adecuada Participante 6 - Perfil Político</p> <p>Mejorar los recursos de apoyo al estudiantado Participante 2 - Perfil Político</p>	
Incremento de volumen de estudiantes con NEE	9
<p>Atender al colectivo de discapacidad y NEE que va en incremento Participante 7 - Perfil Político</p> <p>Aumento de la demanda de estudiantes con NEE Participante 10 - Perfil Técnico</p> <p>Aumento de solicitudes de apoyo psicológico debido a la pandemia. Participante 2 - Perfil Político</p> <p>Cambios en el perfil de los estudiantes con NEE, colectivo muy diverso Participante 5 - Perfil Político</p> <p>Creciente diversidad de necesidades en estudiantes con discapacidad Participante 7 - Perfil Político</p> <p>Desafío de atender a un gran volumen de este colectivo Participante 6 - Perfil Político</p> <p>Gestionar el incremento de problemas de salud mental en los estudiantes desde la pandemia. Participante 11 - Perfil Técnico</p> <p>Incremento en la demanda de atención a necesidades educativas especiales Participante 8 - Perfil Político</p>	
Recursos y acciones para el profesorado	5
Recursos y acciones para la institución	43
Total general	62

Nota. Fuente: Elaboración Propia.

Por último, en la tabla 10 se muestra un resumen de las categorías y subcategorías, así como la frecuencia por temas considerados.

Tabla 10. *Análisis temático: Resumen de Categoría, subcategorías y frecuencias por temas*

Resumen Categorías y subcategorías	Frec.
Recursos y acciones para el estudiantado	14
Mejora de recursos	5
Incremento de volumen de estudiantes con NEE	9
Recursos y acciones para el profesorado	5
Formación para el profesorado	5
Recursos y acciones para la institución	43
Estructura y Organización	6
Mejora de recursos	7
Sensibilización y Conciencia Social	13
Acciones institucionales efectivas	5
Marco legal favorable	12
Total general	62

Nota. Fuente: Elaboración Propia.

5. RESULTADO DE ANÁLISIS

El siguiente análisis se centra en las respuestas proporcionadas por 12 entrevistados/as cuyas funciones están relacionadas con la gestión en el ámbito de inclusión en las 5 universidades públicas de la Comunidad Valenciana. Se ha realizado un análisis temático que permitirá establecer categorías para gestionar adecuadamente los hallazgos proporcionarán una visión integral de sus opiniones y experiencias en lo que respecta a necesidades educativas especiales, lo que permitirá identificar fortalezas y debilidades.

Del análisis de las entrevistas (Tabla 9) se han identificado 3 categorías temáticas, de acuerdo con si se trata de recursos y acciones orientadas al estudiantado, al profesorado o cuestiones de gobernanza universitaria. En la Figura 11 se resume las categorías principales, subcategorías y cuestiones:



Figura 11. Recursos y Acciones para la Inclusión en Universidades Públicas de la Comunidad Valenciana

Nota. Fuente: Elaboración propia

A continuación, se detallan los principales hallazgos para cada una de ellas:

5.1 Categoría 1: Recursos y Acciones para el Estudiantado

5.1.1 Incremento del volumen de estudiantes con NEE

El análisis de las opiniones de los diferentes perfiles, tanto gestores como técnicos de las universidades participantes, muestran una creciente demanda y diversificación en necesidades educativas especiales entre el estudiantado y la necesidad de apoyo psicológico. Algunos comentarios revelan cómo a raíz de la pandemia del COVID-19 estos requerimientos se han intensificado.

- **Diversidad en NEE y problemas de salud mental**

Son varios los participantes que han detectado que las necesidades del estudiantado se han visto afectadas por la pandemia. En concreto, la pandemia de COVID-19 ha generado un aumento significativo en las solicitudes de apoyo psicológico entre el estudiantado, por razones de estrés, problemas en la gestión de emociones y la ansiedad.

“Últimamente hemos tenido más solicitudes de estudiantes con la atención psicológica, pues la gestión del estrés, de las emociones, la ansiedad y es verdad que últimamente los últimos dos años, sobre todo a raíz de la pandemia del COVID, afectó bastante a la capacidad psicológica de los estudiantes” (Participante 2).

En la misma línea, los Participantes 10 y 11 han detectado un incremento de la demanda de estudiantes con NEE se ha notado especialmente en trastornos de conducta y salud mental como es el caso de ansiedad, depresión y otros trastornos mentales.

“Hemos notado un aumento bastante fuerte sobre todo en temas de trastornos de conducta y salud mental vale, trastorno de ansiedad, depresión y también a nivel de trastorno mental sí que hemos notado un aumento...” (Participante 10).

“...también las enfermedades mentales han aumentado muchísimo desde la pandemia, acá ha habido un punto de inflexión, por supuesto, provocado por la pandemia, incluso esa necesidad se vio ya no en alumnado diagnosticados sino en alumnado normativo, por decirlo de alguna forma” (Participante 11).

En varias universidades (Universidad 5 y 4) se detecta un aumento en la variedad de dificultades de aprendizaje y en el número de estudiantes en el sistema universitario con necesidades especiales.

“Ahora ha cambiado un poco el perfil, un poco bastante el perfil o la tipología, incluso de estudiantes que llegan a la universidad, antes era la mayoría de ellos con déficit a nivel auditivo, visual, motor, ahora llega muchos estudiantes con problemas de salud mental, con TDA, con TDAH.” (Participante 5)

“El reto que tenemos es precisamente ese gran volumen y que cada vez se necesita o se pretende atender mejor y a más personas y ese gran volumen de trabajo es el que muchas veces nos impide o nos dificulta el poder llegar a todos.” (Participante 6)

- **Necesidad de apoyo psicológico**

Algunos participantes destacan un aumento considerado y la diversidad de necesidades entre el estudiantado con discapacidad y NEE como Asperger, TDAH, fibromialgias, dislexias y problemas de salud mental, incluyendo trastorno bipolar, ansiedad y depresiones y que en muchos casos no lo verbalizan o comunican.

“Por ejemplo personas asperger pues trabajamos con ellos sobre todo a lo largo de todos los años, pero las personas asperger en aquella época ingresaba una persona y ahora podemos perfectamente tener cada año de 25 a 30 personas asperger que vengan y digan soy asperger o autismo tipo 1 pero habrán 25 o 30 más que no vienen a decirlo o TDH, Fibromialgias, dislexias hay mucha mucha variedad problemas de salud mental que desde la pandemia se han duplicado trastorno bipolar ansiedad depresiones” (Participante 7).

“Nosotros desde el año 93 en la que se acuña el término que en la actualidad derivado de necesidades educativas especiales estamos en el tema, con estas otras personas que, sin tener el certificado de discapacidad de referencia a necesidades educativas especiales, estoy hablando de temas como ansiedad generalizada, TDAH, TEA, dislexia etc.” (Participante 8).

También comentaron que más es el número de estudiantado que presentan NEE que las que tienen una discapacidad reconocida.

“la Comunidad Valenciana la semana pasada en nuestra reunión con consejería era que para la EBAU casi 1000 personas han solicitado adaptaciones eran 938 aproximadamente este año de los 938 no llegan a 100 las personas que tienen una discapacidad reconocida el resto son necesidades específicas de apoyo educativo.” (Participante 7).

“...estas personas no vienen con un diagnóstico y se está incrementando mucho porque no existían diagnóstico, entonces hemos visto que a lo largo de los años, desde hace 15 años, por decir una cifra, se ha incrementado mucho trastornos relacionados con temas de salud mental estos últimos años, desde hace 15 años ha empezado a crecer los diagnóstico de TDA por ejemplo, que antes no se conocían “ (Participante 8).

5.1.2 Mejora de Recursos

Una de las principales percepciones de los participantes, en su mayoría gestores/as políticos/as, es que, debido a la alta demanda de estudiantes con discapacidad intelectual presentada en estos últimos años, se requiere contar con recursos económicos suficientes, personal comprometido en dicha labor y materiales didácticos y tecnológicos para una atención efectiva, pues muchos estudiantes de este colectivo no van al ritmo de los demás, por lo que requieren de apoyo psicológico y de adaptaciones curriculares para tener una educación con igualdad de oportunidades.

Al respecto podemos mencionar algunas opiniones de los participantes:

El/la participante destaca el avance que la universidad ha tenido respecto a la inclusión, el número de trabajadores actuales en el área es insuficiente para manejar la demanda de manera eficiente. Este gestor enfatiza que disponer de más recursos económicos y profesionales mejoraría el servicio al estudiantado.

"Uno siempre desearía tener muchos más recursos, porque como te he contado somos una plantilla corta, pero de momento pues manejamos muy bien la situación porque son 3 psicólogos y 3 trabajadoras sociales para potencialmente 23000 estudiantes....en este caso la mejora sería contar con más recursos y más apoyo, yo creo que al final creo que todo el mundo va a caer siempre en lo mismo, pues necesitaba evidentemente un poquito más de recursos económicos y más apoyo profesional". (Participante 2).

Los participantes 6 y 8 resaltan la trayectoria que tiene la universidad 5 y 4 en el ámbito de la inclusión y el apoyo estudiantil, pues es una de las primeras en trabajar en este campo. No obstante, a pesar del sólido apoyo institucional, es necesario aumentar el personal y los recursos económicos para mejorar el apoyo a la inclusión y atender adecuadamente a los estudiantes.

"Se puede mejorar el servicio dotando de más personal, con más recursos económicos básicamente en esa línea porque el apoyo institucional a nivel de universidad está, nosotros llevamos muchos años somos de las primeras

universidades que empezaron a trabajar en este ámbito y por tanto llevamos una trayectoria muy larga y una buena recepción en general..." (Participante 8).

"Se necesitarían mayores recursos personales o materiales tal vez para poder atender todo ese volumen de trabajo o todo lo que quisiéramos llegar a poder atender." (Participante 6).

La perspectiva del participante 7 demuestra el desafío que enfrentan las universidades públicas que a menudo no cuentan con los recursos necesarios al estar frente a un colectivo que cada vez va en aumento considerable.

"El mayor desafío para mí es que en las universidades públicas no tienen los recursos que deberían tener y están llegando muchos de este colectivo, nos ha desbordado el número de alumnos que llegan" (Participante 7).

En lo que respecta a los recursos específicos para el estudiantado, las universidades ponen a disposición los siguientes:

- Adaptaciones curriculares: Se realiza un análisis personalizado de la situación del estudiante para realizar los ajustes razonables como pueden ser modificaciones en la asistencia a clases y pruebas de evaluación por mencionar algunas.
- Asesoramiento: Este servicio ayuda al estudiantado a comprender su situación y determinar si son aptos para recibir valoraciones o ayudas específicas.
- Atención Psicopedagógica: Se proporciona apoyo para mejorar el rendimiento académico y gestionar emociones, especialmente para aquellos que presentan dificultades de aprendizaje o problemas de salud mental.
- Accesibilidad física: Se dispone de recursos físicos como transportes adaptados para estudiantes con dificultades de movilidad, así como instalaciones accesibles, como aseos y movilidad entre diferentes edificios del campus, para asegurar su acceso al campus y sus actividades académicas.
- Recursos de materiales y técnicos: Se cuenta con un banco de materiales de apoyo y recursos técnicos para atender las necesidades especiales del estudiantado.
- Programas de integración: Se realizan programas y actividades para integrar al estudiantado con discapacidad en la vida social universitaria.

Para medir la efectividad de estos recursos, se realizan evaluaciones periódicas y seguimientos continuos. El estudiantado participa en encuestas de satisfacción y, en

algunos casos, en entrevistas, además, se lleva un registro del progreso y los logros alcanzados. También se evalúan los procesos para garantizar que los objetivos de inclusión y apoyo se cumplan.

5.2 Categoría 2: Recursos y Acciones para el Profesorado

5.2.1 Formación para el profesorado

Las opiniones de los participantes de las universidades enfatizan la necesidad de formación en gestión de la diversidad para el profesorado, así como la aplicación del DUA, tal como se puede ver en las siguientes opiniones:

El Participante 1 opina que la gestión de la inclusión debe estar presentes en los planes de formación de PDI y PTGAS. Además, se debe incluir también a las subcontratas que operan en los campus.

"Mucha formación... incluyendo en los planes de formación laborales el tema de formación en gestión de la diversidad, no solamente al personal que PTGAS vale, sino también al PDI y por supuesto, también a las subcontratas que de manera diaria están presentes en los campus universitarios." (Participante 1).

El Participante 5 destaca la necesidad de formación específica para el profesorado universitario, especialmente en instituciones tecnológicas, donde a menudo los profesores no están al tanto de las necesidades educativas específicas que presentan el estudiantado. El Participante 10 respalda esta idea al señalar que sin un conocimiento de los distintos tipos de discapacidad y las dificultades que enfrentan el estudiantado, los profesores no podrán responder efectivamente a sus necesidades, por lo que la formación del profesorado es clave para implementar adecuadamente las adaptaciones necesarias.

"Es muy importante la formación del profesorado universitario, sobre todo en la universidad, pues como es la Politécnica, que es una universidad tecnológica, que muchas veces el profesor desconoce hasta qué punto un estudiante con algún tipo de discapacidad puede tener una necesidad educativa específica y que es lo que puede hacer él para que ese alumno esté en igualdad de condiciones" (Participante 5).

"Se puede mejorar en la formación que es clave, porque yo puedo enviar unas adaptaciones al profesorado o a un personal técnico, pero si tú no conoces el tipo de discapacidad, no conoces realmente las dificultades que pueda tener esa persona no vas a poder dar respuesta." (Participante 10)

El Participante 8 opina que, en un entorno formativo variado es fundamental que el profesorado comprenda y responda a las diversas necesidades del estudiantado, que la aplicación del DUA es muy importante en la metodología docente, por lo que enfatiza que los docentes deben ser consciente de esta diversidad y adaptar sus métodos de enseñanzas para ser más inclusivos. El Participante 12 manifiesta la importancia de incluir temas de diversidad e igualdad en programas académicos como en los grados y másteres, pues es fundamental para fomentar la cultura inclusiva en el estudiantado.

"Los docentes están en un entorno formativo en el cual tienen un papel muy importante por supuesto el principal es de los del estudiantado que tienen que recibir y tienen que implicarse directamente, los docentes que entiendan en general en cualquier ámbito tienen que pensar que tienen un colectivo de estudiante variado, diverso y que tienen que ser inclusivo la implantación de DUA para que todas las personas puedan participar plenamente en el proceso formativo " (Participante 8)

"...introducir todos estos contenidos en el currículo porque en muchas carreras no se hablan de diversidad ni de igualdad ni nada de esto y creo que es importante pues empezar a hablar de esto y contrarrestar ese discurso... revisar los contenidos de un máster o de grado incorporar todo esto incorporar diferentes perspectivas y probabilidad epistémica que creo que es importante" (Participante 12).

En cuestiones de recursos para el profesorado, las universidades disponen de una serie de herramientas para facilitar su labor educativa en un entorno inclusivo. A continuación, se detalla los recursos disponibles:

- Programas de formación y capacitación: Estos programas contienen temas sobre inclusión y técnicas de apoyo que permite al profesorado adquirir conocimiento y habilidades para gestionar al estudiantado con discapacidades físicas e intelectuales y diversidad. Estos programas son de mucha ayuda para que el profesorado esté capacitado y pueda implementar las adaptaciones curriculares de manera efectiva. Generalmente, estos programas son impartidos de manera anual o semestral, y la participación es voluntaria.
- Guías y Protocolos de adaptación: Diseñados para orientar al profesorado en la atención a la inclusión, estos materiales son actualizados periódicamente para asegurar que el profesorado esté al tanto de las nuevas disposiciones y puedan realizarse de manera efectiva.

- **Materiales educativos:** El profesorado también tiene acceso a un banco de materiales de apoyo que les facilita adaptar sus metodologías de enseñanza a las necesidades del estudiantado con diversidad y discapacidad.
- **Asesoramiento técnico:** Se Brinda apoyo técnico y asesoramiento para enfrentar los problemas que pueden surgir en la implementación de adaptaciones metodológicas de enseñanza.

El rendimiento de estos recursos se mide de manera diferente, mayormente a través de evaluaciones y supervisiones periódicas, en el caso de la formación y charlas, estos se miden a través de las asistencias de los profesores. La efectividad en la implementación de adaptaciones a través de encuestas de satisfacción realizadas por el estudiantado y revisión de desempeño. En el caso de los materiales educativos, la efectividad se evalúa a través de la rotación y uso de los estos.

5.3 Categoría 3: Recursos y Acciones para la Institución

Las opiniones de diversos gestores políticos y técnicos han proporcionado amplia información sobre la implementación y los desafíos de las políticas de diversidad e inclusión en las universidades. A continuación, se detalla las principales evidencias extraídas de sus declaraciones:

5.3.1 Marco Legal

- **Marco legal y desafíos en la implementación**

Los Participantes 1 y 5 destacan el respaldo legal y las diversas literaturas sobre diversidad tras la aprobación de la LOSU. No obstante, indican que existen dificultades en la implementación práctica de estas políticas en las universidades, donde no siempre la teoría se convierte eficazmente en acciones concretas.

"Desde la aprobación de la LOSU el año pasado, la nueva Ley Orgánica del sistema universitario, tenemos mucha literatura y bastante respaldo legal en materia de diversidad... pero todavía no termina la aterrizar en las universidades, en el ADN, en las agendas públicas de las universidades...."Insisto, como cualquier administración pública compleja y grande, es verdad que entre la teoría o lo que se dice y después lo que se hace o lo que se reconoce, pues hay déficit... hay cosas que cuestan aplicarse." (Participante 1).

"Existe muchísima legislación al respecto, mucha normativa ahora estamos también con el tema de la LOSU, que también se están introduciendo cambios, se ha avanzado mucho, hay muchas legislaciones, otra cosa es que se ponga

en práctica lo que la legislación nos exige o lo que así se establece" (Participante 5).

El Participante 9 menciona que, aunque la legislación y el concepto de la inclusión ha mostrado evolución, la implementación en la práctica de estas políticas pueden tardar en ejecutarse debido a la complejidad de trasladar la teoría a la práctica. Mientras que el Participante 11 señala que, aunque la legislación obliga a realizar ajustes y adaptaciones necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades, en la práctica estas adaptaciones no siempre se implementan de manera efectiva.

"cada vez se está proponiendo una forma de intervención que es cada vez más transversal, más diferenciada en muchas áreas distintas, pero que todas ellas intentan mejorar o generar un entorno inclusivo.....desde el punto de vista más legislativo yo creo que sí. Otra cosa es que en el día a día o la realidad diaria eso tarda un tiempo en trasladarse a la práctica." (Participante 9).

"También en la inclusión de las personas con diversidad funcional, si bien es cierto se ha avanzado, pero a veces no nos damos cuenta de que las cosas se hacen para las personas que cuentan con todas sus funciones bien, aunque después a nivel arquitectónico, a la hora de inventar determinadas cosas no se tiene en cuenta que puede haber personas con diversidad funcional que necesitan hacer uso de esas herramientas. Hay una legislación que indica que tienes que adaptarlos a esa diversidad funcional." (Participante 11)

- **Marco legal y apoyo institucional**

Los Participantes 2 y 8 resaltan la implementación de políticas inclusivas y herramientas de apoyo para los estudiantes señalando que la LOSU ha impulsado estas medidas en las universidades públicas. En particular el Participante 8 menciona que el apoyo institucional en su institución ha sido fortalecido, especialmente bajo la dirección del actual equipo rectoral.

"La nueva implantación de la LOSU que se implantó en esta universidad muy recientemente, la verdad es que ha apostado por una política inclusiva muy potente... ahora sí que es verdad que en cierta medida las universidades públicas estamos obligadas un poco a tener herramientas de atención psicológica, también de apoyo a estudiantes, con actividades especiales apoyo educativo..." (Participante 2).

"... se están dando pasos a nivel nacional con la LOSU con referencias directas al estudiantado con necesidades específicas de apoyo educativo y eso es un factor que va a mover... *en estos momentos nosotros tenemos una situación buena porque contamos con el apoyo del equipo rectoral..... en el periodo de la rectora actual se ha dado un paso importante más allá, se ha creado un vicerrectorado específico que trabaja los temas de inclusión*" (Participante 8).

- **Marco legal y desarrollo de planes específicos**

El Participante 1 es de la opinión de desarrollar planes específicos en diversidad e inclusión y no tratarlo como una línea dentro del plan de igualdad. Los Participantes 3 y 6 destacan que la legislación actual proporciona el marco legal necesario para implementar planes de igualdad, diversidad y discapacidad que favorece a la inclusión y el desarrollo de nuevos planes específicos y destaca la importancia de mejorar continuamente los planes en este caso de equidad e inclusión para adaptarse a las necesidades cambiantes y alcanzar los objetivos planteados.

"No vale que dentro del plan de igualdad haya como una línea de trabajo en materia de Diversidad. Yo soy de la opinión de acuerdo, porque así creo que técnicamente es como mejor se avanza, es que el tema de la diversidad se aborde con su propio plan específico sobre Diversidad" (Participante 1).

"es cierto que la última ley LOSU nos dio estas pautas de que debíamos tener una unidad, una unidad básica de Diversidad que podía incluir o no la atención a las personas con discapacidad y en relación con la legislación entendemos que los últimos cambios legislativos que se han producido van en ese sentido tanto en la educación como en lo social..... entonces, las políticas entendemos que sí, que van avanzando en este sentido" (Participante 3).

"Siempre se puede mejorar un plan, realmente pues te marca unos objetivos que vas a que vas a alcanzar... ahora, pues también tenemos la LOSU que ha salido posteriormente a nuestro plan de equidad, entonces nosotros tenemos que hacer un plan de Diversidad más general del que tenemos ahora mismo" (Participante 3).

"Bien pues yo creo que los planes que están actualmente en marcha sí que favorecen el que mejoremos en esta inclusividad. Estamos a punto de aprobar un cuarto plan de igualdad, un primer plan de diversidad y un segundo de discapacidad todo ello lo estamos llevando a la vez y yo pienso que hay muchas acciones a emprender que sí que nos van a ayudar" (Participante 6).

El Participante 12 considera que los planes estratégicos y específicos en materia de diversidad e inclusión deben desarrollarse bajo una perspectiva de abajo hacia arriba. Es decir, incorporando las necesidades y experiencias de los diferentes servicios universitarios para que reflejen las necesidades reales de los agentes participantes y establezcan retos claros y alcanzables.

"en realidad yo creo que el plan estratégico de la institución no ha guiado nuestro plan de diversidad.... no creo que sean una herramienta útil porque hay veces que se hace un poco top up y no teniendo en cuenta los diferentes servicios, yo creo que si se elaborarán mucho más bottom up y los servicios dijeran estas son nuestras necesidades, estas son digamos las acciones que hacemos en el día a día y estos son los retos, se apuntara hacia lo que un plan estratégico debería ir un poco a mirar a futuro que es lo que quiero conseguir con lo que vengo a hacer"
(Participante 12).

5.3.2 Estructura y Organización

Los comentarios de algunos/as participantes expresan la falta de una planificación adecuada y una estructura organizativa clara en lo que respecta a la unidad de igualdad y diversidad. Esto puede causar confusión en la gestión y puede llevar a resultados negativos en la institución. Asimismo, indican que debería haber una coordinación efectiva entre áreas de apoyo, como también mantener la continuidad del equipo responsable para asegurar los objetivos de inclusión.

- **Planificación adecuada y ubicación organizativa**

El Participante 1 argumenta que debería existir un plan de diversidad independiente en lugar de incluirlo dentro del plan general de igualdad para abordar de manera efectiva todas las dimensiones de la diversidad.

"No vale que dentro del plan de igualdad haya como una línea de trabajo en materia de Diversidad... el tema de la diversidad se aborde con su propio plan específico sobre Diversidad... un plan de Diversidad es mucho más amplio"
(Participante 1).

El Participante 9 resalta la necesidad de contar con una estructura organizativa clara para gestionar adecuadamente el servicio de apoyo al estudiantado e inclusión, evitar confusiones y mejorar su efectividad.

"..ahora mismo nuestro servicio funciona como un servicio de apoyo que está un poco a caballo entre los dos vicerrectorados como son el de inclusión y el de

estudiantado, por un lado se le da mucha atención o mucho apoyo específico a todo lo que son temas de tipo académico como las adaptaciones curriculares y demás, pero por otro lado este servicio no tiene una ubicación específica, porque se han ido organizando de esa forma... y estamos un poquito perdidos en ese sentido, eso genera confusión, a veces más que confusión el no tener una visión así global y clara de por dónde continuar" (Participante 9).

El Participante 6 reflexiona sobre la implementación de los planes y comenta que los procesos son lentos debido a la burocracia y los procedimientos tanto internos como externos.

"Lo que pasa es que creo que la implantación..... es muy bueno se va haciendo pequeños avances pero yo creo que se trabaja muy lentamente, cuesta mucho poder implementar estas cuestiones porque dependen de muchos aspectos....se dilata mucho desde que se empieza a trabajar en ello hasta su implementación" (Participante 6).

- **Coordinación efectiva entre áreas de apoyo**

El Participante 9 destaca la necesidad de una mayor coordinación entre los diferentes puntos de apoyo para crear una red unificada accesible y efectiva para el estudiantado.

"Mejorar el modo en el que se estructura el tipo de apoyo que se da, el modo en el que se hace llegar a los estudiantes de manera que haya una mayor coordinación, por ejemplo, entre todos esos puntos que están dando apoyo ahora mismo porque hay como una red de apoyos, cada una va por su lado, el que todo eso tenga un sentido de que estén más unificado, de que sea más cercano al estudiante." (Participante 9)

Además, refiere que los cambios en la dirección y la normativa pueden afectar la continuidad y eficacia de los servicios de apoyo y resalta la importancia de la continuidad en el cargo del equipo que conforma la unidad responsable, para que no se interrumpan los compromisos y objetivos fundamentales de las políticas de diversidad e inclusión.

"No solamente con los cambios de normativa, sino también con los cambios de equipo directivo y demás se pierde ese enfoque de sentido global que tiene ese apoyo y de los compromisos o los objetivos fundamentales para llevarlos adelante."

"En síntesis, que se cuente con un equipo que tenga robustez en el tiempo y que eso lo mantenga firme durante muchos años, que no se vaya reciclando ni se

vaya perdiendo cada cierto tiempo porque cambian las personas que lo llevan."
(Participante 9)

5.3.3 Mejora de recursos

Los participantes señalan diversos desafíos y necesidades relacionados con la adaptación y la accesibilidad en el entorno universitario. A continuación, se detallan sus opiniones.

- **Adaptaciones curriculares específicas por necesidad**

Los Participantes 7 y 5 remarcan la importancia de adaptar los recursos y programas de apoyo para una atención eficaz a diversos tipos de discapacidad y NEE presentes en la universidad (por ejemplo, programas específicos adaptados a las necesidades de cada colectivo). Además, complementan esta visión al opinar que, para realizar un trabajo efectivo en la atención al estudiantado con discapacidad o NEE, es necesario contar con diagnósticos fiables para que las adaptaciones curriculares y los apoyos proporcionados sean adecuados y efectivo. Sobre todo, en contextos de salud mental, donde las necesidades cada vez son más complejas y no se limitan a ajustes físicos simples.

"Cuando yo empecé hace 30 años las personas con discapacidad que llegaban a la Universidad tenían una discapacidad motriz auditiva y visual ahora hay tal variedad de tipos de dificultades de aprendizaje de tipos de discapacidad es muy amplia entonces necesitaría para el colectivo que tenemos aquí tener más recursos personales y poder implementar hasta más programas específicos para tipos de discapacidad" (Participante 7).

" Muchas veces nos encontramos con diagnósticos tardíos, sobre todo con TDA o con TDAH....pero es importante el que sea un diagnóstico correcto y porque eso es lo que nos va a hacer que veamos cómo podemos ayudarte y que adaptaciones podemos solicitar para que tú puedas conseguir el acabar tus estudios con éxito, aunque sea con las adaptaciones adecuadas." (Participante 5).

"...que ya no son el poner una rampa o el hacer la letra más grande o que el alumno tiene un sistema FM para escuchar al profesor o darle más tiempo porque es más lento a la hora de escribir, esas cuestiones ya como que están afortunadamente bastante asimiladas, pero en este otro tipo de necesidades que cada vez está llegando más, pues ya no es tan sencillo, no es lo mismo un estudiante que tenga un TDA que si no sabes lo que es, puedes malinterpretar

su actitud, no es lo mismo tener un bipolar que tener una esquizofrenia que tener un problema de ansiedad y cada vez son más numerosos y pues más complicados de resolver” .” (Participante 5).

“...es un desafío grande todo lo que está llegando, poder discernir de qué es real o que no es real porque antes los diagnósticos que llegaban eran reales seguro tenían la discapacidad reconocida ahora no y algunos fácilmente traen informes y otros no y a veces también cualquier hace un informe, deberían ser como en otros países en otros países tú no puedes diagnosticar una dislexia si no has trabajado 10 años en salud pública y aquí cualquier persona termina psicología se colegia y al día siguiente puede estar haciendo informes” (Participante 7).

- **Accesibilidad física y digital**

El Participante 2 opina que es necesario adaptar materiales y asegurar la accesibilidad física y digital en las universidades. Resalta que la accesibilidad digital se ha convertido es prioritaria, con la implementación de herramientas y adaptaciones para hacer los materiales educativos más accesibles e indica los avances que ha tenido en ese aspecto su universidad.

“tenemos una unidad que se llama de accesibilidad digital, que da herramientas necesarias para que el profesor adapte sus materiales y que sean totalmente accesibles, de hecho, nuestra página web de la Universidad es la más accesible de toda España” (Participante 2).

Para el Participante 7, la necesidad principal es la mejora de la accesibilidad de los edificios universitarios. Ya que, a pesar de los esfuerzos estratégicos que vienen realizando hace años, sigue siendo crucial para garantizar la inclusión efectiva del estudiantado.

“Desde el año 96 que estamos haciendo planes de mejora estratégicamente hacemos planes de accesibilidad para hacer una Universidad vieja en edificios aptos entonces hay algunos que aún no están al 100% accesibles” (Participante 7).

El Participante 11 menciona la necesidad de adaptar prácticas inclusivas para asegurar la accesibilidad y participación de personas con discapacidad, aún en situaciones fortuitas como lo fue la pandemia del COVID-19, en la cual las mascarillas dificultaron la comunicación para estudiantes con dificultades auditivas.

"En cuanto, a la inclusión de personas con diversidad funcional, ya los edificios están diseñados para que esas personas tengan la mayor facilidad. Aun así, muchas veces es muy difícil, te contaré un caso, en pandemia tuve un alumno sordo mudo y claro todos íbamos con mascarillas y eso era un problema para él"
(Participante 11)

5.3.4 Sensibilización y Conciencia Social

Los Participantes 2, 6 y 9 coinciden en la necesidad de una mayor toma de conciencia social y sensibilización a todo el personal que trabaja en la universidad, resaltando su importancia para agilizar los procesos de inclusión, así como la didáctica social y avanzar en la igualdad de oportunidades para el estudiantado.

"Lo importante sería una toma de conciencia social en cuanto a estos aspectos creo que todavía cuesta mucho como convencer a las personas de ciertas cosas y eso ralentiza el proceso. Creo que la sociedad debe avanzar todavía más en que esto sea algo natural y algo cotidiano más que sea algo excepcional y que haya que trabajar tanto o tardar tanto en implementar ciertas actividades o lo que se quiera realizar" (Participante 6).

"Creo que es muy importante la labor de didáctica social y la labor de sensibilización, creo que es fundamental en estos temas todavía estamos muy reticentes o hay una parte de la sociedad bastante reticente y entonces todo eso ralentiza esos procesos." (Participante 9).

"Hay que hacer una labor importantísima de concienciación... en cuanto a la hora de dar la misma oportunidad a un estudiante con discapacidad, hemos avanzado muchísimo... pero es verdad que falta muchísimo camino por recorrer en cuanto a concienciar al profesorado, es una labor bastante importante que hay que hacer" (Participante 2).

El Participante 10 es de la opinión de implicar a toda la comunidad universitaria, incluyendo al profesorado, personal técnico, de administración y servicio, y estudiantado, en la promoción de acciones transversales.

"Yo creo que es clave a la hora de promover acciones no sólo a nivel de una unidad de apoyo a la discapacidad, sino que es clave a la hora de promover acciones transversales que impliquen a todos los agentes en este caso de la Universidad tanto profesorado se tiene que implicar personal técnico de administración y servicios se tiene que implicar y por supuesto el estudiantado también tiene que implicar para favorecer esa inclusión" (Participante 10).

- **Difusión y Concienciación interna**

Los Participantes 1 y 8 enfatizan sobre la importancia de mejorar la difusión y conciencia interna sobre las políticas y normativas de inclusión, como también visibilizar los espacios inclusivos y seguros, promoviendo la inclusión no solo en la teoría sino también en la práctica.

“Nosotros intentamos llegar a toda la comunidad universitaria, pero a lo mejor personas que no tienen contacto con nuestro ámbito no lo conocen, aunque continuamente intentamos estar presentes en diferentes foros está legislar internamente con normativas propias por ejemplo en la normativa de evaluación aun así hay gente que no lo ha leído y demás...” (Participante 8).

“El auténtico desafío de las universidades españolas es hacer visible esa apuesta que deberíamos y que algunas ya hacemos esa apuesta por espacios inclusivos por universidades seguras hay que hacerlas visibles... no se puede consentir y ahí se tiene que intervenir también en eso me refiero cuando digo hacerlo visible esta realidad.” (Participante 1).

El Participante 4 sugiere que la universidad debe ser un motor de apoyo e inclusión plena, destacando el protagonismo de las personas con necesidades educativas especiales.

“la Universidad puede ser un motor en este momento de apoyo y de esa inclusión plena porque no sólo la universidad no sólo debe ofrecer cultura actividades culturales o actividades deportivas sino invitar a las personas con necesidades educativas especiales a ser motores, a ser personas activas produciendo y generando esa actividad cultural” (Participante 4).

Cabe señalar que, algunos participantes han referidos que algunas universidades han implementado acciones para promover la inclusión y mejorar la atención a la diversidad y discapacidad, con lo cual demuestran que ya han tomado medidas para la mejora continua en este ámbito. Por ejemplo, el Participante 2 destaca los esfuerzos realizados por la universidad a través de sus políticas inclusivas, menciona que se ha apostado por la inclusión y resalta la creación de un gabinete de atención psicológica y resiliencia para proporcionar apoyo adicional. El Participante 4 señala que en su institución se está desarrollando una aplicación para mejorar las adaptaciones necesarias, no solo para los exámenes, sino también en la accesibilidad de las aulas.

"La política que lleva nuestra universidad ha apostado muchísimo por la inclusión, dotamos al servicio de un psicólogo más que antes no teníamos..."

"Se ha creado por parte de nuestro equipo Rectoral un gabinete de atención psicológica y resiliencia... los derivamos a este gabinete para que sigan un poco la atención más continuada..." (Participante 2).

"De hecho ahora se está trabajando en una aplicación que va a mejorar muchísimo este tipo de adaptaciones que se van a tener que hacer para todas estas necesidades no solo en los exámenes por ejemplo sino en el día a día en la accesibilidad y en el día a día de las aulas en el día a día de las clases" (Participante 4).

- **Promoción de acciones transversales de inclusión**

El Participante 3 menciona el trabajo en conjunto entre departamentos y organismos para resolver problemas destacando la relación con diferentes instituciones y la programación de reuniones con el área de salud para brindar servicio al estudiantado con problemas de salud mental.

"Dentro de la universidad hemos tenido algunas situaciones en las que se han involucrado y nos hemos involucrado todos los departamentos y todos los organismos y todas las secciones para trabajar de forma conjunta y resolver los problemas."

"También tenemos mucha relación entre todos los departamentos, organismos e instituciones incluso estamos programando reuniones con el área de salud trabajar con personas con problemas de salud mental y eso también ha sido un avance en los últimos tiempos, porque no solo están las personas con discapacidad sino también están las personas con problemas de salud mental que necesitamos también relacionarlos con la atención sanitaria y eso también lo estamos avanzando" (Participante 3).

6. DISCUSIÓN

En los últimos años, se ha observado una tendencia en las universidades de implementar políticas inclusivas y creación de recursos para apoyar a estudiantes con diversas necesidades. En ese sentido, las universidades han adoptado un enfoque más holístico tomando medidas proactivas para promover la inclusión y mejorar la accesibilidad, garantizando así la igualdad de condiciones para todos los estudiantes, independientemente de sus capacidades o discapacidades. A continuación, se describen las principales conclusiones obtenidas en cada categoría.

6.1 Recursos y acciones para el estudiantado

El análisis de estos testimonios revela una clara necesidad de incrementar tanto los recursos financieros como el personal en las universidades para mejorar la atención y el apoyo que se brinda al estudiantado con discapacidad y NEE, como lo refiere el Participante 2 de la Universidad 1. La mayoría de los participantes coinciden en que, aunque se hace un esfuerzo considerable con los recursos disponibles, la creciente demanda y la complejidad de las necesidades de este colectivo requiere una mayor inversión.

Asimismo, la opinión del Participante 2 de la Universidad 1 rebela que existe una creciente demanda de apoyo psicológico y la evolución de las necesidades educativas especiales entre el estudiantado. Coincide con las opiniones de los demás participantes que la pandemia del COVID-19 ha incrementado estas necesidades. Además, enfatiza que, en consecuencia, se ha incrementado el estrés, la ansiedad y otros problemas de salud mental, como también lo refieren el Participante 10 de la Universidad 2 y 11 de la Universidad 3. El Participante 7 de la Universidad 4 y 8 de la Universidad 5 han observado una diversidad en el perfil de los estudiantes con NEE que ahora incluye una amplia variedad de condiciones como el TDAH y TEA aparte de los problemas de salud mental descritos anteriormente. Ambos mencionan la necesidad de contar con diagnósticos fiables y enfatizan en la dificultad de evaluar correctamente las necesidades del estudiantado debido a la variabilidad y calidad de los informes presentados, los cuales representa nuevos desafíos para las universidades.

En resumen, todas las universidades participantes coinciden con la idea que a raíz de la pandemia ha habido un incremento en la demanda de apoyo psicológico y se alinean con la necesidad de incrementar los recursos destinado para atender al estudiantado sobre todo los que presentan NEE. De igual forma, la Universidad 4 y 5 mencionan la

necesidad de contar con diagnósticos fiables para atender a un estudiantado tan diversos.

6.2 Recursos y acciones para el profesorado

Las universidades son conscientes de la necesidad de formar al profesorado en la gestión de la diversidad para responder adecuadamente a las necesidades educativas especiales de un estudiantado cada vez más diverso. Este enfoque no solo se limita al personal docente, sino también implica al personal técnico y de gestión administrativa, como lo mencionado por el Participante 1 de la Universidad 1.

Por otro lado, a pesar de los avances obtenidos, se identifican desafíos en la implementación efectiva de la formación en gestión de la diversidad. Uno de ellos es la falta de conocimiento y comprensión por parte del profesorado sobre las necesidades educativas específicas en el estudiantado, como lo refiere el Participante 5 de la Universidad 3. Esta carencia se agrava cuando a pesar de contar con programas de formación sobre diversidad e inclusión en las universidades, no hay asistencia significativa, debido a la percepción de que la formación adicional no es necesaria o la falta de motivación para cambiar métodos de enseñanza establecidos que tiene mucho que ver con la sensibilización y conciencia social. Asimismo, implementar adecuadamente las adaptaciones necesarias se complica si los profesores no comprenden las diversas discapacidades y las dificultades asociadas, según lo mencionado por el Participante 10 de la Universidad 2. La adaptación de métodos de enseñanza para ser más inclusivos es otro desafío ya que muchos profesores no están familiarizados con el DUA y cómo aplicarlo en sus clases, lo cual es fundamental para atender a un colectivo de estudiantes variado y diverso, como lo indicado por el Participante 8 de la Universidad 5.

Paralelamente, existen brechas en la formación del profesorado que se deberán abordar para lograr una inclusión efectiva, una de ellas es la falta de integración de temas de diversidad e igualdad en los programas académicos de grado y máster, esto significa que muchos programas educativos no incluyen en sus currículos contenido relevante sobre cómo gestionar y apoyar la diversidad en el entorno académico y profesional, lo que limita la conciencia y la preparación de los futuros profesionales para manejar la diversidad en sus entornos laborales, como lo señalado por el Participante 12 de la Universidad 4.

En este sentido, todas las universidades reconocen la importancia de la formación al profesorado en temas de inclusión, aunque cada una de ellas se refiere a diferentes

aspectos específicos, por lo que, se puede concluir que la formación del profesorado en la gestión de la diversidad es necesaria para promover una educación inclusiva en las universidades. Todas las universidades participantes reconocen esta necesidad y están implementando políticas y programas de formación. Sin embargo, se presentan desafíos significativos, como la falta de conocimiento específico sobre la diversidad en discapacidades intelectuales y la necesidad de integrar temas de diversidad e igualdad en los programas académicos

6.3 Recursos y acciones para la institución

La implementación de políticas de diversidad e inclusión en universidades ha avanzado gracias al respaldo legal, especialmente con la aprobación de la LOSU que proporciona un marco legal que establece la creación de unidades de diversidad y que esta unidad se encargue de atender y gestionar las necesidades del estudiantado con discapacidad y con diversas necesidades e impulsa la creación de planes específicos. En este aspecto, las instituciones han comenzado a integrar herramientas de apoyo, adaptaciones curriculares y recursos tanto físicos como digitales para atender la diversidad del estudiantado. Además, los esfuerzos se enfocan en desarrollar planes específicos para la diversidad en materia de discapacidad y de inclusión, como el establecimiento de vicerrectorados y gabinetes dedicados a estos temas.

Algunas de las principales tendencias incluyen: El apoyo psicológico, como muestra de ello se destaca la creación de gabinetes de atención psicológica para brindar apoyo emocional y mental al estudiantado, como lo referido por el Participante 2 de la Universidad 1. El desarrollo de tecnologías y aplicaciones, con la implementación de aplicaciones para mejorar las adaptaciones necesarias para estudiantes con discapacidad y NEE, tal como lo menciona el Participante 4 de la Universidad 2. La colaboración entre diferentes departamentos y organismo para resolver problemas y ofrecer una atención integral, como lo manifiesta el Participante 3 de la Universidad 2.

Sin embargo, a pesar de los avances, las universidades enfrentan varios desafíos en sus esfuerzos por promover la inclusión. Uno de ellos es la traducción de la legislación y las políticas teóricas en acciones concretas y efectivas, que no es más que llevar la teoría a la práctica tal como lo refiere el Participantes 1 y 9 de la Universidad 1, Participante 5 de la Universidad 3 y Participante 11 de la Universidad 3. Otro de los desafíos es la presencia de la burocracia en procedimientos internos que ralentiza la gestión al momento de implementar planes y políticas de inclusión como lo refiere el Participante 6 de la Universidad 4. También está la falta de concienciación y

sensibilización en el profesorado, en si en toda la comunidad universitaria, mencionado por el Participante 2 de la Universidad 1. Aunado a ello, la necesidad de adaptar recursos y programas para una diversidad cada vez mayor de NEE como lo comentan el Participante 7 de la Universidad 4 y Participante 5 de la Universidad 3.

Además, existen brechas que deben ser abordadas como: La falta de una ubicación organizativa clara en una universidad tal como lo refiere el Participante 9 de la Universidad 1, lo que hace que la coordinación entre diferentes áreas sea confusa y ello reduce la efectividad del servicio. La sensibilización social respecto a la inclusión está avanzando, pero las instituciones a menudo demoran en reflejar estos avances en sus políticas y acciones concretas como lo mencionado por el Participante 11 de la Universidad 3.

En definitiva, tanto la Universidad 3 y 4 destacan la importancia de la implementación de programas y adaptaciones de recursos para atender una amplia diversidad del estudiantado. La Universidad 1 y 2 identifican la falta de concienciación y sensibilización de todos los agentes participantes, como un gran desafío a enfrentar. Ambos también refieren que es necesario la creación de gabinetes de atención psicológica para una atención efectiva. Por último, la universidad 1 y 3 se alinean con el desafío de traducir la legislación y las políticas teóricas en acciones concretas y efectivas.

7. CONCLUSIONES

En el presente trabajo se ha analizado la gestión que realizan las universidades públicas españolas para promover la inclusión. Para tal fin, se desarrolló un marco teórico en el que el Diseño Universal del Aprendizaje (DUA) sirvió como base conceptual del estudio. En el proceso, se recopiló y analizó información sobre esta metodología, su desarrollo, aplicación y promoción, proveniente de diversos estudios realizados por universidades, organizaciones y centro de investigación a nivel global y su implementación en España. Esta revisión permitió una comprensión conceptual y un panorama sobre los avances en dicho país. Además, se revisaron leyes y normativas españolas, encontrando que la LOSU y otros decretos complementarios, que están alineadas con leyes internacionales, buscan regular y mejorar la calidad educativa, otorgando protagonismo a las comunidades autónomas y consolidando a las universidades públicas como pilares para promover una educación superior inclusiva.

Para el estudio se adoptó un enfoque cualitativo que permitió explorar detalladamente las experiencias personales, empleando el método de análisis temático para revisar y comparar las opiniones de los entrevistados. Luego del análisis de las opiniones se puede concluir que, aunque se han realizado importantes avances en la implementación de políticas de diversidad e inclusión, aún existen desafíos que se deben abordar. Las universidades reconocen la necesidad de una mayor sensibilización y concienciación sobre la inclusión en toda la comunidad universitaria, los participantes destacan la importancia de transformar la percepción social. La implicación de todos los agentes universitarios en la promoción de acciones transversales es vista como fundamental para crear un entorno inclusivo, por ello es necesario contar con personal capacitado y comprometido en dicha labor, pues son los que mejor se desempeñan. La formación en temas de inclusión es fundamental, no solo para el profesorado sino también para el personal técnico y de servicio. En este sentido, evaluar la eficiencia de los programas de capacitación es esencial para asegurar su correcta aplicación y retroalimentación continua. Además, la traducción de la legislación en acciones concretas, la burocracia y la complejidad de los procedimientos internos y externos que también son obstáculos que impactan significativamente ralentizando el avance de las iniciativas inclusivas. La coordinación y claridad en la estructura organizativa y la falta de una red unificada que facilite la coordinación entre áreas, dificultan la efectividad de las acciones implementadas. También se evidencia una brecha entre avances sociales y la implementación institucional, por lo tanto, las universidades deben esforzarse más por reflejar los cambios en las políticas y prácticas inclusivas.

Otro elemento crítico es la falta de recursos adecuados para brindar un buen servicio al estudiantado con diversas necesidades educativas especiales, es un aspecto crítico que limita en parte la efectividad de las políticas. Si bien es cierto, las universidades, para promover la inclusión, cuentan con recursos específicos tanto para el estudiantado como para el profesorado, estos no son suficientes, pues la alta demanda y diversidad del estudiantado con necesidades educativas especiales (NEE) no siempre son suficientes para atender sus necesidades de manera óptima y así garantizar una educación en igualdad de condiciones.

La planificación estratégica en las universidades es esencial pues permite afrontar desafíos con un enfoque estructurado y holístico estableciendo metas a largo plazo, adaptarse a cambios y evaluando continuamente su progreso, establecer procesos de gestión académico-administrativa y optimizar recursos. El proceso de planificación estratégica en cualquier organización requiere de un análisis interno y externo en el que se expresa su posición competitiva actual, sus fortalezas y debilidades, comúnmente conocido como el análisis DAFO, y puede integrar principios de sostenibilidad para diferenciarse y lograr ventajas competitivas. En este contexto, la relevancia de las habilidades administrativas se hace evidente, las competencias como la comunicación efectiva, la capacidad para liderar equipos, la planificación estratégica, la gestión de recursos y la adaptación al cambio reflejan cómo las competencias administrativas transferibles contribuyen a la creación de entornos educativos efectivos e inclusivos. Por lo tanto, fortalecer estas habilidades no solo facilita la adaptación al cambio, también mejora la capacidad para alcanzar sus metas a largo plazo. Las universidades participantes consideran la planificación estratégica como tal y destacan prioridades como: la inclusión de toda la comunidad universitaria, la formación integral del estudiantado, el desarrollo del personal, la investigación de calidad, la responsabilidad social y sostenibilidad ambiental.

En definitiva, las universidades han avanzado significativamente en la promoción de la inclusión y el apoyo a estudiantes con diversas necesidades gracias a un marco legal favorable. No obstante, aún enfrentan desafíos y brechas que deben ser abordados para lograr una inclusión efectiva y sostenible, por lo que sería conveniente realizar acciones que ayuden a superarlas.

Del presente análisis se derivan una series de líneas de mejora: 1) Proporcionar recursos y adaptaciones específicas para abordar las diversas dificultades de aprendizaje; 2) Implementar recursos y formación específica para el profesorado que incluya el aprendizaje de nuevas metodologías y la mejora en la gestión del estudiantado

con necesidades educativas especiales (NEE); 3) Desarrollar programas y actividades de sensibilización a nivel institucional dirigidos a todos los agentes involucrados como el profesorado, el personal administrativo y de servicio, y el estudiantado; y 4) Crear iniciativas para mejorar la comunicación a nivel administrativo y gubernamental dentro de universidad.

Referencias Bibliográficas

- Ainscow, M. (2002). Rutas para el desarrollo de prácticas inclusivas en los sistemas educativos. *Revista de Educación*, 327, 69–82.
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/66890>
- Álamo Vera, F. R., & García Soto, M. G. (2007). Organización Del Proceso de Planificación Estratégica en el Contexto Público: Un Estudio de las Universidades Españolas. *Conocimiento, Innovación y Emprendedores: Camino al Futuro*, 188.
<https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/72078/1/Dialnet-OrganizacionDelProcesoDePlanificacionEstrategicaEn-2232592.pdf>
- Alba Pastor, C. (2012). *Aportaciones del Diseño Universal para el Aprendizaje y de los materiales digitales en el logro de una enseñanza accesible*.
<https://web.ua.es/va/accesibilidad/documentos/cursos/ice/dua-y-materiales-digitales.pdf>
- Alba Pastor, C. (2019). Diseño universal para el aprendizaje: un modelo teórico-práctico para una educación inclusiva de calidad. *Participación Educativa*, 6(9), 55–66.
<https://doi.org/10.4438/1886-5097-PE>
- Alba Pastor, C., Hípola, S., Manuel, J., Serrano, S., Zubillaga, A., & Río, D. (2013). Pautas sobre el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) versión 2.0. *Traducción al Español Versión 2.0*.
https://educadua.es/doc/dua/dua_pautas_2_0.pdf
- Alba Pastor, C., Zubillaga del Río, A., & Sánchez Serrano, J. M. (2015). Tecnologías y Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA): experiencias en el contexto universitario e implicaciones en la formación del profesorado. *RELATEC: Revista Latinoamericana de Tecnología Educativa.*, 14(1), 89–100.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5118309&info=resumen&idioma=ENG>
- Albert Márquez, M. (2023). Educación inclusiva en la universidad. *Revista DH//ED Derechos Humanos y Educación*, 1(8), 167–188. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-60.5.426>
- Alfaro Ledezma, C., Astorga Natali, V., Flores Inostroza, K., & Vergara Feria, M. (2020). *Percepción de los docentes sobre la implementación del diseño universal para el aprendizaje (DUA) en el aula (Tesis de Maestría, Universidad Academia de*

Humanismo

Cristiano).

<http://bibliotecadigital.academia.cl/xmlui/handle/123456789/5373>

Alonso, F. (2007). Algo más que suprimir barreras: conceptos y argumentos para una accesibilidad universal. *TRANS: Revista de Traductología*, 11, 15–30. <https://doi.org/10.24310/TRANS.2007.V0111.3095>

Álvarez, A., Del Río, P., & A. (1990). Aprendizaje y desarrollo. La teoría de la actividad y la ZDP. *Desarrollo Psicológico y Educación. II. Psicología de La Educación*, 2, 93–119. <https://www.researchgate.net/publication/348559478>

Álvarez-Robles, T. (2017). La discapacidad en el Sistema Universitario Español desde la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad de Naciones Unidas. *Docencia y Derecho, Revista Para La Docencia Jurídica Universitaria* 11, 1-16 (2017), 11, 1–16. <http://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/15671>

Anta, V. N., Mercedes López-Aguado, & Gutiérrez-Provecho, L. (2024). Formación docente e inclusión educativa: un estudio comparado en Italia y España. *Revista Española de Educación Comparada*, 44(44), 236–259. <https://doi.org/10.5944/REEC.44.2024.37634>

Araya, V., Alfaro, M., & Andonegui, M. (2007). CONSTRUCTIVISMO: ORIGENES Y PERSPECTIVAS. *Revista de Educación, Año*, 13.

Bañuelos Márquez, A. M. (2021). Aplicación del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) en el diseño de cursos en línea: Evaluación de una experiencia en educación superior - Application of Universal Design for Learning (UDL) in the Design of Online Courses: Evaluation of an Experienc. *Revista SIGNOS EAD (Revista de Educación a Distancia)*, 5(5). <https://p3.entendiste.ar/index.php/ead/article/view/5307>

Berríos Armijo, X. del P., Herrera Fernández, V., Berríos Armijo, X. del P., & Herrera Fernández, V. (2021). Diseño Universal de Aprendizaje en la Práctica de Profesoras de Educación Básica: ¿Innovación didáctica o capacitaciones impuestas? *Revista de Estudios y Experiencias En Educación*, 20(43), 59–73. <https://doi.org/10.21703/REXE.20212043BERRIOS3>

Boyatzis, R. E. (1998). Thematic Analysis and Code Development The Search for the Codable Moment. In *Transforming Qualitative Information* (Issue 800). Sage Publications. https://books.google.com/books/about/Transforming_Qualitative_Information.html?hl=es&id=_rfCIWRhIKAC

- Braun, V., Clarke, V., & . (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
<https://doi.org/10.1191/1478088706QP063OA>
- Braun, V., Clarke, V., & . (2013). *Successful Qualitative Research : A Practical Guide for Beginners*. SAGE Publications Ltd. <http://digital.casalini.it/9781446281024> - Casalini id: 5017629
- Burgstahler, S. (2015). *Universal Design in Higher Education: Promising Practices*. DO-IT University of Washington.
https://www.washington.edu/doit/sites/default/files/atoms/files/UDHE-PP_12_18_18_tagged_Compressed.pdf
- Cabra D Luna, M. A. (2006). Dimensión y alcance de las políticas públicas sobre discapacidad en España: el reparto de papeles entre el Estado y las CCAA. *Revista Del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 65, 61–75.
<http://sid.usal.es/idocs/F8/ART9503/Est05.pdf>
- Calabria Salvador, L. (2021). *Diseño Universal para el Aprendizaje y Discapacidad Auditiva: Fomento de la inclusión educativa (Tesis de Maestría, Universidad de Jaén)*. <http://crea.ujaen.es/jspui/handle/10953.1/13845>
- Calatayud, V. G., García, M. R., & Espinosa, M. P. P. (2018). Formación en competencias digitales para estudiantes universitarios basada en el modelo DigComp. *Edutec. Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, 0(65), 1-15 (391).
<https://doi.org/10.21556/edutec.2018.65.1119>
- Cassio, S., Neuza, P., Mattar, J., & Carrascal, S. (2023). Digital Competences in the Iberian Context: An Evidence Study. *Revista de Comunicación Vivat Academia*, 156, 40–65. <http://doi.org/10.15178/va.2023.e1464>
- CAST. (2008). *Universal design for learning guidelines version 1.0*, Wakefield, MA: Author. https://udlguidelines.cast.org/binaries/content/assets/udlguidelines/udlgv1-0/udlg_graphicorganizer_v1-0.pdf
- CAST. (2018). *Universal Design for Learning Guidelines version 2.2* Wakefield, MA: Author.
https://udlguidelines.cast.org/?_gl=1*1sds18*_ga*ODU3MTA5OTU0LjE3MDY3NDkzOTQ.*_ga_C7LXP5M74W*MTcwNjk5NTc5Mi4xNS4xLjE3MDY5OTU5ODguMC4wLjA

- CAST. (2021). *CIDDL: A Digital Network for Innovative Practices in Education*.
<https://www.cast.org/our-work/projects/ciddl-digital-network-innovative-practices-education>
- Coll Salvador, C., Martín Ortega, E., & C. (2021). La LOMLOE, una oportunidad para la modernización curricular. *Avances En Supervisión Educativa*, 35.
<https://doi.org/10.23824/ASE.V0I35.731>
- Corominas Subias, A. (2023). Ley Orgánica del Sistema Universitario : un compendio : una guía para leer e interpretar la LOSU. *Red de Información Educativa*.
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/247843>
- Cortés Díaz, M., Ferreira Villa, C., & Arias Gago, A. R. (2021). Fundamentos del Diseño Universal para el Aprendizaje Desde la Perspectiva Internacional. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 27. <https://doi.org/10.1590/1980-54702021V27E0065>
- Creswell, J. W., Poth, C. N., & . (2018). *Investigación cualitativa y diseño de investigación: Elegir entre cinco enfoques*. Sage Publications.
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=DLbBDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=reswell,+J.+W.,+%26+Poth,+C.+N.+\(2018\).+Qualitative+inquiry+and+research+design:+Choosing+among+five+approaches&ots=-io518KOVw&sig=5Jf7fzKPGOHKOfD4x407BpHjUCA](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=DLbBDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=reswell,+J.+W.,+%26+Poth,+C.+N.+(2018).+Qualitative+inquiry+and+research+design:+Choosing+among+five+approaches&ots=-io518KOVw&sig=5Jf7fzKPGOHKOfD4x407BpHjUCA)
- Crisol Moya, E., Herrera Nieves, L., & Montes Soldado, R. (2020). Educación virtual para todos: una revisión sistemática. *Education in the Knowledge Society : EKS*, 21(15), 1–13. <https://doi.org/10.14201/EKS.20327>
- Cuenya, L., Ruetti, E., & . (2010). Controversias epistemológicas y metodológicas entre el paradigma cualitativo y cuantitativo en psicología. *Revista Colombiana de Psicología*, 19(2), 271–277.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-54692010000200009&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- De Juanas Oliva, Á. (2010). Contemplando Bolonia : una década de acontecimientos en la formación del Espacio Europeo de Educación Superior. *Foro de Educación*, 12, 69–91. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/177715>
- Díez, E., Sánchez, S., & D. (2015). *Diseño universal para el aprendizaje como metodología docente para atender a la diversidad en la universidad*. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO).
<https://inico.usal.es/publicaciones/diez-e-y-sanchez-s-2015-diseno-universal-para->

el-aprendizaje-como-metodologia-docente-para-atender-a-la-diversidad-en-la-
universidad-aula-abierta-43-87-93-113/

- Díez Villoria, E., Sánchez, S., & D. (2012). Diseño, Creación de Módulo Scorm y puesta en marcha de una unidad didáctica sobre el Diseño Universal. [Proyecto de Innovación Docente ID11/104, Instituto Universitario de Integración en la Comunidad]. In *Instituto de Integración en la Comunidad*. https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/120753/MID_11_104.pdf?sequence=1
- Dreher, J. (2012). Fenomenología: Alfred Schutz y Thomas Luckmann. In *Tratado de metodología de las ciencias sociales: perspectivas actuales* (pp. 97–139).
- Duk Homad, C., Cisternas León, T., & Ramos Abadie, L. (2019). Teacher Education from an Inclusive Approach. 25 Years after the Salamanca Statement, New and Old Challenges. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 13(2), 91–109. <https://doi.org/10.4067/S0718-73782019000200091>
- Eiros Bachiller, M. (2023). Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario [BOE-A-2023-7500]. *Ars Iuris Salmanticensis: AIS: Revista Europea e Iberoamericana de Pensamiento y Análisis de Derecho, Ciencia Política y Criminología*, 11(2), 127–132. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9253561>
- Elizondo Carmona, C. (2022). Diseño universal para el aprendizaje y neuroeducación. *Journal of Neuroeducation*, 3(1). <https://doi.org/10.1344/JONED.V3I1.39714>
- Escalante Gómez, E. (2011). Teoría fundamentada y la investigación en criminología. *International E-Journal of Criminal Sciences*, 3(5), 3–27. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4875902&info=resumen&idioma=SPA>
- Escudero, C. (2020). El análisis temático como herramienta de investigación en el área de la Comunicación Social: contribuciones y limitaciones. *La Trama de La Comunicación*, 24(2), 89–100. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-56282020000200005&lng=es&nrm=iso&tlng=pt
- Espada Chavarria, R., Gallego Condoy, M., & González Montesino, R. (2019). Diseño Universal del Aprendizaje e Inclusión en la Educación Básica en Ecuador. *Revista*

- de *Educación Alteridad*, 14(2), 207–218.
<https://doi.org/10.17163/ALT.V14N2.2019.05>
- Espinosa Rabanal, J. A. (2012). La importancia de trabajar juntos. RIINEE. *Revista de Educación Inclusiva*, 5(1).
<https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/view/224>
- European Agency for Special Needs and inclusive Education. (2022). Inclusive Digital Education. In A. H. Weber, D. Elsner, M. Wolf, & R. and M. Turner-Cmucha (Eds.), *EUROPEAN AGENCY for Special Needs and Inclusive Education*.
https://www.european-agency.org/sites/default/files/Inclusive_Digital_Education.pdf
- Feixas, M. (2004). De Bolonia a Berlín. *Revista Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 18(1), 149. <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/129667>
- Fernández Alles, M. T. (2012). El diseño universal: concepto y certificación. *Boletín Del Real Patronato Sobre Discapacidad*, 75, 4–11.
<http://riberdis.cedid.es/handle/11181/3310>
- Fernández Portero, I. (2018). Diseño Universal para el Aprendizaje de idiomas en personas con diversidad funcional. *Revista de Educación Inclusiva*, 11(1), 251–266.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6542216&info=resumen&idioma=SPA>
- Fernández Portero, I. (2020). Diseño Universal para el Aprendizaje: un paradigma para el desarrollo de las habilidades lectoras en lenguas extranjeras a través de las redes afectivas. *TEJUELO. Didáctica de La Lengua y La Literatura. Educación*, 32(0), 7–36. <https://doi.org/10.17398/1988-8430.32.7>
- Fernández Ramos, S. (2022). Universidad y transparencia: los sujetos obligados. *Revista Española de La Transparencia TRIBUNA: ENFOQUES Y DOCTRINA*, 14, 25–36. <https://doi.org/10.51915/ret.217>
- Flores Macías, G. (2018). Metodología para la Investigación Cualitativa Fenomenológica y/o Hermenéutica. *Revista Latinoamericana de Psicoterapia Existencial, Un Enfoque Comprensivo Del Ser*, 17, 17–23.
- Fundación Universia. (2020). Guía de Atención a la Discapacidad en la Universidad 2020/21. *Fundación Universia*, 1–21.
<https://www.fundacionuniversia.net/content/dam/fundacionuniversia/pdf/guias/GUI>

A4_Atencion%20a%20la%20discapacidad%202020-21%20-
%20ACCESIBLE%20-.pdf

Gallardo Venegas, H. A. (2019). *Propuesta pedagógica basada en el diseño universal de aprendizaje para desarrollar competencias en estudiantes de la Escuela Juan Luis Sanfuentes (Tesis de Maestría, Instituto de Investigación y Desarrollo Educativo)*.

<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/44848/TFG%20Guimar%20Victoria%200Teran%20Hernandez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García de la Garza, I. irasema. (2016). Personalización de la enseñanza desde el Diseño Universal para el Aprendizaje. *Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva*, 9(2), 170–182.

<https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/view/58>

García-Cano Torrico, M., Fernández Buenestado, M., Gutiérrez Arenas, P., López González, M., & Naranjo De Arcos, A. (2017). *Apuntes para la inclusión en la comunidad universitaria. ¿Qué es una Universidad Inclusiva?* Universidad de Córdoba. Servicio de Atención a la Diversidad, Unidad de Educación Inclusiva. <http://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/17404>

García-Jiménez, E., Guzmán-Simón, F., & G. (2016). LA ACREDITACIÓN DE TÍTULOS UNIVERSITARIOS OFICIALES EN EL ÁMBITO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN: UNA CUESTIÓN DE ALFABETIZACIÓN ACADÉMICA. *Educación XX1*, 19(2), 19–43. <https://doi.org/10.5944/EDUCXX1.16451>

García-Valcárcel Muñoz-Repiso, A. (2018, May 25). *DUALETIC - Estudio de la efectividad de la implementación de los principios del DUA y los usos de materiales digitales accesibles: implicaciones para los procesos de alfabetización en Educación Primaria y para la formación docente*. Red Universitaria de Investigación e Innovación Educativa (REUNI+D). <https://reunid.eu/en/2017/03/20/dualetic-2/>

Gomis Selva, Nieves. (2007). *Evaluación de las inteligencias múltiples en el contexto educativo a través de expertos, maestros y padres. (Tesis de Doctorado, Universidad de Alicante)*. <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/9538>

González Gómez, C. (2009). Tema 5. Deficiencia Física. Caracterización e intervención educativa. *Repositorio Institucional de La Universidad de Alicante*. <https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/11835?mode=simple>

- Gutiérrez-Saldivia, X., Barría Navarro, C., & Díaz-Levicoy, D. (2021). Diseño Universal para el Aprendizaje como metodología para la enseñanza de la matemática en la formación de futuros profesores de Educación Especial. *Roteiro*, 46, 19–37. <https://doi.org/10.18593/R.V46I.23731>
- Hernández Arteaga, I. (2012). Investigación cualitativa: una metodología en marcha sobre el hecho social. *Rastros Rostros*, 14(27), 57–68. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6515553&info=resumen&idioma=SPA>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativas, Cualitativas y Mixtas*. Mc Graw Hill Interamericana. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=5A2QDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n:+las+rutas:+cuantitativa+,+cualitativa+y+mixta&ots=TKUdTSWnH6&sig=rIwYAkvbHOFPIYxd5_PnJwvXKCQ#v=onepage&q=Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%3A%20las%20rutas%3A%20cuantitativa%20%2C%20cualitativa%20y%20mixta&f=false
- Hinton, K. E. (2012). *A Practical Guide to Strategic Planning in Higher Education*. www.scup.org
- IncluD-ed. (2012). *Buenas prácticas en educación inclusiva y discapacidad en Europa*. IncluD-Ed Red Europea de Educación Inclusiva y Discapacidad. www.paueducation.com
- Lagos Garrido, O. M. (2019). Diseño universal para el aprendizaje: una experiencia innovadora en el aula matemática de octavo año básico. *Revista de Estudios y Experiencias En Educación*, 18(36), 257–267. <https://doi.org/10.21703/REXE.20191836LAGOS3>
- Langa-Rosado, D., Lubián Graña, C., & L. (2021). La atención a la diversidad en las universidades españolas a través de los discursos de sus líderes. *Revista Complutense de Educación*, 32(1), 79–88. <https://doi.org/10.5209/RCED.68022>
- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario*. (2023, March 23). BOE Núm. 70. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2023/03/22/2/con>
- Linares Pons, N., Verdecia Martínez, E. Y., & Álvarez Sánchez, E. A. (2014). Tendencias en el desarrollo de las TIC y su impacto en el campo de la enseñanza. *Revista*

- Cubana de Ciencias Informáticas*, 8(1), 71–78.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2227-18992014000100008&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Lladó Martínez, A. (2023). El papel del profesorado universitario español ante el nuevo modelo europeo de educación superior y el despliegue tecnológico en la docencia. *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*, 37, 1–12.
<https://doi.org/10.7238/IDP.V0I37.401765>
- López Bastías, J. L., Díaz Vega, M., & Versteegen, G. (2022). *Patrimonio cultural e inclusión social. Marco pedagógico y Guía para la autoevaluación de estrategias docentes inclusivas* (Primera). Octaedro.
- Lorenzo-Lledó, A. (2023). El Modelo Educativo Inclusivo desde el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA). *Atención a La Diversidad En Los Centros Educativos*.
<https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/131375/1/El-modelo-educativo-inclusivo-desde-el-Diseno-Universal-para-el-Aprendizaje-DUA.pdf>
- Macías Sánchez, M. (2016). *Gestión del Cambio y Planificación Estratégica en Instituciones de Educación Superior*. 51–72.
https://dspace.palermo.edu/dspace/bitstream/handle/10226/1658/PBR_13_04.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Márquez, A., Corso, S., Elizondo, C., García, J., Rubio, M., & Villaescusa, I. (2021). *Inclusión: acciones en primera persona. Indicadores para centros inclusivos. Manual práctico*. Dialnet. Universidad Pontificia Comillas.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8497489>
- Márquez Aguirre, J. A. (2015). Diseño universal de aprendizaje: arquitectos de los procesos educativos. *Hachetetepé. Revista Científica de Educación y Comunicación*, 1(10), 107–115.
<https://doi.org/10.25267/HACHETETEPE.2015.V1.I10.10>
- Márquez, M. A. (2023). Educación inclusiva en la universidad. *Revista Derechos Humanos y Educación*, 1(8), 167–188. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-60.5.426>
- Márquez Vázquez, C., Rueda Monroy, J. A., Sánchez Fuentes, S., González Alonso, M. Y., Ortega Alonso, E., & Fraj Herranz, E. (2022). Situación del personal docente e investigador con discapacidad en el sistema universitario español. *Colección Inclusión y Diversidad*, 33, 1–180. <http://riberdis.cedid.es/handle/11181/6729>

- Martínez Agut, M. del P. (2021). Análisis de la LOMLOE (Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación) y su repercusión en los profesionales de la educación no formal: equidad, inclusión, servicio a la comunidad (APS), educación para la sostenibilidad y la ciudadanía mundial. In *Revista Electrónica "Quaderns d'Animació i Educació Social"* (Vol. 33, pp. 1–20). <https://roderic.uv.es/items/7ac36563-45a1-4340-9e46-55d40bfe6f53/full>
- Matia Portilla, F. J. (2022). LOS LÍMITES DE LA AUTONOMÍA DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS *. *Revista General de Derecho Constitucional*, 8(37). https://app.congreso.es/est_consti/
- Meyer, A., Rose, D., & Gordon, D. (2014). *Diseño universal para el aprendizaje: Teoría y Práctica*. *Cast Incorporated* (M. P. profesional C. . Wakefield, Ed.). <https://publishing.cast.org/catalog/books-products/universal-design-for-learning-meyer-rose-gordon>
- Mezhouda, A. (2019). Strategic planning of scientific research activities: What is the added value for Algerian research institutions? *International Journal of Technology Management and Sustainable Development*, 18(3), 261–277. https://doi.org/10.1386/TMSD_00009_1/CITE/REFWORKS
- Mieles Barrera, M. D., Tonon, G., & Alvarado Salgado, V. S. (2012). Investigación cualitativa: el análisis temático para el tratamiento de la información desde el enfoque de la fenomenología social. *Sistema de Información Científica Redalyc - Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal*, 74, 195–225. <https://www.redalyc.org/pdf/791/79125420009.pdf>
- Ministerio de Universidades. (2023a). *Datos y cifras del Sistema Universitario Español- Publicación 2022-2023*. https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/04/DyC_2023_web_v2.pdf
- Ministerio de Universidades. (2023b). *Estadística de universidades, centros y titulaciones (EUCT)*. Catálogo de Datos. <https://www.universidades.gob.es/estadistica-de-universidades-centros-y-titulaciones-euct/>
- Moreira, M. A. (2002). *Investigación en Educación en Ciencias: Métodos Cualitativos*. Programa Internacional de Doctorado En Enseñanza de Las Ciencias. Universidad de Burgos. <https://if.ufrgs.br/~moreira/metodoscualitativos.pdf>

- Muntaner Guasp, J. J. (2014). Prácticas inclusivas en el aula ordinaria. *Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva*, 7(1), 63–79. <https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/view/163>
- Naciones Unidas. (2018). *Educación - Desarrollo Sostenible*. La Agenda 2030 y Los Objetivos de Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>
- Nadal Vivas, B. (2015). Las inteligencias múltiples como una estrategia didáctica para atender a la diversidad. *Revista de Educación Inclusiva*, 8(3), 121–136. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/224830/Nadal.pdf?sequ>
- Núñez Chicharro, M., & Alonso Carrillo, I. (2009). La Responsabilidad Social en el mapa estratégico de las universidades públicas. *Pecunia: Revista de La Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, ISSN 1699-9495, Nº. 9 (Jul-Dic), 2009, Págs. 157-180, 9(9), 157–180. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3318414&info=resumen&idioma=ENG>
- Palaguachi-Tenecela, M. C., Gabriel-García-Herrera, D., Ochoa-Encalada, S. C., & Erazo-Álvarez, J. C. (2020). Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) como estrategia pedagógica en educación inicial. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(1), 72–101. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i1.720>
- Parody García, L. M., Leiva Olivencia, J. J., & Santos-Villalba, J. M. (2022). El Diseño Universal para el Aprendizaje en la Formación Digital del Profesorado desde una Mirada Pedagógica Inclusiva Universal Design for Learning in Digital Teacher Training from an Inclusive Pedagogical Perspective. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 16(1), 109–123. <https://doi.org/10.4067/S0718-73782022000200109>
- Pérez-Esparrells, C., De la Torres, E. M., & Gomez-Sancho, J. M. (2018). La relevancia de la financiación pública en las universidades españolas. *Presupuesto y Gasto Público*, 90(1), 169–190. https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/pgp/90_10.pdf
- Process Bolonia. (1999). *The Bologna declaration of 19 June 1999*. Joint Declaration of the European Ministers of Education. European Higher Education Area and

- Bologna Process. <https://www.ehea.info/page-ministerial-conference-bologna-1999>
- Ramos Torres, D. I. (2021). Contribución de la Educación Superior a los Objetivos de Desarrollo Sostenible desde la docencia. *Revista Española de Educación Comparada*, 37, 89–110. <https://doi.org/10.5944/REEC.37.2021.27763>
- Rao, K., Gravel, J., Rose, D., & Tucker-Smith, N. (2023). Universal Design for Learning in its 3rd decade: a focus on equity, inclusion, and design. *International Encyclopedia of Education*, 6, 712–720. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-818630-5.14079-5>
- Red SAPDU. (2020). *Guía de buenas prácticas para la transición, el acceso y la acogida del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo en los estudios universitarios* (Crue Universidades Españolas, Ed.). https://www.crue.org/wp-content/uploads/2021/05/GUI%CC%81A-SAPDU_DIGITAL.pdf
- Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT) - Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.* (n.d.). Retrieved July 23, 2024, from <https://www.educacion.gob.es/ruct/listauniversidades.action?actual=universidades>
- Rivera, M.-J., Matute, R., & . (2023). Resolución de conflictos para estudiantes de psicología: Una propuesta de Cultura de Paz. *Psicoperspectivas*, 22(1), 31–45. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol22-issue1-fulltext-2769>
- Rodríguez-Izquierdo, R. M. (2014). Modelo formativo en el Espacio Europeo de Educación Superior: valoraciones de los estudiantes Training model of the European Higher Education Area: Students evaluation. *Aula Abierta*, 42, 106–113. <https://doi.org/10.1016/j.aula.2014.03.002>
- Rodríguez-Portocarrero, C., Gil Gonzales, S., & R. (2015). *Diseño para todos en educación*. Ceapat (Centro de Referencia Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas). www.ceapat.es
- Roma, M. C. (2017). *Estrategias didácticas mediadas por las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en alumnos y alumnas de nivel primario con necesidades educativas especiales* [Tesis doctoral, Universidad de Buenos Aires]. <http://repositorio.filo.uba.ar/handle/filodigital/10000>
- Rose, D., Meyer, A., & Gordon, D. (2006). A Practical Reader in Universal Design for Learning. In *Harvard Education Press*. Harvard Education Press. .

<https://www.cast.org/products-services/resources/2006/universal-design-learning-udl-classroom-rose>

Rubio Pulido, M. (2017). *Diseño Universal para el Aprendizaje, porque todos somos todos*. Junta de Extremadura: Consejería de Educación y Empleo. <https://emtic.educarex.es/224-emtic/atencion-a-la-diversidad/3020-diseno-universal-para-el-aprendizaje-porque-todos-somos-todos>

Sánchez Fuentes, S. (2013). Aplicación del paradigma del diseño universal en la educación universitaria: implantación de estudios y percepción sobre inclusión de medidas curriculares (Tesis Doctoral, Universidad de Salamanca). In *Red de Información Educativa*. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/182315>

Sánchez Fuentes, S., Díez Villoria, E., & Martín Almaraz, R. Á. (2016). El diseño universal como medio para atender a la diversidad en la educación: una revisión de casos de éxito en la universidad. *Red de Información Educativa (Redined)*, 19, 121–131. <https://doi.org/10.18172/CON.2752>

Sánchez-Castany, R. (2023). Análisis temático de contenidos tecnológicos en Traducción e Interpretación grados en España. *Bellaterra Revista de Enseñanza & Aprendizaje Lenguaje & Literatura*, 16(3), e1139. <https://doi.org/10.5565/rev/jtl3.1139>

Sandoval Mena, M. (2023). *Diagnóstico de necesidades docentes para implementar la educación inclusiva - Biblioteca Digital*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000386803>

SDSN Australia/Pacific. (2017). *Getting started with the SDGs in universities: A guide for universities, higher education institutions, and the academic sector. Australia, New Zealand and Pacific Edition*. Sustainable Development Solutions Network – Australia/Pacific, Melbourne. www.acts.asn.au

Sebastián-Heredero, E. (2019). CURRÍCULO INCLUSIVO. LA PROPUESTA DEL DUA – DISEÑO UNIVERSAL PARA EL APRENDIZAJE. *Revista de Estudios Curriculares*, 10(2), 39–51. <https://www.nonio.uminho.pt/rec/index.php?journal=rec&page=article&op=view&path%5B%5D=84>

Segura Castillo, M. A., Quiros Acuña, M., & S. (2019). Desde el Diseño Universal para el Aprendizaje: el estudiantado al aprender se evalúa y al evaluarle aprende.

- Revista Educación*, 43(1), 734–754.
<https://doi.org/10.15517/REVEDU.V43I1.28449>
- Sengupta, A., & Ray, A. S. (2017). University research and knowledge transfer: A dynamic view of ambidexterity in british universities. *Research Policy*, 46(5), 881–897. <https://doi.org/10.1016/J.RESPOL.2017.03.008>
- SIUVP. (2022). *Sistema Universitario Valenciano Público*. Sistema de Información de Las Universidades Valencianas Públicas. <http://www.siuvp.es/es/#>
- Solá García, M., Bonet García, I., & Surt. Fundació de Dones. (2020). *I PLAN de equidad, diversidad e inclusión*. <https://igualdad.umh.es/files/2020/06/I-Plan-de-equidad-diversidad-e-inclusi%C3%B3n-de-la-UMH-1.pdf>
- Suárez Estrada, R. (2017). Pensar y diseñar en plural. Los siete principios del diseño universal. *Revista Digital Universitaria*, 18(4). <https://www.revista.unam.mx/ojs/index.php/rdu/article/view/1005>
- Tobón Gaviria, I. C., Cuesta Palacios, L. M., Tobón Gaviria, I. C., & Cuesta Palacios, L. M. (2020). Diseño universal de aprendizaje y currículo. *Sophia*, 16(2), 166–182. <https://doi.org/10.18634/SOPHIAJ.16V.2I.957>
- UA. (2022). *Memoria de la Universidad de Alicante 2021-2022. CENTRO DE APOYO AL ESTUDIANTE*. Universidad de Alicante. <https://web.ua.es/es/memoria21-22/vr-estudiantes-empleabilidad/centro-de-apoyo-al-estudiante.html>
- UDL-IRN. (2023, December 7). *UDL-Con: Internacional*. The Universal Design for Learning Implementation and Research Network (UDL-IRN). <https://udl-irn.org/udl-con-international/>
- UJI. (2022). Memoria Académica y de Responsabilidad Social Universitaria 2021-2022. In *Universidad*. <https://ujiapps.uji.es/ade/rest/storage/LTUL2WXVYU3YMZHIOIYKEDB4XCA1R3RG>
- UMH. (n.d.). RED UNIDISVAL: Servicios Universitarios de apoyo a Personas con Discapacidad de las Universidades Valencianas. *Unidad de Apoyo a La Discapacidad (UAD) - Universidad Miguel Hernández*. Retrieved June 12, 2024, from <https://atenciondiscapacidad.umh.es/conocenos/red-unidisval/>
- UMH. (2022). *La UMH en Cifras*. Universidad Miguel Hernández. https://www.umh.es/contenido/Universidad/:cifras_umh/datos_es.html

(United Nations Treaty Series. (1990, September 2). *Convention on the Rights of the Child*. vol.1577, p. 3. *United Nations Treaty Collection (UNTC)*.
https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-11&chapter=4&clang=_en

Universidad de Valencia. (2022). *Memoria 2022 - UVdiscapacidad*.
<https://www.uv.es/upd/doc/memorias/Memoria2022Castellano.pdf>

Universidad de Valencia. (2023). *Informe de Gestió Resum executiu 2022*.
https://www.uv.es/sap/docs/informe_gestio/2022_informe_gestio_resum.pdf

UPV. (2022). *Memoria del Curso Académico 2021-2022*.
<https://www.upv.es/entidades/SG/infoweb/sg/info/U0933985.pdf>

Vázquez Chaves, A. P. (2020). Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) Una oportunidad de aprendizaje para todos. *Revista Del Centro Nacional de Recursos Para La Educación Inclusiva CENAREC*.
<https://www.cenarec.go.cr/index.php/servicios-en-linea/publicaciones/documentos?task=download.send&id=265&catid=55&m=0>

Vera Ubillús, J. L., Loayza Enríquez, B. K., Guarniz Lozano, R. E., & León Jiménez, F. E. (2023). Myths and beliefs about insulin therapy in patients with diabetes mellitus and their family caregivers from a hospital in northern Peru, 2020. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 40(1), 42–50.
<https://doi.org/10.17843/RPMESP.2023.401.12210>

Viñas Sánchez, S., Gago Castro, M., & Sánchez Pérez, C. (2021). VI Estudio sobre la Inclusión de Personas con Discapacidad en el Sistema Universitario Español. *Fundación Universia*.
<https://www.fundacionuniversia.net/content/dam/fundacionuniversia/pdf/VI%20Estudio%20Universidad%20y%20Discapacidad%20ACCESIBLE.pdf>

Wauters, M., Zamboni Berra, T., De Almeida Crispim, J., Arcêncio, R. A., & Cartagena-Ramos, D. (2023). Calidad de vida del personal de salud durante la pandemia de COVID-19: revisión exploratoria. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 46, e30.
<https://doi.org/10.26633/RPSP.2022.30>

West, L. H. T. (1988). Strategic Planning, Performance Indicators, Research Policy: the New Issues Facing University Management. *Higher Education Research and Development*, 7(1), 5–17. <https://doi.org/10.1080/0729436880070102>

Zapata, L. A. F., García, M. S. O., & Tabera, J. T. (2019). Prácticas pedagógicas inclusivas desde el diseño universal de aprendizaje y plan individual de ajuste razonable. *Inclusión y Desarrollo*, 6(2), 4–14.
<https://doi.org/10.26620/UNIMINUTO.INCLUSION.6.2.2019.4-14>

ANEXOS

ENTREVISTA A AUTORIDADES UNIVERSITARIAS SOBRE LA PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN

El propósito de esta entrevista es comprender mejor cómo la universidad aborda la inclusión de los/as estudiantes con necesidades especiales de aprendizaje. Nos interesa explorar la estructura organizativa, estrategias, programas y recursos dedicados a promover un ambiente inclusivo, así como identificar desafíos y oportunidades para mejorar la labor en este contexto.

Nombre: Participante 1

Institución: Universidad 1

Cargo: Perfil político

1. ¿Cuánto tiempo lleva en este cargo y qué funciones desempeña dentro de la universidad?

De acuerdo, pues comencé como funcionario interino en 2016 y en 2020 ya me convertí en funcionario de carrera, consiguiendo así la plaza, entonces llevo ya casi 8 años, luego, las funciones han ido variando según la normativa legal que imperaba en ese momento. No obstante, la Universidad de Alicante siempre en materia de diversidad, siempre se ha caracterizado por ser un poquito más adelantada a veces a la legislación, en ese sentido, las funciones que he ido desarrollando ha sido precisamente desde 2016, aunque la legislación no lo contemplaba, poner en marcha una unidad de atención a la diversidad, siempre entendiendo la diversidad por una parte, la Diversidad festivo, sexual, de género y familiar, todo lo relacionado con los LGTBQ plus y luego otra pata que sería la diversidad cultural, no solamente por procedencia o personas en situación de inmigración o en situación de refugio, sino también en materia étnica como por ejemplo el pueblo gitano.

Esas son las diversidades que un poco hemos ido desarrollando y continuamos trabajando de manera profunda. ¿Por qué otras diversidades no? porque el tema, por ejemplo, de diversidad funcional y todo el tema de discapacidad sí que es verdad que la legislación ya lo contempla como una unidad independiente y por lo tanto pertenece a otro Vicerrectorado. Concretamente, recae en el centro de atención al estudiante CAE, vale? y luego, en materia de igualdad, entendida ésta desde el punto binario, igualdad entre hombre y mujer, también lo contemplaba la ley y, de hecho, pues en todas las

universidades desde hace ya mucho tiempo existen unidades de igualdad, planes de igualdad, entendidas como igualdad entre hombres y mujeres

2. Desde su posición, ¿Considera que los actuales planes estratégicos y políticas proporcionan un marco para avanzar en una institución más inclusiva? ¿En qué cree que se pueda mejorar?

Vale, bueno, en primer lugar, decir que efectivamente desde la aprobación de la LOSU el año pasado, la nueva Ley Orgánica del sistema universitario tenemos como mucha literatura y bastante respaldo legal en materia de diversidad de la que te estaba comentando antes, pero todavía no termina la aterrizar en las universidades, en el ADN, en las agendas públicas de las universidades ¿Cómo materializar estas cuestiones? sí que se tenía claro el tema de la igualdad entre hombres y mujer o el tema de feminismo. El tema de la diversidad, reconozco o mi valoración técnica también personal y, por lo tanto discutible, no la técnica sino la personal es más discutible, veo que cuesta un poco aterrizar en las universidades el tema de la organización sistemática y que forme parte de la estructura de la propia universidad. Es decir, cuando hablamos de derechos y cuando hablamos de reconocimientos y cuando hablamos de Diversidad no nos podemos contentar o conformar con acciones puntuales o meras acciones casi de cosmética, no? deben estar desarrolladas en un plan con líneas de intervención con ejes de actuación, etcétera ¿No? entonces, qué es lo que ocurre o qué es lo que está ocurriendo desde mi punto de vista, por un poco la radiografía que yo he hecho de acuerdo? es que muchas universidades lo que han hecho ha sido como ya tenemos la unidad de Igualdad vamos a incluir Diversidad y entonces se llama unidad de igualdad y de Diversidad, pero con los problemas que esto también conllevan vale? porque en realidad se trataría de trabajar la igualdad en la diversidad vale? luego otras universidades lo que han hecho son separarlo unidades de igualdad por un lado y unidades de Diversidad por otro, pero las unidades de Diversidad también con sus propios problemas, porque el tema LGTB está más claro, vale? el tema de orientaciones y demás, pero el tema trans todavía no está tan claro, vale a no ser que sigamos jugando al binarismo que nos marca la sociedad, es decir, si eres una persona transexual que se ha sometido a operaciones a hormonación para ser una mujer o para ser un hombre, es decir, para acabar en la mirada binarias, entonces la universidad pone a tu disposición todos los mecanismos para que cambies el nombre para que utilices el vestuario, para que utilices el baño. Ahora bien, si eres una persona transgénero, es decir, que no se ha sometido

a operación y a armonización ni a nada, es decir, que es una persona no binaria, entonces ahí empezamos a tener problemas, por lo tanto, una de las cosas que tenemos que mejorar es precisamente respetar y acompañar en esos procesos de autodeterminación de género, vale? y luego mucha formación, porque al final en el entramado administrativo y social de una universidad pública o privada es mucho, es muy grande somos una administración pública muy compleja, entonces, el entramado administrativo social tiene que tener clarísimo desde el registro hasta una ventanilla administrativa de cualquier facultad de acuerdo? de qué estamos hablando cuando hablamos de diversidad para no confundir cosas. No hay que confundir Orientación con identidad de género, sabes? y no hay que hacer juicios de valor en algunas cosas, en eso creo que todavía tenemos que mejorar en esa materia y eso solamente se mejora, incluyendo en los planes de formación laborales el tema de formación en gestión de la diversidad, no solamente al personal que PTGAS vale, sino también al PDI y por supuesto, también a las subcontratas que de manera diaria están presentes en los campus universitarios.

Vale, al igual que se les obliga por ley a que tienen que aceptar cláusulas de igualdad, etcétera. también de Diversidad, no en el tema de la seguridad, del tema de limpieza en el tema de Catering, etcétera, pues también es decir que todas las relaciones vinculantes contractuales que tiene una universidad también deben tener en el pliego de condiciones que esta universidad respeta las diversidades, todas las diversidades por procedencia, migración, refugio, LGTB entonces, en ese sentido, todavía nos queda un poco que avanza.

Me he podido permitir hacerte esa visión global, porque una de mis funciones ahora mismo es ser el coordinador de la RUD, la red de universidades por la Diversidad, donde forman parte más de 50 universidades españolas, entonces tengo un poco también esa radiografía estatal ¿de acuerdo?

En el caso de La Universidad de Alicante sí que incluso ha sido adelantada a las leyes en materia de avances y reconocimiento de estas cuestiones, pero insisto, como cualquier administración pública compleja y grande, es verdad que entre la teoría o lo que se dice y después lo que se hace o lo que se reconoce, pues hay déficit y lo tengo que decidir así como también autocrítica, no? de que bueno, pues decimos una cosa y reconocemos y lo sabemos, pero es verdad que después llevarlo a la práctica hay cosas que cuestan aplicarse, no?

Entonces, por ejemplo, cosas en las que se tienen que apostar firmemente y avanzar, pues en igual que ya vamos, pues yo que sé por el quinto o el sexto plan de igualdad,

vale, pues la elaboración de un plan de Diversidad o un plan de inclusión en este sentido. No vale como se está debatiendo últimamente, en determinados espacios universitarios. No vale que dentro del plan de igualdad haya como una línea de trabajo en materia de Diversidad. Yo soy de la opinión de acuerdo, porque así creo que técnicamente es como mejor se avanza, es que el tema de la diversidad se aborde con su propio plan específico sobre Diversidad, porque al final el plan de igualdad, el cual acepto, respeto y me dejaré la piel en ese plan, pero no deja de ser y de estar elaborado desde una mirada binarista, entendida lo que socialmente entendemos como hombre y como mujer. Sin embargo, un plan de Diversidad es mucho más amplio y trabaja incluso hasta los distintos tipos de hombres y distintos tipos de mujeres que pueden haber. En eso sí que constató un poco un déficit en la universidad.

¿Entendido, y cómo lo mejoramos? comentó anteriormente sobre la importancia de la formación para poder abordar estos problemas.

Sí, efectivamente, porque precisamente del análisis que te acabo de realizar es cierto, que ya se han dado los primeros pasos encargar a un agente externo el diagnóstico de cuál es la situación de la Diversidad y cómo se gestiona y cómo se vive y cómo se percibe por los distintos colectivos de la comunidad universitaria en la Universidad de Alicante, no solamente estudiantes, sino también PDI, PAS y otras personas que tienen relación contractual o laboral con la Universidad de Alicante, entonces Ya se está dando los primeros pasos para el diagnóstico y una vez que se tenga el diagnóstico, comenzaremos una comisión, un comité del Vicerrectorado precisamente a elaborar ese primer plan de inclusión universal, donde efectivamente incluirá no solamente protocolos acogidas, procedimientos administrativos, sino también de una manera mucho más oficial y recogida e institucionalizada. el tema de la formación vale porque, aunque actualmente hacemos formación, pero insisto, no dejan de ser pequeñas acciones puntuales, sin embargo, en el plan estaría recogido sistemáticamente.

3. Desde su unidad, ¿Qué programas específicos se están implementando para apoyar a estudiantes con necesidades educativas especiales? ¿Podría proporcionar detalles de cómo se gestionan estos recursos para asegurar su efectividad y acceso para todos los/as estudiantes?

Sí, a ver, como comentaba antes, que había situado a la unidad de Diversidad, tenemos una serie de líneas de trabajo. Desde la unidad de Diversidad algo que sí que tenemos

claro es que acogemos cualquier Diversidad y, por lo tanto, aquí siempre van a tener la atención y un punto referencia. Si bien es cierto que cuando se nos presenta algún estudiante o alguna persona de otro colectivo con algún tipo de necesidad educativa especial es verdad que podemos hacer desde la unidad de Diversidad la primera acogida, pero sabemos que no forma parte de nuestro trabajo. Por lo tanto, hacemos una labor de derivación, de acompañamiento al recurso adecuado, que en este caso sería al CAE, que sería el centro de atención al estudiante, que es quien se encarga no solamente de cuestiones de diversidad funcional, sino también de las necesidades educativas especiales. Pero desde luego, en la unidad de Diversidad sí que tenemos un protocolo de acogida en cuanto a que no lo trabajemos nosotros directamente, pero reactivamos un proceso de acompañamiento a esta persona con necesidad educativa especial al recurso adecuado.

Entonces, trabajan en coordinación con el CAE para ver los temas de diversidad funcional o NEE.

Efectivamente, es un trabajo coordinado, además no solamente acompañamos y derivamos cuando se trata de necesidades educativas especiales, sino que además desde la unidad después hacemos un poco de seguimiento para ver cuál está siendo el proceso y el resultado de ese porque nos interesa. Cuando hablamos de necesidades educativas especiales, efectivamente hay que entenderlo en el amplio sentido de la palabra, es decir, un estudiante con necesidades educativas especiales no solamente tiene limitaciones psicológicas, físicas, intelectuales. Por ejemplo, un estudiante gitano o gitana que ha crecido y se ha desarrollado en un barrio marginal donde ha tenido pocas oportunidades educativas, donde ha habido un déficit curricular vale?, eso desde la unidad de Diversidad lo entendemos como una persona con necesidades educativas especiales, de ahí que no solamente hagamos ese acompañamiento al recurso adecuado de la universidad, sino que además nos interesamos tanto en el proceso y en el seguimiento para ver un poco el resultado y estar apoyando, por lo tanto, es un trabajo coordinado con otros Vicerrectorados incluso el propio Rectorado.

Continuando con el caso de necesidades educativas especiales, por ejemplo, con personas pertenecientes al pueblo gitano, cuyo acceso a la universidad ha sido históricamente denegado o nulo y ahora están viendo un buen número de personas gitanas que participan en la en la universidad, desde la unidad de Diversidad, no solamente internamente sino externamente también trabajamos en colaboración con determinadas entidades sociales que gestionan servicios públicos, como por ejemplo,

un programa que se llama Kumpania es un servicio público de la Generalitat Valenciana, pero que está gestionado por determinadas entidades gitanas en Alicante, en Valencia y en Castellón. Este Kumpania tiene distintas modalidades y hay uno que se llama Kumpania Plus, que es precisamente todo el acceso, el trabajo al estudiantado a universidad, a ciclos formativos, etcétera. Entonces, desde la unidad de Diversidad trabajamos en coordinación para hacer seguimiento de sus pruebas de acceso, de cómo le ha ido, apoyando con un programa de voluntariado que tenemos el tema del taller y refuerzo escolar, etcétera.

4. Desde su perspectiva y experiencia. ¿cuál considera que es el mayor desafío que enfrenta la universidad en términos de promover la inclusión?

Vale, pues aunque parezca un tema sencillo, de acuerdo, uno de los temas es, precisamente que comience a formar parte de la agenda pública de la universidad, esto es importante, es decir, la universidad, aunque se llama Universidad de Alicante y tengamos nuestro propio autogobierno, Rectorado y nuestra propia organización interna, distinta pero igual en leyes que otras universidades, también trabajamos en red, es decir, existe la CRUE, que es la conferencia de rectores de universidad, y existen al igual que eso, otro montón de consejos o redes para trabajar determinadas cuestiones comunes de las distintas universidades para dar respuestas iguales, parecidas, pero sobre todo con el fin de subsanar o remover obstáculos que impiden no solamente a estudiantes, sino también a trabajadores y trabajadoras, funcionarios y funcionarias de las propias universidades a vivir con naturalidad, con normalidad nuestra sexualidad, nuestra orientación, nuestra identidad de género, nuestra identidad cultural, nuestra pertenencia étnica, etcétera. Por lo tanto, sí que creo que uno de los desafíos es que precisamente en la materia de diversidad, forme parte de la agenda pública de la de la Universidad de Alicante.

En lo global pues el desafío principal es creerse esta cuestión y cuando digo creerse esta cuestión es que estamos hablando de una cuestión de reconocimientos de derechos y de avances sociales, Eh, de sociedades democráticas, de universidades inclusivas. Este es el auténtico desafío de las universidades españolas es hacer visible esa apuesta que deberíamos y que algunas ya hacemos esa apuesta por espacios inclusivos por universidades seguras hay que hacerlas visibles. No basta con que determinadas fechas señaladas, se saque la bandera Arcoíris o haga un acto de

conmemoración por el día del pueblo gitano, sino que hay que hacerlos visibles casi a diario, que estas universidades, nuestros campus son espacios seguros para cualquier persona. Hay que creérsela, hay que hacerlo visible, que es una manera de aterrizarlo en la práctica de manera general, es decir, desde las propias aulas, no se puede consentir que, bajo la libertad de cátedra, determinados PDE determinados profesores y profesoras puedan hacer comentarios como hoy día siguen haciéndose de manera despectiva sobre alguna de estas realidades que estamos hablando, es decir, no se puede consentir y ahí se tiene que intervenir también en eso me refiero cuando digo hacerlo visible esta realidad. Cuando digo visible no es que aparezcan banderas de todos los colores por el campo, no, porque eso ya lo hacemos en determinados días señalados, sino que aparezcan etiquetas, carteles donde se indique que en esta universidad se respeta la diversidad, que aparezca en los pabellones de deportes de los campus universitarios, en las facultades, en la secretaría y en las aulas también. Y luego cuando uno se cree este tipo de cuestiones, pues se diseña unos programas formativos para su personal PDI, PAS, PTGAS, etcétera, y también contar con los recursos necesarios

ENTREVISTA A AUTORIDADES UNIVERSITARIAS SOBRE LA PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN

El propósito de esta entrevista es comprender mejor cómo la universidad aborda la inclusión de los/as estudiantes con necesidades especiales de aprendizaje. Nos interesa explorar la estructura organizativa, estrategias, programas y recursos dedicados a promover un ambiente inclusivo, así como identificar desafíos y oportunidades para mejorar la labor en este contexto.

Nombre: Participante 2

Institución: Universidad 1

Cargo: Perfil político

1. ¿Cuánto tiempo lleva en este cargo y qué funciones desempeña dentro de la universidad?

Bueno, yo ahora actualmente llevo prácticamente 3 años y 8 meses en el cargo y mi dirección consiste en dos funciones principales, una que es la empleabilidad, lo que hacemos en esa parte es desarrollar o buscar becas en prácticas para estudiantes en empresas de todos los grados de la de la universidad de Alicante esa parte de admisión a empresas y trabajo y la otra función que dirijo es el de apoyo a estudiantes principalmente, lo que hacemos es identificar aquellos estudiantes que entran en nuestra universidad, en la de Alicante, que tienen discapacidades o necesidades de apoyo educativo, los identificamos, pasan por nuestro servicio, que estará formado por 3 psicólogos y 3 trabajadoras sociales, los atendemos, estudiamos cada caso de forma personalizada y les ofrecemos pues alternativas para que tengan un seguimiento adecuado de todos los estudios.

2. Desde su posición, ¿Considera que los actuales planes estratégicos y políticas proporcionan un marco para avanzar en una institución más inclusiva? ¿En qué cree que se pueda mejorar?

Yo creo que la nueva implantación de la LOSU que se implantó en esta universidad muy recientemente, la verdad es que ha apostado por una política inclusiva muy potente y es verdad que bueno antiguamente carecía un poco de ese aspecto y ahora sí que es verdad que en cierta medida las universidades públicas estamos obligadas un poco a

tener herramientas de atención psicológica, también de apoyo a estudiantes, con actividades especiales apoyo educativo y creo que ahí se ha apostado bastante con la nueva incorporación de ley de universidades, con lo cual es un paso muy importante para poder dar oportunidades en igualdad de condiciones a todo ese tipo de estudiantes.

Hablando ya de la Universidad de Alicante, te cuento nuestro servicio, que es el CAE centro de apoyo al estudiante, yo creo que somos referentes a nivel nacional y también internacional, porque ya el año pasado cumplimos 25 años en la gestión de estudiantes con discapacidad, y es verdad que bueno uno siempre desearía tener muchos más recursos, porque como te he contado somos una plantilla corta, pero de momento pues manejamos muy bien la situación porque son 3 psicólogos y 3 trabajadoras sociales para potencialmente 23000 estudiantes. Ten en cuenta que únicamente no pasan estudiantes con discapacidad, sino cualquier tipo de estudiante que necesite algún tipo de apoyo, tanto psicológico como ayudas de emergencia y de ayudas económicas de emergencia van a pasar con nuestro servicio con lo cual gestionar todo ese volumen potencial de estudiantes, pues es muy importante no? tener en cuenta la previsión de cada curso académico, pero ya te comento, yo creo que la política que lleva nuestra universidad ha apostado muchísimo por la inclusión, dotamos al servicio de un psicólogo más que antes no teníamos y las situaciones económicas han aumentado muchísimo, con lo cual, bueno, pues es de agradecer que la gestión que se está realizando en nuestra universidad, pues es muy potente de cara a la inclusión.

Te cuento que nuestro modelo de gestión tuvimos un proyecto europeo Erasmus Plus que nos financiaron para exportar este modelo a países de Latinoamérica y hemos viajado a Cuba, República Dominicana, Costa Rica y México, exportando nuestro modelo y la verdad es que para mí es un orgullo, no porque muchas de estas universidades de allí han intentado de copiar la gestión que realizamos aquí y han creado centros de apoyo al estudiante muy similares al nuestro, con lo cual, bueno pues como somos referentes, la verdad es que para mí es un orgullo el ver que somos modelo a nivel internacional.

Aquí hay una cosa que es muy importante, no se trata de favorecer a los estudiantes con discapacidad, no es nada de eso, sino que dar una igualdad de oportunidades que al resto de estudiantes para igualarlos, equipararlo, evidentemente esta gente con discapacidad va a tener ciertas dificultades en función de su discapacidad, puede ser auditiva y visual o psicológica y no se trata de favorecerlos, aquí lo que hacemos es un

poco igual a todo el mundo, que todo el mundo tenga la igualdad de oportunidades, que no haya diferencias por el hecho de tener una discapacidad.

¿Entonces, en qué se podría mejorar?

Bueno, sí que es verdad que últimamente hemos tenido más solicitudes de estudiantes con la atención psicológica, pues la gestión del estrés, de las emociones, la ansiedad y es verdad que últimamente los últimos dos años, sobre todo a raíz de la pandemia del COVID, afectó bastante a la capacidad psicológica de los estudiantes, mejorarlo, uno siempre intenta tener un servicio mucho más amplio para poder atender mucho mejor al estudiante. No obstante, desde hace relativamente poco tiempo se ha creado por parte de nuestro equipo Rectoral un gabinete de atención psicológica y resiliencia, entonces, todos los estudiantes que pasan por nuestro servicio y que necesitan un aporte extra de apoyo psicológico, los derivamos a este gabinete para que sigan un poco la atención más continuada, con lo cual es un apoyo importantísimo para poder atenderlos perfectamente a este colectivo en este caso la mejora sería contar con más recursos y más apoyo, yo creo que al final creo que todo el mundo va a caer siempre en lo mismo, pues necesitaba evidentemente un poquito más de recursos económicos y más apoyo profesional.

3. Desde su unidad, ¿Qué programas específicos se están implementando para apoyar a estudiantes con necesidades educativas especiales? ¿Podría proporcionar detalles de cómo se gestionan estos recursos para asegurar su efectividad y acceso para todos los/as estudiantes?

Aquí tenemos 3 bloques fundamentales: uno es el voluntariado, es verdad que tenemos detectados a ciertos estudiantes de cursos superiores de grado que lo que hacen es un poco de mentoría de estudiantes de primer curso académico que tienen algún tipo de discapacidad o dificultad, entonces ese es un programa que llevamos a cabo desde nuestro servicio. El segundo, pilar importantísimo, es el programa que se llama ayudas económicas de emergencia, en este servicio, en este programa lo que pretendemos es que estudiantes que tienen ciertas dificultades económicas por el ambiente familiar o por recursos económicos escasos valoramos cada caso y durante todo el año cada cierto tiempo se reúne la Comisión que valora esos casos y le otorgamos pues material informático, recursos económicos, bonos sociales de comedor, etcétera, etcétera, que sería un poco una ayuda económica para que puedan seguir el estudio. El tercer pilar

que es creo que es el más fundamental del del servicio, es el de adaptaciones curriculares. Una adaptación curricular no es más que una modificación de la asignatura que está siguiendo el estudiante, no? por ejemplo, si un estudiante tiene un déficit auditivo, lo que realiza es una solicitud a través de una aplicación a nuestro servicio, indicando que grado de discapacidad tiene auditiva, pasa una entrevista con los psicólogos, los psicólogos valoran ese caso y hacen una propuesta de adaptación curricular al profesorado de ese grado.

Entonces, esa propuesta se manda al centro, el profesor lee la propuesta y si están de acuerdo tanto el estudiante como profesor firman una especie de contrato de aprendizaje en el que se compromete, por una parte, a que el profesor le va a facilitar esos apoyos tecnológicos y por otra, que el estudiante va a cumplir con lo que la he firmado profesor, con lo cual esa parte de ahí es la más importante que llevamos durante todo el curso académico. Indicar también, que hay dos periodos de solicitud, una que es en septiembre, al inicio del curso académico y el estudiante solicita adaptación curricular para todas las asignaturas que él considera y el segundo periodo es en enero cuando empieza el segundo semestre también hay un periodo en el que el estudiante puede solicitar adaptación curricular.

Aun así, si por causas sobrevenidas a mitad de curso académico surja un tipo de problema, una operación o cualquier otro tipo de cosas, también se abre la posibilidad de que esa causa sobrevenida, sea motivo de adaptación curricular. O sea, hay dos periodos, pero eso no implica que tengas también otro periodo alternativo para poder solicitarla.

¿Cómo mide la efectividad de estos de estos apoyos?

La pregunta es buena, tenemos indicadores de seguimiento entonces, al final de cada curso académico procuramos ver si los contratos de aprendizaje que han firmado tanto el profesor como el estudiante se han cumplido o no y tenemos unos indicadores a través de cuestionarios tipo test, que le pasamos tanto al profesor como un estudiante para cerciorarnos de que esos contratos de aprendizaje se han cumplido y en qué medida, con lo cual, bueno, hasta ahora prácticamente no ha habido nunca, casi nunca ningún problema con todos ellos.

Normalmente, el estudiante ya tiene presente que tiene dos periodos para solicitar la adaptación curricular y cuando por ejemplo lo pide en el primer semestre tienen la posibilidad de pedir las asignaturas en el segundo semestre, con lo cual ya el segundo periodo ya no le hace caso porque ya lo tiene cubierto todo el año. No obstante, sí que

es verdad que a veces ya tenemos detectados que estudiantes van a solicitar esa adaptación curricular porque lo hacen desde primero hasta que salen egresados, si vemos que alguno de ellos se le ha olvidado por algún motivo que les mandamos un recordatorio “oye, recuerda que tienes este plazo para solicitar las adaptaciones curricular”, o sea que estamos muy pendientes de estas cosas, ya te digo, nunca, nunca nos hemos encontrado casos así no o rara vez algún estudiante se ha olvidado alguna asignatura, pero se lo hemos recordado. También te digo que los profesores son muy comprensivos, un estudiante que sabe que tiene una discapacidad y no ha pedido solicitud de adaptación curricular y lo tienes en clase, el profesor muchas veces acepta perfectamente el apoyo tecnológico, los recursos necesarios sin tener una adaptación curricular, la verdad es que es de agradecer que los profesores tengan esa predisposición de ayudar.

¿El profesor recibe formación sobre estos temas?

Sí, a principio del curso académico, siempre son formaciones que están desarrolladas por el equipo técnico del servicio que dirijo, siempre es al principio del curso académico y después, a mitad del curso académico ofertamos un curso de formación para un poco tener esas habilidades a la hora de gestionar este tipo de estudiantes, lo digo así porque con discapacidad auditiva visual es relativamente fácil de gestionar, pero uno que tenga algún tipo de TEA es más complicado, por eso en clase hay un abanico muy amplio de comportamientos que a lo mejor muchas veces no sabemos cómo profesores, cómo gestionarlo, entonces tenemos formación específica para este tipo de casos que es voluntaria y siempre se llena, hay un cupo máximo de profesores que son, creo que son 20 a 25 profesores y siempre hay lista de espera, o sea que la demanda es bastante importante no, cosa que es lógica. Ahora bien, estos cursos gratuitos, quizás por ahí a lo mejor quizás si existiera una mayor financiación para formar a estas personas a los profesores, pues quizás eso sería un punto de mejora de cara a al futuro.

4. Desde su perspectiva y experiencia. ¿cuál considera que es el mayor desafío que enfrenta la universidad en términos de promover la inclusión?

La pregunta es buena y yo creo que es la concienciación. Hay que hacer una labor importantísima de concienciación, sobre todo yo soy profesor también de universidad y es verdad que muchas veces no tenemos en cuenta que a lo mejor entre nuestros estudiantes hay algún tipo de discapacidad que no sabíamos atender, o cómo atenderla, no? y si somos conscientes, a veces muchas veces intentamos evitar ese tipo de

situaciones, por ello creo que hay que hacer una labor importantísima de concienciación en el ámbito universitario en cuanto a la hora de dar la misma oportunidad a un estudiante con discapacidad, hemos avanzado muchísimo porque es verdad que tenemos una unidad que se llama de accesibilidad digital, que da herramientas necesarias para que el profesor adapte sus materiales y que sean totalmente accesibles, de hecho nuestra página web de la Universidad es la más accesible de toda España, pero es verdad que falta muchísimo camino por recorrer en cuanto a concienciar al profesorado es una labor bastante importante que hay que hacer. El año pasado desarrollamos por primera vez una semana dedicada a la discapacidad en la que montamos talleres, cada día estaba destinada a un tipo de discapacidad diferente e invitábamos a los profesores a que se unieran a ese a esas jornadas, entonces les ponemos en situación de los estudiantes con discapacidad, pues si era visual le tapábamos la vista con antifaces o si era motor, pues con una silla de ruedas para que vieran la dificultad que tienen estos estudiantes y la verdad es que fue un éxito, que es verdad que muchos profesores dijeron, ostras, nunca me encuentra de nuestra situación, se ponen en la piel del estudiante que sufre ese tipo de discapacidad y, por lo tanto, creo que les ayuda a entender mucho mejor como se sienten en el aula, con lo cual yo creo que eso este año tenemos pensado repetirlo otra vez porque fue bastante exitoso, pues es una vía para poder explorar y seguir. Esto que te he comentado la verdad es que fue de agradecer que las entidades que participaron eran entidades sin ánimo de lucro y vinieron de forma gratuita a participar con la jornada, pero es verdad que, con ayuda económica, pues sería mucho más importantes.

ENTREVISTA A AUTORIDADES UNIVERSITARIAS SOBRE LA PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN

El propósito de esta entrevista es comprender mejor cómo la universidad aborda la inclusión de los/as estudiantes con necesidades especiales de aprendizaje. Nos interesa explorar la estructura organizativa, estrategias, programas y recursos dedicados a promover un ambiente inclusivo, así como identificar desafíos y oportunidades para mejorar la labor en este contexto.

Nombre: Participante 3

Institución: Universidad 2

Cargo: Perfil político

1. ¿Cuánto tiempo lleva en este cargo y qué funciones desempeña dentro de la universidad?

Un año y medio, soy Vicerrectora de Cultura Igualdad y Diversidad, mis funciones están relacionadas a la coordinación y seguimiento de la política de igualdad, inclusión y de respuesta a la diversidad, la propuesta y resolución de adaptaciones del estudiantado con discapacidad en el acceso a la universidad, en los estudios ofertados y en la realización de prácticas en empresas, la coordinación de la unidad de igualdad, la gestión de becas y ayudas para el estudiantado con discapacidad/diversidad y deportistas y otras más.

2. Desde su posición, ¿Considera que los actuales planes estratégicos y políticas proporcionan un marco para avanzar en una institución más inclusiva? ¿En qué cree que se pueda mejorar?

Pensando en inclusión en un término más amplio y por eso la unidad de Diversidad, siguiendo la legislación actual, incluye a personas por Diversidad de procedencia, por Diversidad de orientación sexual, de identidad de género y también incluye la unidad de atención a las personas con discapacidad en el área de Diversidad. También quería contarte esto, es cierto que la última ley LOSU nos dio estas pautas de que teníamos que tener una unidad, una unidad básica de Diversidad que podía incluir o no la atención a las personas con discapacidad y en relación a la legislación entendemos que los

últimos cambios legislativos que se han producido van en ese sentido tanto en la educación como en lo social, tenemos que recordar y alabar que por fin se ha quitado en la Constitución española el término discapacitado, entonces, las políticas entendemos que sí, que van avanzando en este sentido y es más, sí que te queremos decir también que en la UMH estamos terminando un plan de equidad que estaba orientado a las personas del colectivo LGTB y a las personas con discapacidad, por lo tanto, llevamos ya trabajando en lo que va a ser ahora obligatorio, porque cuando hicimos nosotros el primer plan de equidad fue el primer plan en todas las universidades españolas y ahora se está trabajando en un reglamento para desarrollar de forma obligatoria en las universidades planes de equidad. Por tanto, las políticas sí que están avanzando para responder a las necesidades.

Nuestro plan de equidad ya hace 3 años que lo aprobamos, de hecho, en diciembre de este año ya se acaba en el cuarto este año, entonces que tenemos ese marco normativo aprobado con el plan de equidad específicamente, además de las normas generales, leyes generales que tenemos dentro de la universidad ese marco.

Hombre, siempre, siempre se puede mejorar un plan, realmente pues te marca unos objetivos que vas a que vas a alcanzar, pero eso siempre es un paso, bueno son muchos pasos, pero que luego te llevan a otros pasos más adelante ahora, pues también tenemos la LOSU que ha salido posteriormente a nuestro plan de equidad, entonces nosotros tenemos que hacer un plan de Diversidad más general del que tenemos ahora mismo como te lo dije antes, es para discapacidad y LGTBI, pero no incluye otros tipos de Diversidad.

Yo creo que la inclusión en la universidad, tanto en puestos de trabajo como en cuanto al alumnado, con relación a las personas con discapacidad o con diversidad funcional es diferente, ¡eh! me parece que ahí está bastante bien, otra cuestión es el mundo laboral en general, que yo creo que allí es donde más haya que hacer hincapié, estuve en el Congreso de Discapacidad y mundo Laboral, y ahí es donde más dificultades tienen estas personas para la llamada inclusión.

3. Desde su unidad, ¿Qué programas específicos se están implementando para apoyar a estudiantes con necesidades educativas especiales? ¿Podría proporcionar detalles de cómo se gestionan estos recursos para asegurar su efectividad y acceso para todos los/as estudiantes?

Para apoyo a los estudiantes con necesidades educativas especiales, allí si tocaría hablar con el área de atención a la diversidad y discapacidad para que te explique los programas específicos, lo que sí podría decir y está en relación con lo que te explicaba en la pregunta anterior, sobre la inserción de este colectivo en el mundo laboral, tenemos un MÁSTER especial, bueno a nivel de los discapacitados psicológicos, que realmente se les capacita para ciertos trabajos y de hecho, muchos de los alumnos nuestros que salen encuentran trabajo, hasta en ese aspecto nosotros tenemos un trabajo hecho muy importante

Tenemos recursos económicos propios y específicos para estas tareas, para todas las tareas que se lleva a cabo desde la unidad de Diversidad en relación con las personas con discapacidad. Tenemos en realidad dos planes, este de equidad, y también tenemos el de Igualdad y tenemos unas comisiones de seguimiento de cada uno de los planes, de tal manera que anualmente pues, se van haciendo reuniones con las comisiones de seguimiento, dónde tenemos que explicarles los objetivos que teníamos para ese año del plan y lo que hemos hecho para conseguirlo, por lo tanto, sí que tenemos un seguimiento de ello, un control.

4. Desde su perspectiva y experiencia. ¿cuál considera que es el mayor desafío que enfrenta la universidad en términos de promover la inclusión?

Pues hombre, la finalidad sería que no hubiera ningún tipo de problema, que todo el mundo entendiera la inclusión al 100% a todos los niveles y la verdad es que tenemos en nuestra universidad muy pocas quejas o solicitudes de estudio de casos, muy poquitas, que puede que no se cumpla exactamente, pero la verdad es que tenemos muy pocas, yo creo que está bastante conseguido, en nuestro caso, somos también una universidad pequeña y bueno, pues hay como mucha familiaridad la verdad que no tenemos muchos problemas al respecto

También tenemos mucha relación entre todos los departamentos, organismos e instituciones incluso estamos programando reuniones con el área de salud trabajar con personas con problemas de salud mental y eso también ha sido un avance en los últimos tiempos, porque no solo están las personas con discapacidad sino también están las personas con problemas de salud mental que necesitamos también relacionarlos con la atención sanitaria y eso también lo estamos avanzando.

Dentro de la universidad hemos tenido algunas situaciones en las que se han involucrado y nos hemos involucrado todos los departamentos y todos los organismos

y todas las secciones para trabajar de forma conjunta y resolver los problemas, también tenemos que decir, añadiendo a lo anterior que la sensibilidad en relación con las personas con discapacidad por parte del profesorado, la verdad que es muy positiva en sí, a mí me gustaría que tuviéramos esa misma sensibilidad en todos los aspectos, pero, pero en relación con las personas con discapacidad la verdad es que no hay, no hay ningún problema en cuanto a las entidades.

ENTREVISTA A AUTORIDADES UNIVERSITARIAS SOBRE LA PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN

El propósito de esta entrevista es comprender mejor cómo la universidad aborda la inclusión de los/as estudiantes con necesidades especiales de aprendizaje. Nos interesa explorar la estructura organizativa, estrategias, programas y recursos dedicados a promover un ambiente inclusivo, así como identificar desafíos y oportunidades para mejorar la labor en este contexto.

Nombre: Participante 4

Institución: Universidad 2

Cargo: Perfil político

1. ¿Cuánto tiempo lleva en este cargo y qué funciones desempeña dentro de la universidad?

La Oficina de Cultura e Igualdad y diversidad existe desde 2019 como una oficina independiente perteneciente al vicerrectorado de Cultura vale entonces yo venía de atrás de otra oficina anterior yo llevo más de 20 años en la universidad, pero en esta oficina desde el 2019 mis funciones están relacionadas a la coordinación de la oficina de todas las áreas.

2. Desde su posición, ¿Considera que los actuales planes estratégicos y políticas proporcionan un marco para avanzar en una institución más inclusiva? ¿En qué cree que se pueda mejorar?

A ver yo creo que nosotros tenemos una normativa que está muy bien está muy estudiada muy meditada no contradice para nada las normativas superiores y mejora muchísimo el servicio que puede hacer la Universidad por las personas con necesidades educativas especiales que se puede mejorar sin duda De hecho con Alicia estamos trabajando temas de mejora constantes porque ella es la persona que atiende en primera línea a las 300 personas más o menos que atendemos ella conoce perfectamente las dificultades y a las a las necesidades que se enfrentan con lo cual estamos totalmente volcadas en gestión. De hecho ahora se está trabajando en una aplicación que va a mejorar muchísimo este tipo de adaptaciones que se van a tener

que hacer para todas estas necesidades no solo en los exámenes por ejemplo sino en el día a día en la accesibilidad y en el día a día de las aulas en el día a día de las clases.

3. Desde su unidad, ¿Qué programas específicos se están implementando para apoyar a estudiantes con necesidades educativas especiales? ¿Podría proporcionar detalles de cómo se gestionan estos recursos para asegurar su efectividad y acceso para todos los/as estudiantes?

Programa en si está en nuestra normativa, no tenemos una normativa específica para el estudiantado con necesidades educativas especiales y lo que hacemos desde el primer momento es hacer un seguimiento de esa persona desde el momento que se ponga en contacto con nosotros y acompañarle en todas esas necesidades, es totalmente transversal, ya no solo es estudiar una carrera, sino es participar en actividades de cultura, deporte, de todo, la normativa lo contempla todo hasta empleo una vez que se incorpora a trabajar aún hacemos a veces, si hace falta hacemos seguimiento, también ayudas directas, solicitudes de subvenciones, ayudas etc.

4. Desde su perspectiva y experiencia. ¿cuál considera que es el mayor desafío que enfrenta la universidad en términos de promover la inclusión?

Muy buena pregunta, de hecho es que tiene relación con una reunión que tuvimos esta semana el martes porque he estado en unas jornadas en Barcelona sobre salud y cultura y entendemos que la Universidad puede ser un un motor en este momento de apoyo y de esa inclusión plena porque no sólo la universidad no sólo debe ofrecer cultura actividades culturales o actividades deportivas sino invitar a las personas con necesidades educativas especiales hacer motores a ser personas activas produciendo y generando esa actividad cultural de acuerdo es decir es cambiar no no es solamente yo te invito a que vengas a esta actividad si no te invito a que bailes en la actividad vale te invito y te saco a bailar a la pista vale un poco que seas el protagonista o la protagonista y entonces creo que el reto el reto grande que tenemos las universidades es atraer al público con ansiedades educativas especiales no sólo a ser aficionar una película sino a ser protagonistas Esa película entonces creo que es el gran reto de poner encima del escenario a las personas con esta necesidades, del tipo que sea, ya sabemos que la diversidad iba a ser un gran reto porque de hecho la sensibilidad no la cumplimos entonces en eso tenemos un gran reto que incumplimos muchas cosas y

además la UMH es una universidad joven en ese sentido tiene suerte porque todo nuestro campus lo puedes caminar a pie plano no hay ningún sitio donde tengas barreras arquitectónicas que no puedas acceder, pero sí que es verdad que hay escenarios en algunos casos que se tiene alguna dificultad, con lo cual el gran reto es incorporar a estas personas no solo a las cuestiones habituales, que algunos dicen solo a la universidad a la docencia o a la investigación, sino que vamos a invitar a todos que sean los protagonistas de esta historia. Sin duda eso sería a nivel de sensibilización y también de formación, al final la mejor formación en discapacidad está en el contacto con personas con discapacidad y cuanto más contacto más aprendes, más sabes y más te puedes poner en su lugar y empatizas, pues esos serían los retos que tenemos que ir consiguiendo y caminar pasito a pasito y haciendo planificaciones y programas que ayuden al igual que se hacen para la igualdad de género, pues las estrategias son las mismas, es decir ir funcionando como para conseguir esta inclusión plena.

ENTREVISTA A AUTORIDADES UNIVERSITARIAS SOBRE LA PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN

El propósito de esta entrevista es comprender mejor cómo la universidad aborda la inclusión de los/as estudiantes con necesidades especiales de aprendizaje. Nos interesa explorar la estructura organizativa, estrategias, programas y recursos dedicados a promover un ambiente inclusivo, así como identificar desafíos y oportunidades para mejorar la labor en este contexto.

Nombre: Participante 5

Institución: Universidad 3

Cargo: Perfil político

1. ¿Cuánto tiempo lleva en este cargo y qué funciones desempeña dentro de la universidad?

A ver en la fundación estoy desde el año 96-97 y actualmente soy la directora de la Fundación y la responsable del servicio de atención al alumnado con Discapacidad, pero en el cargo no llevo tantos años, sí llevando el servicio, pero no como directora, las funciones que desempeño son llevar este servicio de atención a todos aquellos estudiantes que tienen una discapacidad o necesidades educativas específicas a quien la UPV se les hace se les da este apoyo un seguimiento, una atención personalizada para que puedan cursar sus estudios en igualdad de condiciones. También se informa al profesorado de cuáles son las adaptaciones curriculares que tienen que llevar a cabo y también al respecto de la comunidad universitaria. En general, se hacen labores de sensibilización y también de formación sobre estos temas.

2. Desde su posición, ¿Considera que los actuales planes estratégicos y políticas proporcionan un marco para avanzar en una institución más inclusiva? ¿En qué cree que se pueda mejorar?

A ver que es una pregunta muy amplia. Sí que es cierto que desde que se comenzó desde que yo empecé a trabajar en este tema se ha avanzado muchísimo, hay muchísima legislación al respecto, mucha normativa ahora estamos también con el tema de la LOSU, que también se están introduciendo cambios, por eso te digo que sí que se han hecho políticas inclusivas y se ha avanzado mucho. Hay muchas legislaciones, otra

cosa es que la legislación se lleve a cabo de manera práctica, que se ponga en práctica lo que la legislación nos exige o lo que así se establece entonces sí que es cierto que es lo que te he dicho, sí que existen esas políticas y legislación, otra cosa es la realidad hasta qué punto se plasma en la realidad esas políticas o esas normativas.

Pues mira primero respecto a lo que a mí me atañe, en el trabajo es muy importante la formación del profesorado universitario, sobre todo en la universidad, pues como es la Politécnica, que es una universidad tecnológica, que muchas veces el profesor desconoce hasta qué punto un estudiante con algún tipo de discapacidad puede tener una necesidad educativa específica y que es lo que puede hacer él para que ese alumno esté en igualdad de condiciones, entonces, si el profesor estuviera formado, sería mucho más sencillo porque entendería muchísimo mejor el por qué se pide en esas adaptaciones, entonces, esa formación y esa información la veo fundamental para que el profesor pueda adaptar correctamente su materia y que ese estudiante, puede llegar a cumplir sus objetivos y que puede alcanzar las competencias que el resto de compañeros.

¿Y cómo lleva la UPV este tema de la formación, que es muy importante la formación para los profesores?

Vale, pues es lo que se está haciendo, o sea, desde este servicio lo que se hace es asesorar al profesorado que tiene en su aula un estudiante con una necesidad educativa específica, entonces, se le informa de que adaptaciones llevar a cabo y de los motivos por los que se solicitan, pero luego también colaboramos con otros departamentos de la universidad, que es con el Instituto de Ciencias de la Educación y se hacen labores, cursos, jornadas formativas sobre las diferentes discapacidades que afectan al rendimiento académico, a lo que es el proceso de enseñanza aprendizaje para que el profesorado entienda lo que les estamos solicitando y el motivo por el que se les está solicitando, y también sepa adaptar más correctamente en la materia, entonces, se están haciendo este tipo de formación.

¿Y respecto a la disposición que tiene el profesorado, que es muy importante, ese programa de capacitación es obligatorio para los profesores?

No, por lo que yo sé, la formación que se le ofrece sobre esta temática no es obligatoria, es totalmente voluntaria, entonces, se deja en sus manos el asistir o no. Esta formación es bastante reciente, llevamos no más de 2 años y se hace una actividad al año o dos como mucho, entonces sí que ha habido una asistencia bastante numerosa, claro si lo comparamos, si te digo que han asistido 40 o 50 o 70 profesores, siempre se ha hecho

online y en la universidad, pues hay más de 1000 profesores, pues no sé cómo lo ves, pero por lo menos sí que no ha sido una asistencia masiva, pero sí que ha habido un interés por la materia, por lo menos de grupo numeroso, que suelen ser profesores que o han tenido o actualmente tienen estudiantes con necesidades específicas en sus aulas.

Si el profesor no se capacita, ¿igual responde efectivamente a la atención de necesidad educativa especial?

En la mayoría de los casos, sí, el problema es que muchas veces no tenemos ese feedback, porque si el estudiante no nos dice el profesor no está llevando a cabo la adaptación que se solicita, nosotros lo desconocemos entonces por la información que nosotros nos llega, son muy pocos los casos que no se llevan a cabo a no ser que lo desconozcamos a ver ese feedback, si nos lo tiene que dar el alumno. Es el alumno que nos tiene que decir, Oye, mira, no se está haciendo lo que se ha solicitado entonces el profesor directamente, después que se le envía el informe y la solicitud de adaptaciones nos haya respondido que no vamos un 0,0001, sí, pero son muy poquito y cuando ha habido alguna duda, se ha aclarado y pues bueno, también estamos para aclarar siempre cualquier duda o cualquier cuestión, cualquier cosa que quieran aclarar, evidentemente pueden hacerlo.

3. Desde su unidad, ¿Qué programas específicos se están implementando para apoyar a estudiantes con necesidades educativas especiales? ¿Podría proporcionar detalles de cómo se gestionan estos recursos para asegurar su efectividad y acceso para todos los/as estudiantes?

Bueno, no es un programa, es un servicio que se presta, entonces el alumno, desde que se matricula en la UPV hasta que acaba sus estudios puede hacer uso de este servicio, entonces sí que en un principio, si es alumno de nuevo ingreso o es una discapacidad sobrevenida acude por primera vez al servicio, se valora, en bases a su discapacidad, que adaptación hay que llevar a cabo y a partir de ahí se determina, se informa al profesorado de lo que tiene que hacer, esto se hace cada cuatrimestre, esto a lo largo de toda su etapa educativa en la universidad. Por supuesto, si hay algún cambio, se cambia la adaptación y se va modificando, pero ahí juega un papel muy importante el alumno, porque aunque nosotros hagamos un seguimiento, ellos son los que tienen que darnos ese feedback. También se le proporciona ayudas técnicas un PPT, lenguaje de signos, cualquier adaptación informática desde un teclado adaptado un hosting, un

programa específico informático, una emisora de frecuencia modulada, incluso mobiliario adaptado desde una silla, una mesa, todo eso también se solicita y se valora desde este servicio y eso lo hacen directamente el alumno, es el alumno el que solicita la ayuda desde este servicio, luego se valora realmente esa necesidad y si lo que pide es lo adecuado se procede al préstamo, es en este caso es una ayuda técnica o un recurso físico de propiedad de la universidad que se le presta al alumno mientras sea alumno de la UPV, evidentemente ese es un recurso como un intérprete de lengua de signos o incluso también se les ha proporcionado a alumnos que tienen problemas de movilidad, un acompañamiento para ir al baño como un auxiliar eso también se le proporciona o un intérprete de lengua de signos, pues lo mismo en ese caso, como ya va a interferir en el aula, se informa al profesor de que esté estudiante va a llevar un intérprete, el protocolo a seguir, cuál es la función del intérprete, que es lo que tiene que hacer y que no tiene que hacer, pero si tiene que hacer un examen en lugar de hacerlo de manera manual, lo tiene que hacer un ordenador o tiene que tener incluso un voluntario que realice la interpretación también, evidentemente se le informó al profesorado.

Eso se solicita desde aquí al profesor correspondiente, pero es el alumno quien comunica esa adaptación del examen y también si hubiera alguna dificultad en la ejecución, no sé, un ejemplo podría ser que el alumno diga que no me he dado el tiempo que se ha pedido que el examen se hiciera con un portátil y lo he tenido que hacer manual, entonces tiene que ser el alumno el que me lo diga, nosotros no estamos vigilando, es decir, sería imposible

El servicio se solicita cada cuatrimestre, es decir el alumno debe solicitarlo al inicio y luego cada cuatrimestre. Nosotros trabajamos por cuatrimestres cada curso, o sea, cada comienzo de cuatrimestre el alumno se tiene que dirigir a nosotros y decirnos los nuevos profesores que tiene y si ha habido algún cambio en su situación. Lo único es que cuando empieza el segundo cuatrimestre, siempre como hay nuevos profesores y que se hace ahí, se le pregunta, oye, cómo te ha ido el cuatrimestre anterior?, si las adaptaciones fueron efectivas, se hace ese seguimiento, pero Claro, al inicio el siguiente cuatrimestre es lo que yo les digo, es sí, no se hacen las adaptaciones que se piden decírmelo, pero no me lo digáis cuando acabe el curso, lo tienes que decir cuando ocurra para poder intervenir, si no, es imposible que yo lo sepa, pero es el alumno quien debe comunicarlo. Por ello, nosotros nos dirigimos al alumno la primera vez cuando se matricula y señala esa condición en la automatrícula que nosotros contactamos con ellos

para informarles que existe este servicio, se les da una cita personal, entregan la documentación que acredita esa discapacidad o necesidad educativa específica, se valoran las adaptaciones previas que ha tenido en etapas educativas anteriores y las que ha tenido también en las pruebas de selectividad todo eso se hace al principio lo que es la entrevista inicial. A partir de ahí se valoran las adaptaciones que tienen que llevarse a cabo, si es que se tiene que llevar alguna, el alumno firma una autorización para poder informar al profesorado y sin informar al profesorado, pero esto se hace cada cuatrimestre, entonces es el alumno que tiene que informarnos cada cuatrimestre de sus profesores y si ha habido algún cambio en su situación, claro, y cuando se manda al profesor la información se le manda al alumno un correo diciendo ya tus profesores ya han sido informados, ahora te tienes que presentar para que sepan quién me estoy refiriendo y confirmar que lo han recibido, esto cada cuatrimestre, cada vez que hay un cambio de profesorado. Igualmente, al profesor se le indica que es lo que le ocurre al alumno, lo que tiene que hacer y nuestro contacto por si tiene cualquier duda o quiere aclarar cualquier cuestión.

4. Desde su perspectiva y experiencia. ¿cuál considera que es el mayor desafío que enfrenta la universidad en términos de promover la inclusión?

El mayor desafío pues ahora ha cambiado un poco el perfil, un poco bastante el perfil o la tipología, incluso de estudiantes que llegan a la universidad, antes era la mayoría de ellos con déficit a nivel auditivo, visual, motor, ahora llega muchos estudiantes con problemas de salud mental, con TDA, con TDAH, entonces, ahí es otro tipo de problemática, con lo cual el desafío es el solucionar estas cuestiones que no son ya no son el poner una rampa o el hacer la letra más grande o que el alumno tiene un sistema FM para escuchar al profesor o darle más tiempo porque es más lento a la hora de escribir, esas cuestiones ya como que están afortunadamente bastante asimiladas, se entiende todo el mundo, nadie las cuestionan, porque es obvio que se necesita, pero en este otro tipo de necesidades que cada vez está llegando más, pues ya no es tan sencillo, es decir no es lo mismo un estudiante que tenga un TDA que si no sabes lo que es, puedes malinterpretar su actitud, cuando digo un estudiante con enfermedad mental es muy amplio, no es lo mismo tener un bipolar que tener una esquizofrenia que tener un problema de ansiedad y cada vez son más numerosos y pues más complicados de resolver, entonces, yo creo que ese es el desafío actual.

Cabe aclarar que aquí nosotros no diagnosticamos o sea en este Servicio, nosotros no diagnosticamos ni hacemos terapia, nosotros nos dedicamos únicamente a lo que son, a nivel educativo, las adaptaciones curriculares vale. Para hacerlo, el estudiante tiene que venir con el diagnóstico hecho, bien con un certificado de discapacidad donde aparezca el dictamen técnico facultativo y, si carece de él, un informe clínico psicológico actualizado donde nos indique qué es lo que le ocurre al estudiante y también si ha habido adaptaciones previas en sus etapas anteriores. Es requisito imprescindible que ese diagnóstico lo traiga el alumno y aunque no tenga el alumno reconocido ese 33% puede tener una necesidad educativa específica sin llegar al 33%, eso no significa que no tenga necesidades educativas y por lo tanto se le atiende igualmente desde este servicio. Lo único que no puede acceder a qué tipo de recursos como es el entrar por el 5% de plaza reservada o el estar exento de pagar las tasas académicas, que evidentemente eso no, pero por lo que se refiere de las adaptaciones, si están justificadas con los informes que se solicitan, se piden igualmente.

También se da el caso que estudiantes presenta dificultades de aprendizaje desde sus diferentes etapas, pero no se dan cuenta hasta llegar a la universidad, Muchas veces nos encontramos con diagnósticos tardíos, sobre todo con TDA o con TDAH y luego también puede ser una discapacidad sobrevenida, evidentemente nadie está libre de tener un problema físico, podemos tener un brote en cualquier momento, también nuestra vida en un problema de ansiedad, una depresión, es decir, pero es importante el que sea un diagnóstico correcto y porque eso es lo que nos va a hacer que veamos cómo podemos ayudarte y que adaptaciones podemos solicitar para que tú puedas conseguir el acabar tus estudios con éxito, aunque sea con las adaptaciones adecuadas.

ENTREVISTA A AUTORIDADES UNIVERSITARIAS SOBRE LA PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN

El propósito de esta entrevista es comprender mejor cómo la universidad aborda la inclusión de los/as estudiantes con necesidades especiales de aprendizaje. Nos interesa explorar la estructura organizativa, estrategias, programas y recursos dedicados a promover un ambiente inclusivo, así como identificar desafíos y oportunidades para mejorar la labor en este contexto.

Nombre: Participante 6

Institución: Universidad 4

Cargo: Perfil político

1. ¿Cuánto tiempo lleva en este cargo y qué funciones desempeña dentro de la universidad?

Pues llevo desde principios de enero desde principios de este de este año porque la anterior vicerrectora se puso enferma y cesó en el cargo entonces eso desde el 15 de enero estoy yo al cargo de esta de este servicio y bueno mis funciones pues son sobre todo supervisar todo aquello que se hace en la unidad supervisar tanto la unidad de igualdad como de diversidad y de discapacidad también que lo lleva mi vicerrectorado, en el título está comprendido todo lo que tiene que ver también con discapacidad que es una unidad que trabajan 10 personas y también tiene un volumen de trabajo muy importantes, se encarga de todo lo que tiene que ver con la discapacidad en toda la Universidad.

2. Desde su posición, ¿Considera que los actuales planes estratégicos y políticas proporcionan un marco para avanzar en una institución más inclusiva? ¿En qué cree que se pueda mejorar?

Bien pues yo creo que los planes que están actualmente en marcha sí que favorecen el que mejoremos en esta inclusividad. Estamos a punto de aprobar un cuarto plan de igualdad, un primer plan de diversidad y un segundo de discapacidad todo ello lo estamos llevando a la vez y yo pienso que hay muchas acciones a emprender que sí que nos van a ayudar. Lo que pasa es que creo que la implantación ya no sólo en la Universidad de Valencia sino a nivel del Estado es muy bueno se va haciendo pequeñas

pequeños avances pero yo creo según mi opinión que se trabaja muy lentamente, cuesta mucho poder implementar estas cuestiones porque dependen de muchos aspectos y entonces hasta que todo ello se pone en marcha y se establece a veces parecen logros muy pequeños pero ha costado mucho trabajo ponerlos en marcha sobre todo mucho tiempo, se dilata mucho desde que se empieza a trabajar en algún aspecto hasta que se llega, si es que es el caso, a implementarlo se hace muy largo

¿El tiempo que se toma es por un tema burocrático?

En muchas ocasiones sí porque hay que contrastar pues bueno hay que publicitar la actividad que se quiere implementar consultar con distintos agentes dentro de la propia Universidad que den la aprobación o no que haya enmiendas o no a lo que se va a trabajar y entonces eso ralentiza muchísimo la implementación de los recursos perfecto

¿Y en qué cree usted que se pueda mejorar?

Bien yo creo que más que poder mejorar en estos aspectos lo importante sería, aunque es un poco utópico, una toma de conciencia social en cuanto a estos aspectos creo que todavía cuesta mucho como convencer a las personas de ciertas cosas y eso ralentiza el proceso. Creo que la sociedad debe avanzar todavía más en que esto sea algo natural y algo cotidiano más que sea algo excepcional y que haya que trabajar tanto o tardar tanto en implementar ciertas actividades o lo que se quiera realizar. Creo que es muy importante la labor de didáctica social y la labor de sensibilización, creo que es fundamental en estos temas todavía estamos muy reticentes o hay una parte de la sociedad bastante reticente y entonces todo eso ralentiza esos procesos. Yo creo que es un apartado importante por eso mismo la labor didáctica que tenemos dentro de la Universidad de ofrecer cursos y ofrecer buenos incentivos a ciertos colectivos para que se vayan poniendo en marcha estas cuestiones, pero eso todavía cuesta mucho esa labor de didáctica sensibilización y puesta en marcha de esos aspectos

3. Desde su unidad, ¿Qué programas específicos se están implementando para apoyar a estudiantes con necesidades educativas especiales? ¿Podría proporcionar detalles de cómo se gestionan estos recursos para asegurar su efectividad y acceso para todos los/as estudiantes?

Bueno nuestros programas o nuestras acciones van dirigidas sobre todo a que sea lo más fácil o lo más cómodo posible para los estudiantes, entonces en el apartado de la diversidad lo que tenemos implementados sobre todo o lo que funciona más

habitualmente son los cambios de la solicitud de cambio de no hombre a personas que están en proceso de cambio de sexo o no pero tienen sentimientos de pertenencia a otros grupos sociales entonces tenemos en marcha esta posibilidad de cambiar el nombre oficial por así decirlo por el nombre que consideran que es más cercano a sus sentimientos, ahí están implicada más las personas que trabajan en secretarías o en oficinas de las distintas facultades y normalmente es bastante rápido actualmente hemos conseguido que sea una gestión que, a través de la solicitud que nos hacen, se generen una dinámica bastante rápida y conseguimos que por lo menos dentro de la Universidad tengan o se sientan más acogidos o más unidos al resto del alumnado. Luego tenemos la parte de discapacidad que también intentamos conseguir todo aquello que necesita la persona para poder seguir adelante en sus estudios en igualdad de condiciones, en lo posible, en igualdad de condiciones con el resto de compañeros estudiantes. Desde la Universidad y desde nuestra unidad consideramos que es obligatorio atender a estas personas entonces desde la unidad de discapacidad lo que se realiza es un estudio del caso y se proporciona al profesor o digamos si es un requisito físico como un silla especial o una adaptación del material, de una mesa un ordenador, cualquier necesidad que puedan tener se proporciona desde la unidad de discapacidad y digamos que se implementa sí o sí, es decir se facilita al máximo posible el que puedan seguir con sus estudios en las mismas condiciones que el resto de estudiantes.

También tenemos un servicio de formación permanente de la Universidad a través de este servicio ofrecemos cursos de formación para el profesorado y también para el personal de administración y servicios todos los años, no es obligatorio es voluntario la asistencia, de todas formas en el caso de que se dé algún problema en un aula, la unidad de discapacidad atiende personalmente tanto al alumno alumna que lo necesita como las adaptaciones que puede necesitar el profesor y se le facilita de alguna forma, claro ahí tiene que implicarse personalmente pero se le facilita el hecho de poder tener los materiales o los elementos que tenga a su disposición para poder atender a estas personas

En el caso de estudiantes con necesidades educativas especiales, estamos hablando de una incapacidad o una discapacidad para poder seguir los estudios, nosotros recibimos directamente de los centros de secundaria y formación del bachillerato, a la hora de hacer las pruebas de acceso a la Universidad ya recibimos unos informes de personas que necesitan algún tipo de adaptación o sea que antes de entrar en la Universidad si esta persona lo ha requerido en otras instituciones pues ya se contabiliza

o se cuenta con esta persona y se le busca la forma de que esté atendida. Si con anterioridad no ha tenido necesidad o no ha solicitado estas necesidades sí que tiene que dirigirse a nuestra unidad y lo derivaríamos hacia dónde fuera más adecuado para atender su caso, pero sí tiene que dirigirse a nuestra unidad para darlo a conocer claro está.

También hay un servicio psicológico en la Universidad que pertenece a otra unidad hay una clínica psicológica que atiende no solo estos casos con necesidades de discapacidad sino a lo mejor en un momento puntual en la vida del alumno/a y nos pueden derivar en el caso o bien le atienden y digamos intentan solucionar o mitigar la situación en la que se encuentre o bien si necesita algún tipo de adaptación a lo mejor talvez tener más tiempo para realizar un examen o una prueba para que se angustie menos por ejemplo si fuese el caso o si requieren más tiempo para asimilar los contenidos, en fin cualquier necesidad que tenga se tiene en cuenta, nos tramiten si es cosa nuestra desde la clínica psicológica las situaciones y las atendemos lo mejor que podemos, cuando surgen cosas que no son permanentes que son más bien puntuales.

Contamos con la encuesta de satisfacción o entrevistas a personas que atendemos y entonces sabemos el grado de cumplimiento o el grado de adaptación que haya podido llegar y si estamos actuando correctamente o hace falta alguna otra medida o cualquier cosa y sí que llevamos una contabilidad o una vigilancia de estos recursos

4. Desde su perspectiva y experiencia. ¿cuál considera que es el mayor desafío que enfrenta la universidad en términos de promover la inclusión?

Desde mi punto de vista, el gran volumen de alumnados con el que trabajamos, atendemos a una gran cantidad de personas que necesitan, porque, además, estamos hablando de alumnado, pero también se atiende desde hace unos 10 años aprox. se atiende también al profesorado que necesita o tiene alguna necesidad en algún momento y al personal de administración y servicios, quiero decir que el volumen de personas que trabajan y que utilizan la Universidad son unos 60,000 personas, el reto que tenemos es precisamente ese gran volumen y que cada vez se necesita o se pretende atender mejor y a más personas y ese gran volumen de trabajo es el que muchas veces nos impide o nos dificulta el poder llegar a todos, se necesitarían mayores recursos personales o materiales tal vez para poder atender todo ese volumen de trabajo o todo lo que quisiéramos llegar a poder atender, creo que es la gran dificultad sobre todo de una Universidad como está. La UV al ser una de las más grandes, no sé

si es exactamente la segunda o tercera en volumen de personas que trabajamos aquí, por eso no quisiera tampoco centrarlo solo en el alumnado, aunque sí que son muy importante, pero también lo son las personas que trabajan en la Universidad, que también cada vez se tiene en cuenta bueno pues situaciones puntuales o situaciones más constantes pero que hay que atender para poder que esta persona pueda trabajar en las mismas condiciones que cualquier otra persona de la universidad.

ENTREVISTA A AUTORIDADES UNIVERSITARIAS SOBRE LA PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN

El propósito de esta entrevista es comprender mejor cómo la universidad aborda la inclusión de los/as estudiantes con necesidades especiales de aprendizaje. Nos interesa explorar la estructura organizativa, estrategias, programas y recursos dedicados a promover un ambiente inclusivo, así como identificar desafíos y oportunidades para mejorar la labor en este contexto.

Nombre: Participante 7

Institución: Universidad 4

Cargo: Perfil político

1. ¿Cuánto tiempo lleva en este cargo y qué funciones desempeña dentro de la universidad?

Yo empecé hace 30 años aquí, pero de becaria fui becaria porque era un proyecto de investigación y todos los que trabajábamos aquí éramos becarios luego en el año 97 sacaron las plazas y la ganamos otra persona y entonces en el curso septiembre del 97 empecé como responsable de este servicio y fui técnico desde que empecé hasta hace 14 años en el 2010 ya me pusieron de directora del servicio. Actualmente trabajamos aquí 10 personas porque es la Universidad española que más estudiantes tiene matriculado en sus aulas y que esta Universidad no sólo atendemos a estudiantes también atendemos al PDI y al personal administrativo y servicio que tienen algún tipo de discapacidad para adaptarles a su puesto de trabajo. Mis tareas como directora, pero hago desde gestión y el apoyo a los programas que llevamos a cabo damos respuesta a las necesidades del colectivo de la Universidad que eran estudiantes de GIO Y PAS a través de unos programas y entonces colaboro y ayudo en todos los programas cadenas además de ser la directora.

2. Desde su posición, ¿Considera que los actuales planes estratégicos y políticas proporcionan un marco para avanzar en una institución más inclusiva? ¿En qué cree que se pueda mejorar?

Pues como llevo tantos años y porque tengo que decirlo y es verdad que ha habido muchas mejoras pero que hay mucho margen para mejorar también nos queda mucho

para poder mejorar sobre todo una Universidad que es tan grande cómo está las universidades pequeñas llega un equipo rectoral e imponen 3 criterios y se cumplen a rajatabla aquí nosotros hemos tenido la suerte que la Universidad de Valencia cada equipo rectoral que ha entrado a lo largo de estos 30 años pues ha colaborado ha participado le ha parecido que era importante la atención a las personas con diversidad discapacidad pero unos más que otros entonces ha habido épocas que a lo mejor hemos avanzado más en cuatro años que empieza, ha habido otras épocas que nos hemos quedado parados entonces margen? claro que tenemos si yo me centro en mi Universidad esta es una Universidad que tiene 525 años a que este año entonces muchos edificios hay mucha mejoría ha mejorado mucho desde el año 96 que estamos haciendo planes de mejora estratégicamente hacemos planes de accesibilidad para hacer una Universidad vieja en edificios aptos entonces hay algunos que aún no están al 100% accesibles, pues eso es una parte que se podía mejorar y hay otra parte que es que cuando yo empecé hace 30 años las personas con discapacidad que llegaban a la Universidad tenían una discapacidad motriz auditiva y visual ahora hay tal tal variedad de tipos de dificultades de aprendizaje de tipos de discapacidad es muy muy muy amplia entonces necesitaría para el colectivo que tenemos aquí tener más recursos personales y poder implementar hasta más programas específicos para tipos de discapacidad por ejemplo personas asperger pues trabajamos con ellos sobre todo a lo largo de todos los años pero las personas asperger en aquella época ingresaba una persona y ahora podemos perfectamente tener cada año de 25 a 30 personas asperges que vengan y digan soy asperger o autismo tipo 1 pero habrán 25 o 30 más que no vienen a decirlo o TDH, Fibromialgias, dislexias hay mucha mucha variedad problemas de salud mental que desde la pandemia se han duplicado trastorno bipolar ansiedad depresiones, claro que había mucho de ello yo también soy una persona perfeccionista y me gustaría que para cada colectivo poder implementar acciones de mejora perfecto

3. Desde su unidad, ¿Qué programas específicos se están implementando para apoyar a estudiantes con necesidades educativas especiales? ¿Podría proporcionar detalles de cómo se gestionan estos recursos para asegurar su efectividad y acceso para todos los/as estudiantes?

Nosotros en función del tipo de discapacidad estamos haciendo cosas por ejemplo, tenemos un librito colgado de cómo atender a una persona asperger en nuestra web para que el profesor sepa, intentamos hacerles charlas, pero siempre todo lo que se hace tiene de haber venido el alumno y tiene que auto declararse y firmar como que

está de acuerdo para que nosotros mandemos un informe al profesorado y a partir de que se le manda el informe al profesorado a todo el profesorado se le hace charlas y se le explica cómo atender a personas asperger o TDH pues lo mismo hemos intentado implementar y ponerlo en nuestra web al servicio de nuestros profesores en su aula virtual, en nuestra web muchas cosas son públicas y otras sólo para el profesorado de la Universidad de Valencia desde los informes de cada estudiantes entonces ellos decía que ceguera sordera discapacidad motriz era lo que más llegaba sin embargo ahora es uno más entonces tenemos protocolos nuestros internos para cada tipo pero necesitaría más aun porque para salud mental yo lo que tengo es cómo atender a salud mental pero no tengo para bipolar, para trastorno de ansiedad para depresión es cierto que esta Universidad y otras también lo están haciendo después de la pandemia han implementado los servicios de atención, aquí existen la asesoría psicológica y entonces han implementado más profesionales por campus y están atendiendo estudiantes gratuitamente 6 sesiones pero eso en torno a salud mental o algún tipo de problemática pero específica de dificultades de aprendizaje es aquí han aumentado el número de persona desde hace más de 10 años sigo teniendo el mismo número de personal pero tengo muchos más usuarios son casi 1300 estudiantes y 163 personas PBI profesores con discapacidad y 111 de PAS de personal de administración y servicio entonces Vamos implementando programas creéis que llega tal casuística que nos es imposible abastecernos, mira pasado mañana se hace en Burjassot una charla para asperger autismo tipo 1 que lo llamamos ahora vale, se hace una charla en la que están invitados profesores y alumnos de esta facultad porque las facultades de física de química de informática son una de las facultades que más gente tenemos pues ahora aquí en Burjassot están estas facultades vamos implementando pero haría falta mucho y los programas genéricos son 5 programas en los que damos respuesta a cada necesidad el programa psicoeducativo, el programa de equiparación de oportunidades, el programa de sensibilidad formación y voluntariado, el programa de accesibilidad y el programa de PDI y PAS.

Se brinda la formación a todos los profesores damos muchas cosas de formación todo el año, pero tampoco puedes obligar al profesor que se forme, yo puedo decir que el equipo que trabajamos aquí la persona que tiene menos años de antigüedad tiene entre 11 casi para 12 años entonces llevamos mucho tiempo y quien se queda aquí es porque le gusta y es vocacional porque dedicamos más horas de las que nos toca realmente. sí se ve se ve la vocación se ve el esfuerzo se ve las ganas de ayudar y eso se valora mucho buenos

Entonces lo que se puede mejorar es en el tema de necesidades específicas de apoyo educativo, que es lo nuevo y que la mayoría no tiene el 33% de discapacidad y entonces no tiene los mismos recursos incluso antes de haber venido aquí a la Universidad no han tenido los mismo apoyos y los mismos recursos una persona invidente que tiene un certificado discapacidad y encima existe la ONCE pues desde que se es invidente de nacimiento pues desde que estas en la guardería la ONCE se ha presentado una guardería y ha hecho que sus profesores aprendieran a cómo enseñarle a andar a sus padres a cómo enseñarle a tocar cosas a cómo utilizar materiales de escritura todo llega a secundaria lo mismo tiene los apoyos de la ONCE y llega a la Universidad y nosotros seguimos conveniendo las universidades con la ONCE que entonces trabajamos conjuntamente es una persona con ceguera si es congénito llega muy bien y fácilmente se hace su inclusión en la Universidad vale y es fácil, como ves está todo reglado para alguien que tenga ya el 33% de discapacidad. Tiene hasta becas específicas Vale con sordera motriz, pero todos aquellos que nos llegan que no tienen el 33% ahí viene la dificultad que llegan algunos se les ha diagnosticado en el bachiller que tenía una dislexia o se les ha diagnosticado en tercero de la ESO o cuarto que tenía disgrafía o que tenía discalculia o que le ha aparecido un Crohn o una cardiopatía o una ceguera o por haber tomado sustancias tienen otros problemas o intentos de suicidio todo esto es nuevo entonces ahí no existe tantos apoyos fuera que hayan asociaciones específicas para cada uno de los colectivos que llegan si se pueden llamar colectivos porque cada vez pues personas altamente sensibles, algunas asociaciones están ahí pero otras asociaciones no existen yo te he dicho la más conocidas que son para sordo pero hay asociaciones del sida o VIH Calcsicova u otras asociaciones que también tenemos relación, Nuestro programa de sensibilización formación y voluntariado tiene relación con muchas entidades y proponemos charlas constantemente por toda la facultad como te he dicho de esta semana para Asperger vale pero ahora ya hemos acordado esta mañana con Calcsicova que vamos a hacer otras sobre vida sexual saludable sobre prevención, pero hay personas que llegan y te dicen yo sé que me pasa algo porque me cuesta leer, porque no me da tiempo terminar los exámenes porque cambio las palabras y tú le dices puede que tengas una dislexia y te dicen pues nunca me lo han dicho pero me costó hacer el bachiller cuatro años y aquí es que no estoy aprobando, entonces aún llega gente a la Universidad sin saber o saben que tienen dificultades de aprendizaje pero no las han y menos las han tratado o no han trabajado con ellos habilidades para superarlas, pero aquí nosotros no podemos diagnosticar con 1300 personas como tu comprenderás solo trabajamos 10 personas es imposible lo que hacemos es remitirle a sitios que se pueda diagnosticar tenemos la ventaja de que la Universidad de Valencia

tiene muchas carreras afines a la discapacidad y a las necesidades específicas de apoyo educativo por ejemplo nuestra compañera del Politécnico Isabel Andreu supongo que la entrevistaras pues está sola allí sola para todos los que tienen y que solo atiende a estudiantes pero nosotros ya te he dicho llevamos voluntariado

Como te dije es para nosotros es difícil diagnosticar, lo que hacemos es le buscamos si existe una entidad que puede tratarlos los remitimos a la entidad o si dentro de la Universidad hay apoyos que sí que hay aquí yo tengo la ventaja que existe la Facultad de psicología y después de la Facultad de psicología hay muchos grupos de investigación de profesores que solo por recoger muestras lo diagnostican gratis, si yo tengo duda de que sea una dislexia o tal lo paso a tal equipo, también apoyamos de esa manera, incluso al Politécnico le ofrecido a veces si tienes a alguien dímelo yo hablo con este profesor y su equipo y que te lo valores, porque entiendo que hay alumnos que no pueden pagar 200, 300 o 500 euros viendo a un gabinete durante 5 o 6 sesiones para que los diagnostique eso las universidades no podemos diagnosticar no estamos para eso, las universidades lo que hacemos es el apoyo académico.

4. Desde su perspectiva y experiencia. ¿cuál considera que es el mayor desafío que enfrenta la universidad en términos de promover la inclusión?

El mayor desafío para mí es que en las universidades públicas no tienen los recursos que deberían tener y están llegando muchos, nos ha desbordado el número de alumnos que llegan, la Comunidad Valenciana la semana pasada en nuestra reunión con consejería era que para la SEBAU casi 1000 personas han solicitado adaptaciones eran 938 aproximadamente este año de los 938 no llegan a 100 las personas que tienen una discapacidad reconocida el resto son necesidades específicas de apoyo educativo que ahí se mezcla las dos cosas se mezcla aquellos que es verdad están diagnosticados y lo tienen, aquellos que los padres son muy espabilados o los orientadores de colegios privados y concertados y dicen que tienen dificultades de escritura o de esto o de aquello pero es un fraude no es verdad porque luego cuando entran a la Universidad las 5 universidades públicas nos damos cuenta que de estos 900 y pico que llegan que dicen que tienen dificultades en aprendizaje los que vienen seguros son esos que no llegan a 100 con del 33% y el resto como mucho viene el 40% eso significa que algo se está haciendo mal y lo hemos dicho en consejería también que se tendría que hacer ver entonces es un gran desafío diferenciar aquella cantidad de personas que está llegando la Universidad diciendo que tiene necesidades específicas de apoyo educativo para

poder discernir de quien es cierto y quien no y aquellos que a lo mejor han llegado y los pobres por su instituto han pasado o por su primaria y nadie se ha dado cuenta que tenía dificultades porque han sido chavales bastante espabilados o listos pero después cuando ha llegado la Universidad sobre todo Asperger o TDAH que le cuesta más centrarse no puede necesitan el apoyo porque por inteligentes que sean necesitan unos apoyos y aquí al menos en la Universidad de Valencia el primer año estamos muy pendientes de los que están haciendo el primer curso, hacemos un seguimiento más extractivo, primeros se entrevistas se está una hora con esa persona diciéndole todo lo que puede necesitar y como recurrir a ello como venir a nosotros y pedirnos, puede informar al profesorado, necesito una silla adaptada o una mesa o soy invidente, necesito que el profesor verbalice todo lo que escribe en la pizarra o todo lo que cuelgue, que no solo ponga audios porque tengo una sordera necesito que esté subtítulo, nosotros le decimos cómo llegar a nosotros a través de los 5 programas, si necesitas esto mi compañera Raquel Rodrigo, si necesitas esto a tal correo con mi compañero tal aquí en esa reunión, pero es un desafío grande todo lo que está llegando, poder tener recursos para ofrecérselo y poder discernir de qué es real o que no es real porque antes los que llegaban eran reales seguro tenían la discapacidad reconocida ahora no y algunos fácilmente traen informes y otros no y a veces también cualquier hace un informe, deberían ser como en otros países en otros países tú no puedes diagnosticar una dislexia si no has trabajado 10 años en salud pública y aquí cualquier persona termina psicología se colegia y al día siguiente puede estar haciendo informes.

ENTREVISTA A AUTORIDADES UNIVERSITARIAS SOBRE LA PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN

El propósito de esta entrevista es comprender mejor cómo la universidad aborda la inclusión de los/as estudiantes con necesidades especiales de aprendizaje. Nos interesa explorar la estructura organizativa, estrategias, programas y recursos dedicados a promover un ambiente inclusivo, así como identificar desafíos y oportunidades para mejorar la labor en este contexto.

Nombre: Participante 8

Institución: Universidad 5

Cargo: Perfil político

1. ¿Cuánto tiempo lleva en este cargo y qué funciones desempeña dentro de la universidad?

Pues sí voy trabajando aquí desde el curso 91, 92 y en las tareas bueno pues en como soy orientadora académica de la Universidad Jaume desde ese momento y coordino toda el área de diversidad y discapacidad pues la unidad en este momento tiene este nombre pero ha sido un transcurso de tantos años ha ido cambiando pero siempre me he ocupado del tema de la atención a personas con discapacidad, nuestra función básicamente es atender a los usuarios que son fundamentalmente estudiantado, a sus profesores también a partir de las situaciones personales que provocan o justifica esa discapacidad ese diagnóstico que existe o esas necesidades educativas especiales diseñamos las acciones educativas correspondientes para trasladarlos también a sus profesores, por lo tanto los profesores de estos estudiantes también son usuarios directos nuestro y también al profesorado que tiene algún tipo de discapacidad o enfermedades graves o severas, esa sería el foco principal de nuestro trabajo la atención directa pero después también la accesibilidad en general de la universidad y también la sensibilización y el dar a conocer, poner en foco de mira de la discapacidad en lo que es el marco de la universidad. También coordino la unidad responsable de accesibilidad que trabaja sobre todo para velar por la accesibilidad de las plataformas electrónicas imagen de la Universidad cómo es la página web y las apps móviles que existen perfecto

2. Desde su posición, ¿Considera que los actuales planes estratégicos y políticas proporcionan un marco para avanzar en una institución más inclusiva? ¿En qué cree que se pueda mejorar?

Bueno pues en estos momentos es una situación que ha ido variando a lo largo de los años estos momentos nosotros tenemos una situación buena porque contamos siempre hemos contado desde el año 91, 92 con el apoyo del equipo rectoral pero incluso en esta época en la que estamos viendo estos momentos en el periodo de la rectora actual se ha dado un paso importante más allá, se ha creado un vicerrectorado específico de que trabaja los temas de inclusión de hecho lleva el nombre de inclusión se llama vicerrectorado de responsabilidad social, políticas inclusivas y igualdad, en la parte de políticas inclusivas se hace referencia a nuestro servicio es de donde dependemos y aparte la rectora lleva como línea de gobierno el tema de inclusión, ósea que es una acción de gobierno directa, en este momento estamos en una situación favorable por el apoyo institucional,

Y bueno se puede mejorar pues dotando de más personal, con más recursos económicos básicamente en esa línea porque el apoyo institucional a nivel de universidad nosotros llevamos muchos años somos de las primeras universidades que empezaron a trabajar en este ámbito y por tanto llevamos una trayectoria muy larga y una buena recepción en general, siempre hay situaciones puntuales pero en general la situación de interacción y apoyo a las acciones que proponemos y las estrategias docentes que proponemos son bien recibidas en todas las circulaciones en los vicedecanos en general. Faltarían cosas pues sí faltarían a lo mejor que, nosotros intentamos llegar a toda la comunidad universitaria pero llegas a quien llegas también a los usuarios directos y a lo mejor personas que no tienen contacto con nuestro ámbito no lo conocen aunque continuamente intentamos estar presentes en diferentes foros está legislar internamente con normativas propias por ejemplo en la normativa de evaluación aun así hay gente que no lo ha leído y demás pues posiblemente hasta que no sea una persona afectada directamente o que tiene un requerimiento no llega a nosotros pero en general yo creo que estamos en una buena situación.

3. Desde su unidad, ¿Qué programas específicos se están implementando para apoyar a estudiantes con necesidades educativas especiales? ¿Podría proporcionar detalles de cómo se gestionan estos recursos para asegurar su efectividad y acceso para todos los/as estudiantes?

Bueno la Universidad nosotros tenemos un plan de inclusión que se aprobó hace 3 años ya en el 2020 21 Estamos en estos momentos en el proceso de revisión y eso facilita ya toda una serie de acciones directamente nos afecta a nosotros como servicio y también a toda la comunidad universitaria, entonces tenemos acciones directas sobre el estudiantado y su profesorado, pues hemos aprobado el protocolo para la realización de adaptaciones este año como cosa más novedosa talvés, tenemos acciones de accesibilidad, todos los protocolos de supervisión y de realización de informes periódicos también para ajustar la accesibilidad cuando se detecta alguna barrera por ejemplo , tenemos estrategias dirigidas directamente a la sensibilización de la comunidad universitaria con múltiples acciones a lo largo del curso, trabajamos con entidades externas, todo esto se puede ver en el plan de inclusión que te digo la dirección de la página web y ahí se constatan total, en estos momentos estamos en fase de revisión del plan con implicación de todos los estamentos de la Universidad y los diferentes colectivos desde la parte más normativa hasta la parte de colectivos estudiantes profesorado expertos, entidades externas o sea que estamos en una fase de revisión importante pero tenemos allí el plan que se está desarrollando

4. Desde su perspectiva y experiencia. ¿cuál considera que es el mayor desafío que enfrenta la universidad en términos de promover la inclusión?

Yo creo que el mayor desafío es que los docentes están en un entorno formativo en el que tienen un papel muy importante por supuesto el principal es de los del estudiantado que tienen que recibir y tienen que implicarse directamente, los docentes que entiendan en general en cualquier ámbito tienen que pensar que tienen un colectivo de estudiante variado, diverso y que tienen que ser inclusivo la implantación de DUA para que todas las personas puedan participar plenamente en el proceso formativo en las sesiones teóricas, prácticas presentar la información en diferentes formatos diferentes metodologías para que todos puedan participar. Esto es fácil en la parte más educativa en principio porque están más sensibilizados tal vez no tanto en la parte en otros ámbitos sanitarios jurídicos económicos etcétera. Yo creo que ese es el reto en la que estamos, también se están dando pasos a nivel nacional con la LOSU con referencias directas al estudiantado con necesidades específicas de apoyo educativo y eso es un factor que va a mover y que es una terminología que nosotros ya hace muchos años en concreto en la universidad Jaime I estamos utilizando desde un principio en los años 90 pero que no se estaban dando ni en todas las universidades ni entre todo el profesorado, entonces llegar a hablar de este colectivo solamente visibilizándolo en cuanto a colectivo

con necesidades o personas con necesidades es importante porque eso implica una respuesta a nivel educativo y bueno continuaremos avanzando pero la aplicación de DUA es muy importante en cuanto a metodología docente, yo creo que eso es una tarea muy importante porque si el entorno es facilitador, somos una entidad inclusiva y todas las personas pueden llegar a participar.

Yo veo una trayectoria y una evolución en cuanto al trabajo con el estudiantado de los años 90 que nosotros empezamos a trabajar tan solo se empezaba hablar con estudiantes con discapacidad reconocida por una entidad externa, eso ya fue un reto en su momento hablar de ello. Nosotros desde el año 93 en la que se acuña el término que en la actualidad derivado de necesidades educativas especiales estamos en el tema, con estas otras personas que sin tener el certificado de discapacidad de referencia a necesidades educativas especiales, estoy hablando de temas como ansiedad generalizada, TDAH, TEA, dislexia etc., entonces esto es un reto efectivamente y no siempre se entiende puesto que los do, pero se está normativizando, se está contemplando en la legislación educativa está hablando y poniendo foco en esas personas que pueden caer del sistema y al mismo tiempo es un desafío porque efectivamente la universidad son grupos grandes focalizados en el estudiante normotípico o lo que pensamos que es normotípico, pero la realidad no es esa, la personas son individuales con características individuales y en muchas situaciones supone un reto efectivamente, no hay un buen ajuste o un desconocimiento de los que se van a encontrar dentro de la titulación en la fase formativa, en esas prácticas o en esa realidad futura a la que se van a enfrentar, entonces yo creo que allí también no solo la universidad sino que los centro de secundaria, los departamento de orientación tienen que tener un papel muy importante, sensible y dando recomendación a sus docentes pero con un trabajo coordinado con la universidad de realismo para que los clientes los chicos sepan a qué se van a enfrentar porque todos no tenemos todas las capacidades tampoco eso también es cierto cada 1 pues somos más o menos dispuestos hábiles o podemos hacer determinadas cosas entonces también ese ajuste es muy importante.

ENTREVISTA A AUTORIDADES UNIVERSITARIAS SOBRE LA PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN

El propósito de esta entrevista es comprender mejor cómo la universidad aborda la inclusión de los/as estudiantes con necesidades especiales de aprendizaje. Nos interesa explorar la estructura organizativa, estrategias, programas y recursos dedicados a promover un ambiente inclusivo, así como identificar desafíos y oportunidades para mejorar la labor en este contexto.

Nombre: Participante 9

Institución: Universidad 1

Cargo: Perfil técnico

1. ¿Cuánto tiempo lleva en este cargo y qué funciones desempeña dentro de la universidad?

Bueno, pues el tiempo depende también en con qué categorías lo he desempeñado. Quiero decir, yo empecé como becario hace ya más de 25 años y luego pues hemos ido resolviendo o teniendo cada vez mayor peso en el tipo de trabajo que se han ido realizando y ya hemos ido pasando por distintas categorías laborales y técnicas. Ahora mismo, pues desempeñamos una labor fundamentalmente técnica que abarca distintos programas de atención al estudiante, dentro de la universidad, es decir, nuestro servicio implica varias intervenciones al estudiante durante su vida universitaria, entonces yo formo parte de un equipo más amplio, somos trabajadores sociales y psicólogos en el que se intenta dar atender desde un punto de vista holístico y genérico la posibilidad al estudiante de que pueda seguir sus estudios universitarios a pesar de situaciones personales o circunstancias que le puedan ir surgiendo y que le puedan dificultar esos estudios y, sobre todo, también bajo los principios de accesibilidad universal y de inclusión como parte esencial en todos nuestros programas, entonces es un trabajo ofertado a todos los universitarios que abarcan programas de intervención social, de atención psicológica, de adaptaciones curriculares, etcétera y dentro de esos, pues está precisamente esas personas con necesidades específicas de apoyo educativo que comentabas. Como técnico, pues si prácticamente llevo unos 24 años, estuvimos un año de becario y luego continuamos ya con distintos contratos de técnico hasta que luego se fue personal funcionarial de la propia universidad.

2. Desde su posición, ¿Considera que los actuales planes estratégicos y políticas proporcionan un marco para avanzar en una institución más inclusiva? ¿En qué cree que se pueda mejorar?

En términos generales, yo creo que sí, que cada vez se está proponiendo una forma de intervención que es cada vez más transversal, más diferenciada en muchas áreas distintas, pero que todas ellas intentan mejorar o generar un entorno inclusivo, más accesible y sobre todo, también el mero hecho de que, bueno, pues hemos hablado de esos 25 años, van cambiando la nomenclatura va cambiando, el cómo se conceptualiza y el cómo se interpreta esas necesidades entonces, en principio desde el punto de vista más conceptual desde el punto de vista más legislativo yo creo que sí. Otra cosa es que en el día a día o la realidad diaria eso tarda un tiempo en trasladarse a la práctica.

En la universidad de Alicante, cuando se inició el servicio era un servicio que se ofrecía a toda la comunidad universitaria que abarcaba una atención personal al estudiante desde que iniciaba sus estudios hasta que tenía una salida profesional, que se tenían en cuenta muchos aspectos de su bienestar personal, que también abarcaba los estudiantes que por su Diversidad sí que pudieran verse afectados es su rendimiento académico y eso pues ahora mismo está mucho más estructurado en parte por estas normativas que hemos comentado y en parte, pues por cómo han ido desarrollándose otras áreas, por ejemplo, mucho de lo que puede ser la atención durante sus años académicos. Muy orientada también a lo que puede ser, que no lo he comentado antes, el desarrollo vocacional ahora está plasmado en un plan de acción tutorial que intenta desarrollar esa parte. El bienestar y la salud mental está más ha integrado en lo que es una unidad de atención psicológica que se ha puesto en marcha prácticamente este año también es una red de atención a la salud mental en la que están trabajando todas las universidades valencianas, es decir, no es exclusiva de aquí, muchos aspectos relacionados con la diversidad pues ahora ya están integrados en el Vicerrectorado de inclusión y no nuestra labor, nosotros, a diferencia de otras universidades, estamos en el vicerrectorado de estudiantes, la mayoría de compañeros de universidades valencianas ya están integrados en el Vicerrectorado de responsabilidad social e inclusión, porque la diversidad se trabaja desde ahí prácticamente. Luego también se ha creado lo que es un área de asesoramiento más específica para estudiantes que puedan estar en una situación más vulnerable por su discapacidad y demás en el centro de empleo, con lo cual nuestro servicio de alguna manera se va integrando dentro de esa red y va perdiendo protagonismo en esas áreas que antes no

llevaban prácticamente otros servicios, no existían, y ahora pues van teniendo mucho más protagonismo esas otras áreas, como puede ser los tutores, etcétera.

También tenemos la formación al personal en temas de inclusión, tenemos cursos que tienen que ver con distintas situaciones. Algunos de estos cursos van más dirigidos a los docentes para ver un poco cómo afrontar situaciones con estudiantes con determinadas características, otros cursos, por ejemplo, van dirigidos a afrontar situaciones que se pueden dar en el aula con estudiantes más disruptivos o estudiantes con situaciones de salud mental que puedan generar desconcierto en el aula, hay demanda también por algunos profesores de estos cursos y va surgiendo las iniciativas. Luego también porque se ha creado la unidad de accesibilidad hace poco, perteneciente al Vicerrectorado de transformación digital, lo que es de mucho apoyo, de hecho, el responsable era nuestro informático y ahora es el jefe de esa unidad. También hacemos talleres en colaboración con ellos.

Entonces, por un lado, no solo se trabaja con las características o las necesidades que pueda tener un estudiante con una discapacidad sensorial, por ejemplo, sino que se trabaja qué recursos o qué material se pueden utilizar. En este sentido, la unidad de accesibilidad está ofreciendo una gran cantidad de recursos tanto para los estudiantes, porque pueden utilizar materiales para seguir las clases, grabarlas, como para el profesorado como las plantillas de documentos accesibles. Ahí yo creo que también, estamos teniendo un complemento muy importante, porque claro, nosotros proponemos adaptaciones curriculares, luego los compañeros de la unidad de accesibilidad favorecen el cómo se puede hacer una adaptación, por ejemplo, simplemente para un estudiante con problemas visuales, etcétera. La tecnología ha evolucionado mucho y podemos aprovechar recursos tecnológicos que ya no son tan caros ni tan exclusivos

¿Y en qué cree que la Universidad de Alicante pueda mejorar?

Bueno, ahora mismo tenemos que conseguir integrar dentro de nuestra propia estructura, por ejemplo, que este servicio que te digo que pertenece más al vicerrectorado de estudiantes, esté dentro de lo que pueden ser la nueva visión de la diversidad en la que está buena diversidad por un lado, discapacidad, por otro, no dentro de lo que es la estructura acorde con la normativa que hay, ese es un aspecto importante, más que nada por tener una estructura clara y delimitada, ahora mismo nuestro servicio funciona como un servicio de apoyo que está un poco a caballo entre los dos vicerrectorados como son el de inclusión y el de estudiantado, por un lado se le da mucha atención o mucho apoyo específico a todo lo que son temas de tipo académico como las adaptaciones curriculares y demás, pero por otro lado este servicio no tiene

una ubicación específica, porque se han ido organizando de esa forma. La ventaja es que llevamos muchos años trabajando, que trabajamos de esa forma más holística, más integral y el inconveniente es que, eso nos deja un poco descolocados a nivel de organización y hay veces, sobre todo ahora tenemos que ir a redes o reuniones que tienen que ver con redes de un área y otra parte que va a reuniones de la otra área y estamos un poquito perdidos en ese sentido, eso genera confusión, a veces más que confusión el no tener una visión así global y clara de por dónde continuar.

3. Desde su unidad, ¿Qué programas específicos se están implementando para apoyar a estudiantes con necesidades educativas especiales? ¿Podría proporcionar detalles de cómo se gestionan estos recursos para asegurar su efectividad y acceso para todos los/as estudiantes?

Por ejemplo, el más específico es el de adaptaciones curriculares, que es un programa que además pues tiene una normativa, no está recogida en un protocolo que establece cuáles van a ser el tipo de apoyo que puede recibir un estudiante en función de sus necesidades. Ese programa bueno abarca situaciones, tanto más estables o cronificadas como situaciones sobrevenidas a lo largo de todo lo que es el curso escolar y permite adaptar aspectos que tengan que ver con la asistencia a clase en el día a día o con las pruebas de evaluación, es un programa muy específico para esto. Luego hay un programa de asesoramiento en el caso de que haya personas que de alguna manera no tengan muy clara cuál es su situación o si pueden acceder o pueden tener algún tipo de valoración o de ayuda, entonces también pueden venir y consultar. Hay el programa de atención psicopedagógica que realizamos para todos los estudiantes, también pueden conllevar un asesoramiento específico en lo que es ¿cómo mejorar el rendimiento y con qué recursos? en el caso de personas que puedan tener algún tipo de necesidad, sobre todo a veces ya no es tanto el acceso a la información como estudiantes con dificultades de aprendizaje o estudiantes con situación de salud mental. Ahí pues se trabaja con ellos, tanto por lo que puede ser manejo de las emociones como lo que pueden ser técnicas o estrategias para mejorar el rendimiento, lo que es el sacarles más partido a las horas de estudio al afrontamiento del examen. Luego hay algún tipo de ayuda o de apoyo más específico, como puede ser el hecho de que hay un recurso que es el hecho de que el estudiantado dispone de un transporte adaptado para que pueda desde un perímetro, pero en las proximidades a la universidad, pues siempre que la disponibilidad del transporte público no sea fácil o tengan unas dificultades muy específicas de movilidad puedan utilizar este transporte y

puedan venir a la universidad que eso no sea un motivo por el que no pudieran acceder a los estudios.

También tenemos charlas de sensibilización de la comunidad universitaria. Otros programas que no te he comentado porque bueno, ya tienen una menor participación actualmente, como puede ser el voluntariado para apoyar precisamente a veces estos colectivos, etcétera, se trabaja con asociaciones que dan charlas de sensibilización, charlas formativas y también para tener en contacto siempre posibles usuarios que están estudiando en ese momento en la universidad.

¿Cómo miden su rendimiento?

Bueno, pues eso no es fácil, no es fácil. Nosotros sí que tenemos una evaluación por parte de la propia unidad de calidad de la Universidad y se hace también cuestionarios de satisfacción por parte de los usuarios. Eso sería a medio/largo plazo. Lo difícil es normalmente ver la efectividad que ha tenido un programa a corto plazo, pero en cuanto a la atención individual sí que se hace un seguimiento durante el curso de cada persona. El seguimiento va a depender un poco del programa y de las circunstancias, pero sí que hay un seguimiento por lo menos para poder ver si estamos cubriendo los objetivos previstos con esa persona y luego ya a un nivel más genérico y más a medio largo plazo cada año o cada dos años se va pasando un cuestionario a usuarios de nuestro servicio para ver hasta que punto, se han ido cubriendo objetivos en cada uno de los programas que llevamos y también pues que nos hagan una valoración o unas consideraciones que se pueden mejorar, etcétera.

El servicio respecto a las adaptaciones comienza a operar efectivamente cuando el estudiante ya está matriculado y la protección de datos hace que ya el acceso a nuestro servicio lo haga el estudiante que ya tiene al menos una identificación dentro de nuestra propia universidad, con lo cual eso restringe en cierto modo. Pero intentamos a través a veces hay estudiantes u orientadores que se adelantan y se ponen en contacto con nosotros o nos pregunta, son llamadas, son algunas reuniones, sobre todo cuando son grandes dependencias o grandes necesidades en las que, si seguimos la normativa que tiene en cuenta esas restricciones al estudiante, no le podríamos hacer la adaptación hasta casi ya mediado el curso, porque desde que nos entrevistamos conocemos las necesidades y demás entonces sí que intentamos adelantarnos o anticiparnos de modo más informal entre comillas para poder resolver estas situaciones también nos van llegando a través, por ejemplo, de movilidad internacional, escritos de estudiantes que de otras universidades que tienen intención de cursar en nuestra universidad, entonces ahí, pues también, pero esto es verdad que

es movilidad quien nos avisa, también intentamos anticiparnos en lo posible a las necesidades que puedan tener. Esos son menos estudiantes, pero a veces pueden tener también grandes necesidades porque se trasladan de su país de origen y pueden tener que recurrir o recibir muchos apoyos y hay que decirles, sobre todo informales, orientarles de cómo los pueden obtener aquí y son los que menos control tenemos porque no vienen por las líneas de acceso habituales, como puede ser las pruebas de acceso.

También tenemos ahora precisamente por esta Subcomisión de apoyo educativo. acceso a las adaptaciones que se han hecho porque formamos parte de la evaluación que hace nuestra necesidad de las adaptaciones en las pruebas de acceso y ahí podemos también anticiparnos a algún caso que veamos que necesitamos anticiparnos a lo que es ya el procedimiento habitual, porque el procedimiento habitual comienza cuando comienza el curso, alumno matriculado alumno que ya está registrado y que cuando empiezan las clases solicita la adaptación, con lo cual, siempre llegamos tarde, siempre la adaptación va a estar implementada un mes y medio después de que empiece el curso y para los de primero son bastante eso es un motivo de queja a nivel nacional, de que en los libros que hacen de evaluación de satisfacción de los del apoyo que se le ofrece al estudiante con discapacidad en las universidades españolas que bueno, pues en su momento fue fundación Universia, la fundación ONCE. Hay un gran retraso en cómo se implementan esas adaptaciones una vez que se inicia el curso, pues eso es parte de las limitaciones que tenemos para poder realizarlo adecuadamente, más o menos es así, eso también sería un punto por mejorar

¿Qué pasa si el estudiante al terminar el periodo no lo solicita al siguiente periodo?

Vale, buena pregunta, sí, a ver, me anoto todo eso, vamos a ver, intentamos porque tenemos también dentro de esas limitaciones de antes, no he comentado que se intenta que el estudiante cuando hace la matrícula tenga información sobre el servicio, entonces nos limita mucho la información que se puede poner en lo que es el formulario de matrícula, allí como mucho podemos tener una indicación de que el estudiante puede necesitar algún tipo de apoyo, marca una cláusula donde indica eso y también formamos a las personas que van a estar en los puestos informativos de la matrícula para que puedan también darle información a los estudiantes y les digan que tienen a disposición estos servicios. Al inicio de curso vamos por facultades y brindamos charlas informativas donde se les comentan todos los recursos de la universidad y también les comentamos que pueden pedir las adaptaciones curriculares, que conozcan el servicio, los tipos de

apoyos que puedan tener en términos generales y en concreto, cuando hay una necesidad específica, esa es una primera parte. La siguiente parte es que si han marcado que sí que están interesados en recibir algún tipo de apoyo cuando han hecho la matrícula vamos al centro de proceso de datos y a todos los estudiantes que han marcado eso, les enviamos un correo informándoles de nuestro servicio, esa es otra tarea que hacemos. A partir de ahí se les informa de que pueden hacer la solicitud, generalmente tal y como está reglamentado en ese protocolo que te he comentado antes se puede realizar al inicio de cada curso o de cada semestre, por eso se considera que el inicio del curso es el inicio de las clases y llegamos tarde, pero ahí va a depender de cada caso. A ver, nos encontramos de todo. Por otro lado, ahora vuelvo a eso, también va a depender de que la demanda o la solicitud sea, pues de tipo más cronificado o estable o de o de tipo más sobrevenido, en este caso no sería una discapacidad como tal, pero sí que una persona que por ejemplo, pues sufre algún tipo de limitación por un accidente, por una enfermedad a mitad de curso, ya ha superado los plazos en los que puede pedir la adaptación, pero siempre la va a poder pedir en cualquier momento durante el curso, entonces normalmente en los casos estables lo suyo es que pidan la adaptación al inicio de cada curso, o sea la primera es cuando empiezan las clases, ahí hay dos semanas donde tenemos un pico de demandas impresionante de todos los alumnos que piden esa solicitud de adaptación. Entonces, generalmente en ese tipo de solicitudes se abarcan tanto las asignaturas del primer semestre como las del segundo semestre. Tenemos una aplicación en el campus virtual, por llamarlo así, donde nosotros recibimos las solicitudes, recibimos la documentación que justifica esas solicitudes, tenemos una entrevista luego con el estudiante y a través de esa misma aplicación podemos enviar un informe con las necesidades de ese estudiante y una propuesta de adaptación en el aula y en las actividades de evaluación para ese estudiante y se la dirigimos a todo el profesorado de ese estudiante para todas las asignaturas. Entonces, son propuestas muy genéricas, porque si un alumno está matriculado de 12 asignaturas, pues abarca las 12 asignaturas que con cada una con su idiosincrasia y para todo el año, para todo el curso académico, pero se entiende que si, por ejemplo, lo que tiene es una limitación en la movilidad, etcétera, pues va a utilizar unos recursos específicos y las necesidades van a ser las mismas donde todo el curso ahora, luego cada profesor a partir de esa propuesta nuestra tiene que elaborar o ratificar la propuesta y adaptarla, si lo ve necesario, a las características de cada asignatura, porque habrán asignaturas que no suponga ninguna dificultad o que se queden tal cual y otra que sí que exijan, pues concretar cómo se va a resolver determinada situación.

Esa es la forma de trabajar general cuando la situación, por ejemplo, no necesariamente va a ser tan estable, pues a mí un alumno que me una solicitud de adaptación curricular por salud mental en el que me está hablando a lo mejor de un trastorno de ansiedad con depresión, pues aunque me ponga el segundo semestre le voy a decir, te voy a marcar solo el primero y luego en el segundo si continúan los síntomas, como puedes volver a pedirlo, pues me lo vuelves a pedir porque necesito, no sé, en 4 meses puede variar, no la situación esa sería un poco y luego durante el curso esas demandas muchas veces por temas de salud mental, pero otras veces, pues puede ser por intervenciones quirúrgicas o por accidentes, pues son sobrevenidas y con la documentación y con la entrevista se hace esa propuesta en el momento en el que surge la necesidad claro, siempre que no sea a lo mejor, pues ya la semana de exámenes prácticamente, que ahí hay unos plazos, claro, además es que la adaptación curricular tiene unos plazos para verlas nosotros para resolverlas, el propio centro, que es el que da el visto bueno a nivel de decanato, no suelen designar una persona que es la que da el visto bueno y luego el propio profesorado, que puede estar a lo mejor 10 días hábiles en cada parte, con lo cual en cuando hay una necesidad de este tipo sobrevenida que abarca ya prácticamente las vísperas de los exámenes, hay otro protocolo que es el de evaluación que tiene en cuenta incidencias, etcétera, y que ya no tiene sentido que sea una adaptación curricular.

A todo esto, nosotros abarcamos las adaptaciones que tienen que ver, pues eso con temas de salud, con temas de discapacidad, con temas de víctimas de violencia de género, prácticamente son esas 3 áreas, pero luego hay otras que tienen que ver con la situación laboral o con ser representantes de la universidad o deportistas de Élite siguen el mismo procedimiento, pero ya no las resolvemos nosotros, la resuelven los propios centros, no las secretarías o los decanatos, dependiendo de cómo lo organice.

4. Desde su perspectiva y experiencia. ¿cuál considera que es el mayor desafío que enfrenta la universidad en términos de promover la inclusión?

Mejorar el modo en el que se estructura el tipo de apoyo que se da, el modo en el que se hace llegar a los estudiantes de manera que haya una mayor coordinación, por ejemplo, entre todos esos puntos que están dando apoyo ahora mismo porque hay como una red de apoyos, cada una va por su lado, el que todo eso tenga un sentido de que estén más unificado, de que sea más cercano al estudiante. Eso sería quizá una manera de ofrecer ese apoyo de un modo más efectivo. Pienso que sí, que necesitaría quizá tener un sentido de coordinación y de unificación

en este tipo de apoyos, aunque se hagan desde diferentes, pero que las personas que se dediquen a coordinar o a dirigir este tipo de servicios tengan estabilidad en el tiempo y visión de futuro. Eso para mí es importante, aunque los técnicos que estamos aquí llevamos muchos años, no solamente con los cambios de normativa, sino también con los cambios de equipo directivo y demás se pierde ese enfoque de sentido global que tiene ese apoyo y de los compromisos o los objetivos fundamentales para llevarlos adelante eso es lo que hecho más de menos, y para mí ese es el desafío, no sé, es más un sentido más abstracto, no es concreto, pero bueno, sí que de alguna manera se podría trasladar a una forma más concreta de cómo estructurar o cómo desarrollar este tipo de servicios, que hubiera un personal más estable con capacidad directiva, que mediara ya con el equipo de gobierno, lo vería como una forma de porque nosotros somos técnicos directamente, hay compañeros que tienen a lo mejor un director de servicio que es técnico también o que lleva muchos años en el servicio, pero nos quedamos un poquito aislados cada vez que hay cambios de equipo directivo o cambios de intereses por parte de la propia universidad, porque no siempre el objetivo a lo mejor está en nuestra área, pueden ser otras, etcétera. Entonces, el poder tener una dedicación más específica a esta área porque sí que tenemos compañeros que nos dirigen con muy buena voluntad y que pone en todo lo que pueden, pero que tienen 20 cosas más que hacer | profesorado que está haciendo su parte de gestión y que tienen como varias áreas que desarrollar y que, además, unifiquen esa coordinación con todas las áreas que están de alguna manera generando este tipo de apoyo a la diversidad y a la discapacidad y que lo hagan desde la propia universidad y lo hagan cuando haya que hacer reuniones externas con otras entidades que tienen capacidad de decisión sobre este tipo de servicios. En síntesis, que se cuente con un equipo que tenga robustez en el tiempo y que eso lo mantenga firme durante muchos años, que no se vaya reciclando ni se vaya perdiendo cada cierto tiempo porque cambian las personas que lo llevan.

ENTREVISTA A AUTORIDADES UNIVERSITARIAS SOBRE LA PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN

El propósito de esta entrevista es comprender mejor cómo la universidad aborda la inclusión de los/as estudiantes con necesidades especiales de aprendizaje. Nos interesa explorar la estructura organizativa, estrategias, programas y recursos dedicados a promover un ambiente inclusivo, así como identificar desafíos y oportunidades para mejorar la labor en este contexto.

Nombre: Participante 10

Institución: Universidad 2

Cargo: Perfil político

1. ¿Cuánto tiempo lleva en este cargo y qué funciones desempeña dentro de la universidad?

Pues llevo desde setiembre de 2019 en el puesto soy técnica de la unidad de apoyo a la discapacidad de la Universidad y bueno pues funciones bastantes al final me gustaría resumir un poco en todo lo que tenga que ver con discapacidad más concretamente pues informamos, orientamos, asesoramos sobre que recursos tenemos en el estudiantado, atiendo y gestiono todas las demandas de adaptaciones tanto de estudiantado y profesorado, personal de gestión técnico y personal de administración Eh del estudiantado que se va a presentar a prueba PAU de estudiantes que se presenta a exámenes de certificación de idiomas como puede ser CIEACOBBA o ACLES atendemos todas esas demandas de adaptaciones y ajustes razonable para garantizar esa igualdad de oportunidades informamos también al proceso damos formación al profesorado, promovemos sensibilidad dentro de la Universidad hacemos colaboraciones tanto con la entidades externas nacionales asociaciones colaboramos en este tipo de estudios y colaboramos también a la hora de ayudas o becas que puedan beneficiarse del estudiantado con discapacidad o personal con discapacidad que más, gestionamos becas propias del servicio, impulsamos la empleabilidad junto con la oficina de empleo de la universidad, fomentamos colaboración con voluntariado con organizaciones internacionales, gestionamos también erasmus con discapacidad tanto de los vienen como el estudiantado que se va afuera, bueno como veras son varias, al final todo lo que tiene que ver con discapacidad de la universidad se centraliza en el vicerrectorado a través de la oficina de la unidad de apoyo a la discapacidad

2. Desde su posición, ¿Considera que los actuales planes estratégicos y políticas proporcionan un marco para avanzar en una institución más inclusiva? ¿En qué cree que se pueda mejorar?

Yo creo que es clave que es clave a la hora de promover acciones no sólo a nivel de una unidad de apoyo a la discapacidad, sino que es clave a la hora de promover acciones transversales que impliquen a todos los agentes en este caso de la Universidad tanto profesorado se tiene que implicar personal técnico de administración y servicios se tiene que implicar y por supuesto el estudiantado también tiene que implicar para favorecer esa inclusión. Se puede mejorar en la formación que es clave, porque yo puedo enviar unas adaptaciones al profesorado o a un personal técnico, pero si tu no conoces el tipo de discapacidad, no conoces realmente las dificultades que pueda tener esa persona no vas a poder dar respuesta, lo ideal es que este puesto no existiese, porque eso significaría que no haría falta una resolución de adaptaciones y que esa persona deba tener unas medidas adicionales complementarias a las generales, significa que todo estaría accesible todo sería adaptado este diseño universal de aprendizaje sería real y que por lo tanto toda persona podría participar en igualdad de condiciones, que al final es el objetivo un poco el objetivo entonces la formación es muy importante que las personas conozcan y se frente también un poco a esa realidad, sensibilización también, se necesita el compromiso de toda la universidad en conjunto.

3. Desde su unidad, ¿Qué programas específicos se están implementando para apoyar a estudiantes con necesidades educativas especiales? ¿Podría proporcionar detalles de cómo se gestionan estos recursos para asegurar su efectividad y acceso para todos los/as estudiantes?

El programa básico no sólo en esta Universidad sino todas es el programa de adaptación curriculares y con el cual nosotros analizamos caso caso individualizado y hacemos una resolución de adaptaciones proporcionando todas aquellas adaptaciones, ajustes razonables o recursos técnicos, materiales personales que pueda necesitar esa persona para garantizar la igualdad de oportunidad en la universidad, yo creo que eso es la acción máxima, luego complementar con la formación al profesorado, compra de materiales, tener un pequeño banco de productos de apoyo, pero todo parte del mismo de esa acción principal que es el programa de adaptaciones de la universidad.

4. Desde su perspectiva y experiencia. ¿cuál considera que es el mayor desafío que enfrenta la universidad en términos de promover la inclusión?

El mayor desafío a ver, es complicado, la universidad hace todo lo que está en sus manos para promover la inclusión, mayor desafío por su puesto son todas las barreras que nos encontramos a nivel de sociedad, las barreras son los que hacen que no haya esa inclusión, no es la discapacidad de la persona al final ya el conjunto de la CIF la clasificación internacional de los funcionamientos ya te dice que uno de los factores que más puede influir en esta inclusión son los factores ambientales y sociales psicotextuales que son las barreras que impone la sociedad.

También hemos notado un aumento bastante fuerte sobre todo en temas de trastornos de conducta y salud mental vale eh, trastorno de ansiedad, depresión y también a nivel de trastorno mental sí que hemos notado un aumento y luego en otros casos de necesidades específicas como puede ser trastorno por déficit de atención dificultades específicas de aprendizaje como puede ser una discalculia, disgrafía, dislexia también se ha visto un aumento, creo que este aumento se ha dado porque la gente se está diagnosticando más, se está preguntando qué es lo que me pasa, hoy en día la gente se está por ejemplo por qué mi velocidad de lectura es más lenta, entonces está acudiendo a psicólogos, se están evaluando y están saliendo más caso y así que le estamos dando esa importancia que se merecen a este tipo de trastornos, sí que la ansiedad y depresión se ha incrementado más a partir de la pandemia, pero otro tipo de necesidades que están ahora en auge total

Además, hay que diferenciar entre personas con discapacidades con un certificado de más del 33% de discapacidad reconocida y personas que pueden tener necesidades específicas o especiales pero que no lo tienen reconocida esa discapacidad vale, ¿cuál es la diferencia? que si tú tienes más 33% tú tienes una excepción total de tasas es decir no pagas matrícula por lo tanto si o si lo dicen, por lo tanto estas personas con más del 33% si o si lo van a decir, ahora ese estudiantado que no llega al 33% solo avisa de esas necesidades cuando realmente tiene unas limitaciones de acceso, porque yo puedo tener un trastorno de espectro autista vale, pueda que no tenga ese 33% pero si mis dificultades están totalmente compensadas, no necesito algún tipo de adaptación, para que decir que tengo eso, es lo bonito no, al fin y al cabo es un poco lo que buscamos que no haga falta tener que hacer adaptaciones, en el caso que esas dificultades sean

barreras para acceder a unos estudios en igualdad de condiciones entonces es cuando vamos a avisar, lo comunica quien necesita ayuda y nosotros actuamos.

ENTREVISTA A AUTORIDADES UNIVERSITARIAS SOBRE LA PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN

El propósito de esta entrevista es comprender mejor cómo la universidad aborda la inclusión de los/as estudiantes con necesidades especiales de aprendizaje. Nos interesa explorar la estructura organizativa, estrategias, programas y recursos dedicados a promover un ambiente inclusivo, así como identificar desafíos y oportunidades para mejorar la labor en este contexto.

Nombre: Participante 11

Institución: Universidad 3

Cargo: Perfil técnico

1. ¿Cuánto tiempo lleva en este cargo y qué funciones desempeña dentro de la universidad?

Llevo 3 años y medio y bueno, yo tengo varias responsabilidades, por un lado, está la responsabilidad de medio ambiente, la responsabilidad en los temas de igualdad y, por otro lado, la responsabilidad de los temas de cooperación; son como un cargo 3 en 1.

2. Desde su posición, ¿Considera que los actuales planes estratégicos y políticas proporcionan un marco para avanzar en una institución más inclusiva? ¿En qué cree que se pueda mejorar?

Pues yo creo que sí, que hay una sensibilización social y esa sensibilización al final se traslada a las instituciones, entonces sí que se están incorporando temas de inclusión, por ejemplo, se trabaja mucho el tema del género, aspectos como el antigitanismo o temas que no se trabajan tanto, a veces la sociedad va más adelantada y las instituciones vamos un poco por detrás.

Se puede mejorar en temas de inclusión racial, por ejemplo, en España siempre decimos que no somos racistas, pero no es así porque por ejemplo la etnia gitana, es una de las etnias que no se le tiene demasiado valor, incluso se le rechaza bastante por el resto de los españoles, incluso siendo ellos españoles, entonces falta avanzar en ese aspecto. También en la inclusión de las personas con diversidad funcional, si bien es cierto se ha avanzado, pero a veces no nos damos cuenta de que las cosas se hacen para las

personas que cuentan con todas sus funciones bien, aunque después a nivel arquitectónico, a la hora de inventar determinadas cosas no se tiene en cuenta que puede haber personas con diversidad funcional que necesitan hacer uso de esas herramientas. Hay una legislación que indica que tienes que adaptarlos a esa diversidad funcional.

En temas de necesidades especiales, siempre que la persona implicada de alguna forma verbalice su necesidad, la universidad los toma en cuenta, por ejemplo, si llega un alumno con Síndrome de Asperger e informa a la Universidad de esa discapacidad, normalmente la unidad encargada envía un protocolo al profesorado de cómo se debe actuar con estos alumnos. Se le hace un seguimiento para ver cómo va el alumno. Pero si el interesado no comunica, pues difícil que se pueda detectar, sobre todo los que padecen de enfermedades mentales que en apariencia no son visible.

3. Desde su unidad, ¿Qué programas específicos se están implementando para apoyar a estudiantes con necesidades educativas especiales? ¿Podría proporcionar detalles de cómo se gestionan estos recursos para asegurar su efectividad y acceso para todos los/as estudiantes?

Vale, yo personalmente no me encargo de esa área, por encima mío está el vicerrectorado y son ellos los que coordinan esos temas de necesidades educativas especiales. Desde mi unidad se implementan otro tipo de acciones sobre todo en temas de inclusión o la normalización de los aspectos de género, allí sí que hacemos colaboraciones, por ejemplo con la asociación de estudiantes de LGTBI Plus, colaboramos con todo lo que nos proponen y hacemos actividades como por ejemplo, celebramos el día del orgullo, es más acción, más que acciones concretas, pues no es tanto una responsabilidad de mi unidad sino del vicerrectorado en este caso de los técnicos que llevan el vicerrectorado.

Otro ejemplo sería con las personas que presentan cambio de identidad de género, la universidad cuenta con todo un protocolo para proteger y facilitar que esos alumnos o alumnas puedan ver normalizado su estado de género. Pienso que la universidad está mucho más avanzada que otras instituciones más grandes.

De hecho, también hay una unidad dentro de la UPV que se encarga de diversidad funcional, hay otra unidad que se encarga de todos los temas de género y así hay otras más, cada una de ellas cuenta con todo un protocolo.

Con esto te quiero decir que sí, que se tiene una especial atención con la inclusión, que a veces no tienen los recursos necesarios también te lo digo, vale, porque muchas veces algunos temas se consideran residuales, cuando no lo son, entonces podrían no tener los recursos que tienen otras unidades, pero en general se tienen recursos, eso es un avance.

4. Desde su perspectiva y experiencia. ¿cuál considera que es el mayor desafío que enfrenta la universidad en términos de promover la inclusión?

Pregunta más difícil, porque de alguna forma es una pregunta como muy genérica, la inclusión tiene como muchas ramas porque, Claro, a quien incluimos al que no es normal, de alguna forma, pero bueno, de la siguiente pregunta, y ¿qué es lo normal y qué es lo anormal?

Porque Claro hay determinadas cosas que durante el tiempo se han vuelto normales. ¿Vale? y entonces ya se han incluido, ya están aceptadas y hay nuevos retos de inclusión por ejemplo en el tema de la multi diversidad en cuanto a etnias, ¿vale? ahí sí que tenemos un trabajo. ¿Por qué? pues porque normalmente somos todos caucásicos y todos normalitos y todos del mismo redil y cuando empiezan a llegar estudiantes extranjeros, pues a veces muchas veces esas diferencias raciales y culturales producen choques. En este caso la universidad es muy inclusiva, gracias a su filosofía que es muy diversa. En cuanto, a la inclusión de personas con diversidad funcional, ya los edificios están diseñados para que esas personas tengan la mayor facilidad. Aún así, muchas veces es muy difícil, te contaré un caso, en pandemia tuve un alumno sordo mudo y claro todos íbamos con mascarillas y eso era un problema. Al final teníamos que cumplir una norma que era llevar mascarilla, pero teníamos una persona sordomuda que no nos podía entender porque no podía leer nuestros labios. Entonces tuve que comunicar esa necesidad, y bueno, desde la asociación que lleva el tema de la inclusión para la diversidad funcional, nos facilitaron mascarillas especiales, de esas que se nos veía la boca, a mí y a todos los alumnos, pues éramos una clase participativa, eso es un detalle de inclusión. Entonces, sí que se actúa cuando nos enfrentamos con las dificultades de inclusión.

Hay dificultades de inclusión donde no se percibe el problema y cuando no se detecta, la persona que no está incluida se puede sentir excluida. En este sentido yo creo que la universidad es bastante ágil en sus planes de acción, pues a medida que se presentan los problemas de inclusión son abordados

Aun así, el tema de inclusión siempre será un desafío porque dependerá de lo que se tenga que incluir.

El desafío muchas veces es la incapacidad de detectar la exclusión sobre enfermedades mentales, un gran problema. ¿Por qué? Porque es algo que no se detecta, vale, si yo no verbalizo mi problemática, difícilmente voy a sentirme incluido, pero porque no saben que yo necesito incluirme vale, entonces, yo como persona que me incorporo, como me incluyo, vale?, y si yo me siento diferente y quiero que mi diferencia sea incluida, tendré que decir que soy diferente para que me incluyáis, porque muchas veces pues bueno, sobre todo lo que te decía en enfermedades mentales, un gran problema. ¿Por qué? porque es algo que no se puede ver a simple vista, puedes detectar algo extraño si vas trabajando con ella, pero nunca diagnosticar porque no eres el profesional especialista, yo he tenido alumnos diagnosticados como Asperger y lo sé porque te lo dicen, porque si no, yo no me hubiera enterado.

También las enfermedades mentales han aumentado muchísimo desde la pandemia, acá ha habido un punto de inflexión, por supuesto, provocado por la pandemia, incluso esa necesidad se vio ya no en alumnado diagnosticados sino en alumnado normativo, por decirlo de alguna forma, pues bueno, las relaciones sociales han cambiado mucho las formas de comunicación han cambiado mucho y todo eso ha incidido sobre las relaciones humana y sobre nuestro sentir como persona, vale para muchas personas el no poder hacer su vida normal, durante muchos meses las desestabilizó y a los jóvenes más, el impacto fue muy fuerte y se nota, vale?. Yo, por ejemplo, como trabajo la asignatura de cooperación, nunca los alumnos me habían dicho que una problemática era las enfermedades mentales y de la pandemia, bueno allí se generó un problema.

ENTREVISTA A AUTORIDADES UNIVERSITARIAS SOBRE LA PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN

El propósito de esta entrevista es comprender mejor cómo la universidad aborda la inclusión de los/as estudiantes con necesidades especiales de aprendizaje. Nos interesa explorar la estructura organizativa, estrategias, programas y recursos dedicados a promover un ambiente inclusivo, así como identificar desafíos y oportunidades para mejorar la labor en este contexto.

Nombre: Participante 12

Institución: Universidad 4

Cargo: Perfil técnico

1. ¿Cuánto tiempo lleva en este cargo y qué funciones desempeña dentro de la universidad?

Pues bien, llevé desde 2017 junio 2017 son 7 años que llevo ya en el proyecto y lo que vengo de desarrollando es todo un trabajo que es muy multidisciplinar. Mis funciones tienen que ver con diferentes áreas de trabajo que son todo lo que tiene que ver con sensibilización, formación, atención y acompañamiento, impulso actividades de investigación, o sea docencia en materia de diversidad y todo lo que tiene que ver con trabajo en red. Digamos que esas son las principales áreas de trabajo más todo un trabajo de digamos de políticas institucionales que es todo lo que tiene que ver con el redactado tanto de los diagnósticos como de los planes de diversidad que nos estamos también ocupando y que en breve aprobaremos. Ese trabajo en realidad es un poco transversal porque es lo que da el marco al resto de áreas de trabajo digamos que implementamos. Yo creo que al final mi trabajo está más relacionado a la gestión cultural específicamente más de diversidad en todo lo que tiene que ver con sensibilización pues por ejemplo realizamos actividades de como tales como jornadas, conferencias, talleres o incluso más de carácter sociocultural pues hemos organizado en todos estos años ciclos de cine exposición obras de teatro con el tema de diversidad en un sentido amplio afectivo sexual y de género étnico cultura religioso y familiar. La única diversidad que no trabajamos que es la diversidad funcional, todo el tema que tiene que ver con la discapacidad lo abordan mis compañeras de UVdiscapacidad, entonces digamos todo lo que tiene que ver con actividades de sensibilización y de campañas. Por ejemplo, ahora acabamos el marco del 17 de mayo 28 de junio acabamos de lanzar una campaña

a través de cartelería y redes sociales para concienciar sobre estas fechas y digamos dar a conocer los recursos que tenemos desde que impulsamos el servicio y también un poco para para que el estudiantado vea que la Universidad es un espacio inclusivo seguro no y lo reconozca como suyo, esto en el ámbito de la sensación. En la segunda área de trabajo que te he dicho que hago es todo lo que tiene que ver con formación pues qué hacemos organizamos por ejemplo cursos dentro de lo que es el plan de formación continua para nuestro personal PAS, PDI, cursos específicos sobre diversidad, pues montamos los cursos, contactamos con el profesorado y pensamos que necesitan para que conozcan este tema, montamos un curso. Este curso ya va por la tercera edición tal y como lo llevamos haciendo ya estos últimos 3 años, también hemos hecho otras formaciones específicas para personal por ejemplo de secretarías cuando en su momento aprobamos el protocolo de atención a identidad y expresión de género pues hicimos una formación específica para el personal de secretarías para saber cómo tenía que pues a partir de la aprobación del protocolo cambiar determinadas cosas dentro de lo que son las secretarías cómo tienen que actuar cuando reciben una solicitud de cambio de nombre, porque va más allá de eso, entonces yo me he dedicado a eso. Temas de atención y acompañamiento pues yo me encargo por ejemplo de implementar o gestionar dos protocolos en este caso protocolo de identidad y expresiones de género que te comentaba, recepciono cuando me llegan o cuando me llegan a través de la persona o a través de un centro para el cambio de nombre como te digo va más allá de cambiar el nombre.

2. Desde su posición, ¿Considera que los actuales planes estratégicos y políticas proporcionan un marco para avanzar en una institución más inclusiva? ¿En qué cree que se pueda mejorar?

En mi opinión personal nosotras también vamos mucho tiempo elaborando el plan específico de diversidad y ese proceso de relación ha ido en paralelo a la redacción del plan estratégico porque el último acabó si no me equivoco en 2019 y ha habido un momento de parón vino todo esto de la pandemia y todo eso y ahí ha vivido unos años en los que no había un plan, el plan se aprobó hace bien poquito entonces es como que en realidad yo creo que ese plan estratégico no ha guiado nuestro plan de diversidad sino que ha ido un poco una relación en paralelo y sí que hay algunas acciones en ese primer plan estratégico que incluyen algunas de las funciones o actividades que organizamos. De hecho uno de los acciones, que yo hace poquito que me incorporé entonces tampoco sé a ciencia cierta qué acciones comprende el plan estratégico en su

global que afecta a diversidad, y que por lo que he podido leer y así en diagonal por ejemplo una de las acciones eran básicamente la aprobación de planes específicos, entonces yo no he podido entrar digamos en detalle estas acciones, pero si te sois sincera no creo que son una herramienta útil porque hay veces que se hace un poco desde arriba y no teniendo en cuenta los diferentes servicios, yo creo que se elabora mucho más bottom up y los servicios dijeran estas son nuestras necesidades, estas son digamos las acciones que hacemos en el día a día y estos son los retos y se apuntara hacia lo que un plan estratégico debería ir un poco a mirar a futuro que es lo que quiero conseguir con lo que vengo a hacer, sí que lo hago útil, pero creo que en el proceso de elaboración de este último plan estratégico, no creo que ese plan vaya a liderar los futuros planes y es que aunque contabilizan atenciones, contabilizan si se ha aprobado planes específicos pero no hay retos como tal, los retos yo creo que viene ya en cada uno de nuestros planes, que además estos planes se tienen que redactar y aprobar, plan específicos de igualdad, de diversidad y discapacidad, en el caso de discapacidad ya lleva muchos años en la universidad este servicio y el plan en concreto recoge lo que vienen haciendo muchos años y cosas que quieren hacer. En el nuestro que es el de igualdad, es el más novedoso porque es la primera vez que lo hacíamos, pero más que cosas que creíamos conseguir de nuevas era un poco plasmar lo que venimos haciendo durante muchos años sin plan porque es que es verdad que desde diversitat la iniciativa en la que son 6 años hemos ido haciendo un poco a salto de mata como que queríamos estandarizar unos procedimientos y luego incorporar algunas acciones más que si salieron de un proceso participativo que se hizo para redactar el plan, pero digamos que ha sido mucho más conservadores de este aspecto de decir vale qué venimos haciendo vamos a digamos a estandarizarlo y tener un plan con el que medirlo y luego a partir de un segundo plan iremos a plantearnos retos nuevos, esa era un poco la filosofía. Por tanto, yo creo tanto los planes estratégicos como los planes específicos que son herramientas útiles se han de hacer teniendo en cuenta o sea de los servicios, personal y digamos a ver incluso te diría entrevistando a las personas que participan digamos de estos procedimientos y ahora por ejemplo tenemos en vista redactar o reredactar el protocolo recogiendo un poco la novedad tanto de la LOSU como de la ley TRANS que facilita el cambio de nombre sentido y el cambio nombre legal ahora digamos es más fácil cambiarse el nombre en el DNI que antes era más costoso eso habrá que revisarlos y entonces sí que me gustaría mejor contar con las personas que han solicitado el cambio de nombre para ver qué pueden mejorar del procedimiento que existe y reelaborar juntas ese protocolo, es una de las ideas que yo por ejemplo personalmente como técnico tengo en mente pero como hay tantas frentes abiertos todavía no nos

hemos puesto en esa función pero es algo que a futuro pues me gustaría lanzar y tener en cuenta pues las personas que digamos participan de estos proyectos, creo que eso es importante

Nosotras hemos hecho previo al plan de diversidad llevamos muchos años redactando pues ha habido cambio de equipo, de gobierno, luego también pues en el mismo vicerrectorado lo que ha demorado su aprobación, pero sí que es verdad que lo positivo que encuentro es que previa a la redacción del plan se hace un diagnóstico. Eso es importante es decir se hizo un estudio de cuál era la situación y que necesidades se detectó y desde esas necesidades vinimos trabajando sin plan es decir porque hacemos lo que hacemos, pues responde a unos problemas detectados en ese diagnóstico que eso es importante y luego aparte se hizo un proceso participativo es decir se procuró recoger digamos diferentes ideas diferentes sentires y eso al final fue lo que se materializó en el plan, esas acciones que ya venían haciéndose porque ya respondían a esos problemas detectados y que la gente venía a señalar los mismos. Entonces yo creo que contar con la gente a la hora de elaborar la planificación es muy importante

3. Desde su unidad, ¿Qué programas específicos se están implementando para apoyar a estudiantes con necesidades educativas especiales? ¿Podría proporcionar detalles de cómo se gestionan estos recursos para asegurar su efectividad y acceso para todos los/as estudiantes?

Sería el acompañamiento digamos lo que respondería más esa pregunta sería todo ese trabajo de acompañamiento que hacemos. En realidad, se trata de 2 protocolos esta como te decía al protocolo atención la identidad y expresión de género que digamos que es el que permite todo ese acompañamiento a personas trans y que a su vez hace mención digamos al protocolo contra temas de acoso que es más amplio que recoge acoso sexual por razón de género y otros acosos discriminatorios, ahí está incorporado también temas de discapacidad. Como te decía no se ha entrado en una situación concreta de acoso LGTBI fóbico o acoso racista, es una cuestión más bien que se queda en el plano de una serie de comentarios homófobos o racistas. Concretamente sobre temas de discapacidad desconozco si ha llegado a una situación al respecto, pero digamos es un programa que es tangencial es como que el protocolo es único es una ventana única contra este tipo de situaciones y en función cuál es la especificidad de esta situación se hace trabaja en conjunto con un personal técnico u otro porque puede darse el caso de que es imagínate nos ha llegado a situaciones de solicitudes de cambio

de nombre de una persona trans con discapacidad pues ahí hemos trabajado de la mano con personal de discapacidad y yo, ellas se han ofrecido toda la información y era acompañamiento por lo que era en relación a su discapacidad y yo intervenía en relación a su identidad de género, aquí se ve digamos un trabajo interseccional porque al final era una cuestión de decir vale es una persona que tiene una situación concreta, necesita un acompañamiento específico, vosotras con un lado y yo por otro, ojalá haberlo dado conjuntamente pero esta persona llamó a los diferentes servicios porque es que estamos situadas en diferentes unidades pero no soy hubiera sido dar una intervención conjuntas, es decir no hacer venir a la persona dos veces sino que el mismo día hubiéramos sido atendida por las dos unidades. Sería como juntar servicios, yo creo que el aglutinar todo eso facilita el estudiar el encontrar los servicios la información en un solo lugar y mejorar la orientación yo creo que justamente tendríamos que atender a estar más juntos no más separados sabes esa es mi opinión trabajar conjuntamente una vez digamos identificado la necesidad.

4. Desde su perspectiva y experiencia. ¿cuál considera que es el mayor desafío que enfrenta la universidad en términos de promover la inclusión?

Desde mi opinión el desafío ahora mismo yo creo que es todo el contexto en el que estamos viviendo o sea de auge de discursos homofóbicos racistas auspiciados por la extrema derecha, ese contexto está calando mire muchos estudiantes nuestros, yo creo que ese polvorín ya se ve y eso desde luego va en detrimento de todo este tipo de políticas y por ende el de la inclusión de muchos colectivos y de mejorar sus derechos adquiridos y por adquirir porque digamos están incluso amenazando con ir en retroceso de leyes que ya están implantadas y derechos que están consolidados, entonces yo creo que digamos todo ese contexto ya se empieza a ver también en la Universidad por suerte no hay situaciones graves de violencia de derechos o de acoso, pero esas ideas están calando sobre todo entre la gente más joven sobre todo otra vez las redes sociales, entonces para mí un desafío digamos es hacer frente y hacer balance sobre esto, porque nosotros como institución pública tenemos un reto que es formar a esta gente que acabará trabajando directamente con este tipo de colectivos por ejemplo estamos pensando en maestros y maestras que no reproduzcan estos estereotipos de la gente joven o incluso cualquier disciplina te puedo decir profesionales de la medicina tan fácil como nombrar a la persona que tienes delante de una identidad de género y está esperando en la lista de espera y tú luego le das una atención digamos sesgada desde la política desde cualquier ámbito que trabajamos informacionales puede incidir

y contrarrestar, este discurso cala más en lo que es la sociedad y en la esfera pública yo creo que esa es un reto de que tenemos de introducir todos estos contenidos en el currículo porque en muchas carreras no se hablan de feminismo, interseccionalidad y de diversidad ni de igualdad ni nada de esto y creo que es importante pues empezar a hablar de esto y contrarrestar ese discurso porque es importante que hagamos balance desde la Universidad y yo creo que tenemos muchos todavía que hacer o sea más allá de intervenir en nuestra propia comunidad, digamos que esa transferencia, divulgación hacia la sociedad es una de las misiones de la universidad, transferir el conocimiento y digamos es todo nuestro papel y la misión que hacemos, por eso trabajamos mucho de la mano con colectivos, a través de firma de convenios de colaboración, no sólo trabajamos en Red con entidades públicas Conselleria, universidades, sino también con entidades del tercer sector que, para impulsar su labor, realiza conjuntamente actividades, campañas y así estar en contacto con la sociedad civil que es super importante,

Nuestra labor es impulsar y movilizar a que se haga, pero tiene que ser los equipos de canales cuando estén pensando en las coordinaciones académicas del título cuando estén pensando revisar los contenidos de un máster o de grado incorporar todo esto incorporar diferentes perspectivas y probabilidad epistémica que creo que es importante.