



**Universidad Autónoma de Barcelona
Universidad Especializada de las Américas
Máster en Gestión y Docencia Universitaria**

Abordaje a la Diversidad: El Centro de Atención a la Diversidad (CADI), de la Universidad Especializada de las Américas (UDELAS), como referente nacional en la atención a lo diferente.

Tesis de Maestría
Miguel Ángel Mendieta Cárdenas
Director de Tesis
Doctor Primitivo Sánchez

Mayo, 2018

Índice

1. Introducción

- 1.1 Presentación del tema, breve justificación
- 1.2 Estructura del trabajo: objetivos que se pretenden, metodología general del trabajo y desarrollo.
- 1.3 Consideraciones Generales.

2. Diagnóstico Inicial

- 2.1. Antecedentes.
- 2.2. Realidad Existente.
- 2.3. Alternativas o escenarios posibles.

3. Aportaciones Teóricas sobre el tema

- 3.1. La diversidad como concepto.
- 3.2. Respuestas históricas a la diversidad.
 - 3.2.1. La diversidad en sus dimensiones
 - 3.2.2. Diversidad cultural
 - 3.2.3. Diversidad religiosa
 - 3.2.4. Diversidad sexual
 - 3.2.5. Diversidad académica
 - 3.2.6. Diversidad en el estudiante
 - 3.2.7. Diversidad docente
 - 3.2.8. La diversidad y los derechos humanos
 - 3.2.9. La Universidad panameña y sus limitaciones ante la diversidad
 - 3.2.10. Inclusión educativa.

4. Intervención

- 4.1 Diseño. Objetivos del estudio de campo, metodología, actuaciones previstas, temporización.

4.2 Desarrollo. Actuaciones realizadas, incidencias respecto a lo previsto.

4.3 Resultados. Productos conseguidos, relaciones encontradas.

5. Conclusiones

6. Referencias bibliográficas

1. Introducción

1.1 Presentación del tema

El Centro de Atención a la Diversidad, en adelante CADI, de la Universidad Especializada de las Américas (UDELAS), fue formalmente inaugurado el 21 de junio de 2016, teniendo en su plan institucional y estratégico el ser un Centro que sirviese esencialmente a dar respuesta a la problemática existente a la hora de atender a estudiantes con algún tipo de discapacidad tanto de la UDELAS como de otros colegios y escuelas del país.

En sus más de quince meses de estar funcionado se ha constituido en un lugar de atención a estudiantes con problemas educativos y discapacidades, existiendo una mayor demanda por parte de estudiantes de colegios y escuelas y brindando apoyo a estudiantes con discapacidad (auditiva, visual e intelectual fundamentalmente) en UDELAS. Existiendo eso sí la necesidad de promover aún más entre la comunidad universitaria lo que es el CADI y lo que tiene por objetivo ofrecer a la comunidad udelista.

Se señala que existe un paradigma limitado en nuestros claustros de lo que es la diversidad como concepto e incluso se confunde su mismo término con el de discapacidad. Siguiendo la actual tendencia comprendemos la diversidad como lo diferente, y la atención a la diversidad como la atención a lo diferente. Por ello comprendemos el área disciplinar de la diversidad como un área fundamentalmente transdisciplinar y necesitada de diferentes abordajes, reconociendo la importancia de la complejidad. Siguiendo el paradigma gestáltico: el todo es superior a la suma de sus partes.

La presente propuesta busca refrescar o actualizar si se prefiere el concepto de la diversidad en la UDELAS, sirviéndose del CADI como medio eficiente de creación de la cultura de la diversidad. Se considera fundamental que la diversidad sea asumida por la UDELAS y defendida como criterio base para el ejercicio docente, el hacer administrativo y actuar estudiantil.

Para lograr la construcción de aquella cultura diversa universitaria el CADI ha de operacionalizar, promocionar, y fortalecer su hacer.

Convirtiéndose en un referente, primero a nivel de la UDELAS, y luego a nivel nacional de esto que llamamos diversidad. Siguiendo la gestión moderna debe su personal primeramente estar convencido de la importancia de la diversidad, conocerla, comprenderla para posteriormente ser capaz de promocionarla y promoverla. Predicar con el ejemplo fundamentalmente.

En la actualidad no existe normativa oficial del Estado panameño sobre la diversidad o discapacidad a nivel universitario. Se permite citar a la par estos dos términos porque el concepto discapacidad es lo más cercano a la diversidad en la realidad social - legal panameña. Se afirma desde el derecho positivo, en síntesis, que no existe al día de hoy normas que orienten cómo atender a las personas diferentes (concepto diversidad) en el contexto universitario. Realidad contraria a lo que se evidencia en la educación de primer y segundo nivel.

Dada la realidad planteada se observa una evidente oportunidad para que la UDELAS a través del CADI pueda constituirse en un ejemplo a seguir por las otras universidades del país. Máxime siendo UDELAS la primera Universidad que desde sus inicios estuvo vinculada al abordaje a lo diferente (en este caso discapacidad).

Se sostiene que la presente innovación que se plantea al CADI tiene su base en los siguientes ejes estratégicos: 1. actualización del concepto diversidad, evitando su limitación a la discapacidad. 2. Reconocimiento de lo diferente como valor sustantivo y su aplicación a lo étnico, lo sexual, la edad, entre otros. 3. Creación de un cultura diversa sustentada en su relevancia como referente de posicionamiento de UDELAS como Universidad del siglo XXI. 4. Creación de un cuadro normativo positivo (legislación) en la UDELAS. 5. Establecimiento de la diversidad como referente de los derechos humanos a lo interno de la UDELAS.

Los anteriores ejes estratégicos se consideran el basamento orientador y además esclarecedor de la innovación que se busca promover en el CADI.

1.2 Estructura del trabajo

Para lograr la realización de la presente propuesta de innovación se presentan a continuación los diferentes objetivos y metodologías, se

realiza igualmente una segmentación en la temporalidad de los mismos con base en tres periodos de tiempo a saber, corto plazo, mediano plazo y al largo plazo, de forma tal que se pueda asegurar la debida materialización del trabajo propuesto, además de poder así estar en capacidad de facilitar un mejor seguimiento y supervisión de los objetivos esperados.

Objetivo General

Dotar al Centro de Atención a la diversidad (CADI) con una concepción actualizada como Centro encargado de atender a la diversidad en la Universidad Especializada de las Américas (UDELAS).

Objetivos específicos

A corto plazo

1. Formar en la diversidad al personal del CADI.
2. Crear en el CADI un grupo de estudio sobre la Diversidad a nivel universitario.
3. Promover el se cree un cuadro normativo a nivel institucional para atender a la Diversidad en la UDELAS.

A mediano plazo:

4. Creación de talleres formativos a los docentes de UDELAS sobre qué es la diversidad y cómo responder ante ella.
5. Crear guías explicativas a los docentes sobre cómo atender a las personas con diferentes expresiones de su sexualidad.
6. Crear guías explicativas a los docentes sobre cómo atender a las personas con diferentes edades en la Universidad.
7. Crear guías explicativas a los docentes sobre cómo atender a las personas que son de otras latitudes.

A largo plazo

8. Promover la creación de centros de Atención a la Diversidad en cada una de las extensiones universitarias de UDELAS.
9. Creación de una base de datos actualizada del personal estudiantil, docente y administrativo que presenta algún tipo de realidad diversa.
10. Creación de un site en la página web de UDELAS donde se reciba dudas, quejas y se pueda pedir información sobre cómo atiende la Universidad lo diferente.

Para lograr el alcance de los objetivos presentados se procurará una metodología participativa que comprenda la inclusión activa de los diferentes especialistas que laboran actualmente en el centro de atención a la diversidad, así también como una constante vinculación con las direcciones vinculadas directamente con el Centro de Atención a la diversidad tales como los decanatos, oficinas administrativas e instancias estratégicas de la Universidad.

Se señala además que se busca a través de la materialización del presente trabajo motivar un cambio en la concepción filosófica de lo que es la diversidad en la Universidad Especializada de las Américas. Por ende resulta necesario el estrecho vínculo con los líderes tanto formales como informales de la Universidad. Se considera necesaria la implicación de los líderes tanto estudiantes como docentes y administrativos que integran la Universidad.

2. Diagnóstico Inicial

2.1 Antecedentes.

La Universidad Especializada de las Américas desde su fundación misma ha estado vinculada estrechamente con el tema de la diversidad, debido a su origen en el seno del instituto panameño de habilitación especial (IPHE), instancia encargada de atender a aquella población que presentaba algún tipo de discapacidad física o cognitiva, por ello se comprende que desde los inicios mismo de la UDELAS, esta ha estado vinculada con el tema de la discapacidad, por ende su personal docente y administrativo ha estado mayormente familiarizado con la atención a la discapacidad que otros personales universitarios.

Se encuentra por tanto una realidad histórica que permite comprender que para el personal administrativo, docente y estudiantil del esta casa de estudios superiores al menos lo diferente entendido como discapacidad no le es enteramente extraño o distante, destacándose que esta será la raíz de la comprensión básica a partir de la cual se derivará la futura necesaria actualización de la discapacidad bajo el concepto de diversidad.

Lo diferente, como concepto, por tanto tiene un anclaje importante dentro de la esencia misma de la Universidad Especializada de las Américas.

La Universidad desde un primer momento se sintió vinculada con la discapacidad siendo las primeras licenciaturas ofrecidas por la Universidad enmarcadas dentro de la educación especial y con el devenir de los años se añadieron carreras en el ámbito de la salud.

Se infiere que la UDELAS se ha sentido desde un primer momento vinculada tanto con la atención de las personas que presentaban algún tipo de discapacidad así también con la formación de aquellos profesionales que atenderán a las personas con discapacidad.

Se señala por tanto que la historia de la Universidad, permite comprenderla a la luz del nuevo paradigma de la diversidad, como un centro al cual le resulta no desconcertante o traumático respetar y valorar lo distinto o diferente.

Y es precisamente este entendimiento desde sus inicios de lo diferente el punto desde el cual se pretende potenciar el concepto de diversidad en la UDELAS. Si bien en aquellos momentos no se solía hablar de diversidad sino de discapacidad y no se habían ampliado el concepto para incluir todo aquello que no es normal o típico, sí debe señalarse que la Universidad respondía a lo diferente aunque fuese solamente en el ámbito de la discapacidad.

Una vez constituida propiamente la Universidad Especializada de las Américas se han desarrollado diferentes instancias administrativas con la finalidad de encargarse de la atención a la diversidad, existiendo como primer antecedente el denominado gabinete psicopedagógico universitario el cual tenía la responsabilidad de atender a la población que presentaba algún tipo de discapacidad o dificultades en el rendimiento académico.

Este gabinete tenía la responsabilidad de brindar apoyo a niños y adolescentes que tenían algún tipo de problemática psicopedagógica que imposibilitaba su éxito académico, se ha de señalar que la atención que se brindaba en este centro era fundamentalmente para estudiantes externos a la Universidad.

El apoyo se brinda a estudiantes de colegios públicos y privados así también como a escuelas en general, existiendo una vinculación estrecha igualmente con estos centros educativos a los cuales se visitaba con frecuencia para determinar la dinámica que existía en dichos centros y ver si existían condiciones que garantizaran o no la atención a los alumnos con algún tipo de discapacidad o dificultad académica.

Puede observarse en consecuencia que este centro estaba pensado como un auxiliar académico y orientado fundamentalmente a lograr que los estudiantes que asistían para ser atendido lograrán tener un buen rendimiento escolar y que las escuelas o colegios en los cuales estudiaban los atendidos brindarán las facilidades necesarias para lograr un rendimiento académico positivo.

Si bien el centro estaba pensado para atender a niños y adolescentes la mayoría de los atendidos eran, empero, niños en edades escolares. Por ende la atención de este centro se concibió como un apoyo escolar fundamentalmente, sin embargo, ha de señalarse de que desde entonces se brindaba el apoyo a alumnos que estudiaron en la universidad y que presentaban algún tipo de discapacidad o dificultad para lograr el éxito académico a nivel universitario.

Se señala la importancia de afirmar que desde un inicio este centro se comprendió como un centro interdisciplinario, es decir, que fuera la feliz integración de diferentes ámbitos del conocimiento que participan activamente para brindar un apoyo o sostén a los atendidos.

No se concebía ya el centro desde una perspectiva limitada a una sola ciencia o disciplina científica, por el contrario se reclamó que fuera una conjunción de especialistas que juntos brindarán apoyos, directrices y orientaciones a los atendidos, así también como a los docentes encargados de su formación académica. Por ello comprendemos que la interdisciplinariedad ha venido jugando un papel fundamental dentro de la atención desde los primeros pasos de la Universidad.

El centro estaba integrado por especialistas del área de la psicopedagogía quienes tenían como función el estudio y desarrollo de diferentes intervenciones que permitieran ayudar a los alumnos en su funcionamiento académico.

La atención era fundamentalmente individual aunque también se desarrollaban talleres de grupo para facilitar a través de técnicas de modelaje ayudar a los alumnos que eran atendidos. El departamento de psicopedagogía tenía pues que servir para crear esa vinculación entre los aspectos pedagógicos y de instrucción de una manera positiva armónica y que redundará en el bienestar del atendido.

También correspondía al servicio de psicopedagogía crear ese puente necesario entre el centro y las diferentes escuelas en las cuales estudiaban los atendidos por ello era una práctica usual que el personal de psicopedagogía asistiría a las escuelas así también como que los docentes de dichas escuelas participaran en actividades del centro y también que recibieran cursos de formación en la Udelas.

Otro de los servicios que existían en este centro era el de psicología el cual tenía por función estudiar aquellos aspectos cognitivos de los atendidos y determinar la existencia o no de discapacidades o dificultades. Para ello se contaba con herramientas psicométricas que desde una perspectiva científica pudiesen orientar la mejor toma de decisiones por parte del personal docente e instrucción.

Dentro de las funciones del departamento de psicología también se incluye la evaluación de las dinámicas emocionales tanto en su nivel subjetivo como a nivel familiar y social, siendo por tanto de mucha relevancia la determinación de aquellos factores que pudiesen incidir en

la presencia de problemas emocionales con efectos negativos en los procesos de aprendizaje.

Eran usual la realización de talleres familiares en los cuales los padres recibían asesoría sobre cómo tratar de manera positiva a sus hijos y cómo servir de apoyo para que lograsen enfrentar las diferentes dificultades académicas a las cuales los alumnos debían hacerle frente.

La evaluación de las dinámicas del comportamiento también formaban parte de las funciones del departamento de psicología, siendo éstas muy apreciadas por los maestros toda vez que contribuyan a que los alumnos pudiesen integrarse en una perspectiva comportamental comportamental de manera más positiva a sus aulas de clase.

Se contaba igualmente con el servicio de fonoaudiología, quienes tenían la responsabilidad de la evaluación de las capacidades auditivas de los niños en aras de determinar la existencia o no de problemáticas auditivas, tales como pérdida auditiva total o parcial.

En las funciones del departamento de fonoaudiología también se enlista la evaluación del lenguaje y las dificultades implícitas ante la presencia de dichas problemáticas, como factor a destacar se señala que en aquel entonces no existían muchos fonoaudiólogos en el país, por esto el Centro ocupaba un rol de capital importancia para la adecuada atención integral de los alumnos.

Si ha de señalar que igualmente este centro contaba con una vinculación estrecha con otras instancias de la Universidad, dándose el caso que muchos de los docentes que impartían las diferentes asignaturas en la Universidad participaban así mismo en la atención que brindaba el centro, por tanto en la cultura organizacional ya se integraba la atención a lo diferente como variable relevante.

Dado que en aquel entonces la rectora de la universidad era una profesional de la educación especial, se comprende a su vez que se consideraba al centro como un pilar de importancia en la función universitaria.

Si bien este centro cumplía la función de brindar atención a personal externo a la Universidad ha de señalarse que también servía como lugar de práctica para los alumnos mismos de la Universidad. De tal manera que el ámbito de influencia del centro también permea a la cultura estudiantil.

Un factor importante a resaltar era que los estudiantes que practicaban en este centro eran formados en el trabajo interdisciplinario lo cual les permitió tener una ventaja competitiva con respecto a otros especialistas que no habían tenido la oportunidad de practicar o rotar en centros con un paradigma interdisciplinario.

También se señala que dentro de las funciones realizadas por el personal que trabajaba en este centro, estaba el ir a las comunidades vulnerables a brindar evaluaciones e intervenciones especializadas, de forma tal que también se evidencia la presencia del rol de la extensión Universitaria.

Posteriormente el centro psicopedagógico dio paso a la creación del centro de investigación en educación y salud (CIAES), sin embargo, debe mencionarse que permaneció en pie la denominada Unidad de Apoyo Universitario, la cual tenía la función de seguir brindando el apoyo educativo en las antiguas instalaciones en las cuales estaba el gabinete psicopedagógico y contaba con un especialista en fonoaudiología, especialistas en dificultades en el aprendizaje y educación especial.

El CIAES cuyas funciones se sustentan en la necesidad de brindar un apoyo especializado en diferentes problemáticas que atañen tanto al aspecto educativo como al de la salud, en plena sintonía con los dos aspectos o áreas fundamentales en las cuales la Universidad Especializada de las Américas tiene su hacer como institución gubernamental, brinda actualmente una gama de servicios amplia y que ha ido creciendo conforme diversifica su servicios.

Creado por el Acuerdo Académico-Administrativo 01 del 2009, el CIAES cuenta en la actualidad con los servicios de medicina general, fonoaudiología, fisioterapia, psicología, laboratorio clínico, terapia ocupacional, estimulación temprana, nutrición, trabajo social y odontología.

En similitud con el modelo interdisciplinario que atiende y sustenta la Universidad Especializada de las Américas, el CIAES igualmente está destaca en su hacer con la relevancia dada a que sus especialistas puedan compartir información y diferentes opciones de tratamiento de tal manera que cada una de las personas que son atendidas puedan recibir el apoyo terapéutico correspondiente de acuerdo a las más altos estándares de calidad y humanismo.

El CIAES atiende a una población con edades que van desde los meses inmediatamente siguientes al nacimiento, hasta la vejez, esto gracias al conjunto de disciplinas que permiten tratar diferentes patologías.

Es también el CIAES Un lugar de práctica para centenares de alumnos de las diferentes carreras de la UDELAS, de tal manera que puede ser considerado como un centro de atención y formación universitaria al mismo tiempo. Sin olvidar también sus funciones de extensión, para las cuales cuenta con clínicas móviles que le permiten realizar evaluaciones en diferentes áreas del país priorizando aquellas áreas en las cuales existe una mayor necesidad de atención en los ámbitos de la salud y de la educación en general.

2.2 Realidad Existente

El centro de atención a la diversidad (CADI), tiene como antecedentes mediatos de creación legal el acuerdo N°026-2005 de 23 de agosto de 2005 se aprueba la creación del Centro de Investigación Psicopedagógica en la UDELAS y el acuerdo académico N° 023-2008, 29 de septiembre 2008, se aprueba la creación de la Unidad de Apoyo a Estudiantes con Discapacidad y sus Profesores, los cuales fueron pasos sucesivos hasta la reinauguración del CADI el día 22 de abril de 2016.

En la actualidad el CADI brinda sus servicios en las siguientes áreas: educación especial, psicología, fonoaudiología, estimulación temprana y dificultades en el aprendizaje. Todas las especialidades trabajan desde una perspectiva interdisciplinaria procurando contribuir a la mejora académica de los atendidos.

Se señala que el CADI, brinda sus servicios en dos niveles de funcionamiento, el primero es interno, y se materializa por la atención a estudiantes udelistas que presentan alguna condición de discapacidad, siendo fundamentalmente las discapacidades visuales y auditivas las que son atendidas con mayor frecuencia.

El segundo nivel es externo y se refiere a la atención de niños, adolescentes y adultos que presentan algún tipo de discapacidad o dificultad en lo referente al aprendizaje fundamentalmente, sin olvidar las problemáticas conductuales o emocionales propias de otros casos que concurren en busca de atención.

El CADI, igualmente mantiene una comunicación fluida con los colegios y escuelas en donde cursan clases los respectivos atendidos, siendo los informes emitidos por el centro piedras angulares en el conjunto de cambios curriculares que se realizan para procurar el mejoramiento académico de los atendidos.

En el ámbito organizativo, el centro cuenta con una dirección compuesta por una directora, un subdirector y un secretario administrativo, quienes se encargan de dirigir las diferentes acciones operativas para lograr los objetivos establecidos. Los especialistas trabajan de manera conjunta y desde un paradigma interdisciplinar.

La dependencia administrativa a la cual está adscrito el CADI organizacionalmente es la vicerrectoría.

2.3 Alternativas o escenarios posibles

Partiendo de la realidad actual y respetando los hechos, lo que se pretende por medio de este proyecto de innovación es potenciar el hacer diario del CADI y vincularlo más con el funcionamiento universitario y la sociedad panameña en general.

En primer término se busca ampliar el concepto de diversidad en UDELAS, concibiéndola no únicamente como discapacidad, sino como aquella referencia a la diferencia y su necesario reconocimiento, respeto y celebración. La ampliación del concepto de diversidad pasa necesariamente porque se le refiera al ámbito cultural, religioso, artístico, social, entre otras dimensiones propias de la diversidad.

También se busca acercar el conocimiento del concepto de diversidad al estudiantado en general de la Universidad Especializada de las Américas, de forma que los estudiantes puedan aprender no sólo respetar la diferencia, sino también a aceptarla y valorarla como un criterio importante para la consecución de la paz y la tranquilidad social, así también como una herramienta valiosa a la hora de interactuar con especialistas u otras personas en escenarios tanto profesionales como sociales en general.

Se Procura pues insertar al CADI en la dinámica propia de los estudiantes de UDELAS, de forma tal que vean al centro como un lugar en el cual pueden encontrar un paradigma que los haga crecer como personas y que les brinde medios para potenciar sus interacciones

sociales y acceder a una cosmovisión nueva caracterizada por el respeto al otro.

Se busca también fortalecer la vinculación del CADI, con el personal docente que trabaja en la universidad Especializada de las Américas. Para ello el CADI deberá acercarse al docente y brindarle formas y metodologías que le ayuden a entender mejor las diferencias existentes entre sus alumnos, y les sirva de una mano amiga para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Se comprende que el acercamiento al personal docente no debe partir desde una perspectiva vertical, sino que por el contrario se debe escuchar al docente en todo momento, para partiendo de sus dudas y consultas acercarle el concepto de diversidad.

En aquellos casos en donde el docente conoce a profundidad el concepto de diversidad, la acción del CADI ha de dirigirse en consecuencia a buscar ayudarlos con aquellas herramientas que precisen.

El proceso pedagógico se procurará facilitar al docente udelista orientaciones que le permitan enriquecer sus estrategias de enseñanza y aprendizaje y también sus metodologías de evaluación, de forma tal que se pueda optimizar su hacer docente desde una perspectiva de la diversidad.

También se ha de procurar enriquecer el concepto de la diversidad en el campo de acción de los docentes a través de diferentes adecuaciones para con aquellos estudiantes que provienen de otros países, así también como aquellos que profesan determinadas religiones en particular.

Se pretende también que el personal administrativo de UDELAS, cuente con medios que le permitan dar una respuesta adecuada a los alumnos y docentes que presentan algún tipo de diferencia, se buscar pues despertar en el personal administrativo el deseo o inquietud de procurar a través de su actuar profesional una mejor atención a los usuarios udelistas.

Otro nivel de intervención que se procura potenciar es la vinculación del CADI con los centros escolares, empresas y organizaciones en general que precisen un abordaje contemporáneo a la diversidad.

Dado que actualmente en Panamá existen al igual que en otras latitudes debates sustantivos en cuanto a temas derivados de la diversidad como la migración, las orientaciones sexuales, y las pugnas religiosas. Se

pretende que el CADI sea un interlocutor importante en estos temas. Siempre desde una perspectiva científica y profundamente humanista.

3. Aportaciones Teóricas sobre el tema

3.1. La diversidad como concepto.

Una de las principales variables características de nuestras sociedades humanas contemporáneas es su diversidad. Se coincide con la doctora Mazur quien conceptualiza la diversidad como una variable personal producido en su base por la identidad con un grupo y la diferenciación con otros grupos humanos (Mazur, 2010).

Siendo clave en el concepto de diversidad precisamente el término diferencia. Y esta última palabra, diferencia, en su etimología latina refiere a accidente, es decir, a aquello que sobreviene de forma imprevista o que no es común o lo habitual.

La diversidad pues alude a aquello que no es igual, a aquello que de manera propia nos permite realizar una distinción entre los elementos de un conjunto, siendo por tanto su opuesto la homogeneidad o la invariabilidad.

También señala la misma autora que existen tres dimensiones de la diversidad. La dimensión primaria que comprende aspectos tales como: etnicidad, género, edad y discapacidad.

La segunda dimensión compuesta por los factores de religión, cultura, estatus familiar, nacionalidad y lenguaje.

A su vez la tercera dimensión estaría compuesta por factores más subjetivos tales como, creencias, percepciones, asunciones, valores y normas grupales.

Ante el conjunto de dimensiones propias de la diversidad comprendemos que la misma ha de ser entendida como una variable compleja y en consecuencia su abordaje ha de ser integral y comprometido con su real entendimiento y comprensión.

Esta última conceptualización en dimensiones nos permite reconocer que la diversidad no ha de ser comprendida de una manera lineal sino que por el contrario debemos entenderla desde su amplitud y en sus

niveles específicos por tanto debemos reconocer que la diversidad es un concepto eminentemente vinculado a la complejidad.

Por su parte (Robbins, 2013) plantea que la diversidad se puede explicar En referencia a niveles, existiendo primeramente el nivel superficial de la diversidad y por otro lado el nivel profundo de la diversidad.

Desde esta perspectiva se analiza a la diversidad en relación estrecha con el grado de emocional que se ofrece ante determinados factores o hechos.

En el nivel superficial de la diversidad se mencionan aspectos demográficos por ejemplo, y no aquellos aspectos relacionados con pensamientos emociones o estructuras cognitivas específicas que están relacionados, mejor, con el segundo nivel o nivel profundo de la diversidad.

3.2. Respuestas Históricas a la diversidad

Durante mucho tiempo las sociedades humanas han respondido de maneras distintas a lo que no es común, es decir, aquello que les es diverso.

Desde tiempos pretéritos ha existido una tendencia importante a suprimir a aquello que no es igual. Los griegos en particular hacían una diferencia entre los bárbaros y los civilizados (Santiago, 1998), sin olvidar también que los romanos hacían algo similar.

Por ello se puede reconocer que han existido desde siempre formas varias de responder a la diversidad. Se observa, por ejemplo, que en la biblia existía una diferencia entre el pueblo elegido y aquellos que no. Realidad esta que aún pervive en nuestros días y que se expresa en la problemática judeo-palestina.

Por esto se debe reconocer que las culturas y sociedades pasadas también, tuvieron que afrontar el reto de participar con otras cosmovisiones y perspectivas. Se resalta que en nuestro tiempo la búsqueda de hacer de la diversidad un concepto de estudio ha tomado fuerza y se ha constituido por derecho propio en un tema de análisis y reflexión.

Ortiz (2014) haciendo una reflexión histórica sobre la forma que la educación, en particular ha respondido a la diversidad, señala que ha sido un proceso que ha ido evolucionando desde el franco y no velado interés en que se dé una normalización o asimilación a lo que se considera actualmente el estándar, es decir a perspectivas más respetuosas a lo distinto.

Aquel concepto de normalizar la diferencia no es aún página del ayer, por el contrario existen programas políticos que buscan minimizar lo distinto, partiendo siempre de una conceptualización centrista y de desvalorización de todo aquello que no se adecua a lo que se pretende establecer como esperado o usual.

Si bien existen otras formas de pensar sobre de qué forma se busca ahogar lo distinto, se sostiene que el concepto de normalización es el núcleo de donde se irradian todas las demás perspectivas centristas o no dinámicas.

Uno de los principales problemas que presenta Panamá en cuanto a la diversidad, históricamente hablando, ha sido las respuestas a los grupos afro descendientes.

Históricamente se trataba de manera despectiva a las personas negras. Incluso en algunas regiones del centro y también del interior del país se consideraba una afrenta mayúscula que una persona blanca contrajera un noviazgo o un matrimonio con una persona negra.

También es dable decir que las diferencias económicas se han constituido en un medio de discriminación en lo que respecta a la sociedad panameña, toda vez que se considera el no tener recursos o no provenir de una familia determinada un lastre en muchos casos para acceder a ciertas oportunidades.

3.2.1. Diversidad **cultural**

Se señala que los factores culturales inciden en la estructuración de la individualidad del sujeto, y le dan significación y sentido de adhesión a un determinado conjunto de prácticas y tradiciones (UNESCO, 2008)

Las diferencias culturales, son por mucho, las que en el presente momento histórico acaparan con mayor notoriedad los medios de comunicación, siendo el factor migración el tema preferido por no pocos

normalizadores para destacar los riesgos de un mundo sin barreras y fronteras.

En el caso panameño existe en el presente momento, una sustantiva migración de venezolanos, realidad esta que ha generado que la opinión pública se mueva desde aquellos que propugnan que esta migración promueve una mejora en la competitividad, a otros que la ven como un verdadero lastre y como un factor que mina el concepto mismo de nación.

El factor a señalar es que la historia panameña atestigua que somos el fruto de una mezcla importante de etnias y culturas, se observa por ello que en el fondo estas defensas al no respeto de la diversidad se nutren del primigenio deseo de normalización o estandarización.

En el marco de análisis debe por tanto, también incluirse la respuesta institucional que los Estados brindan a la diversidad cultural.

Si bien la mayoría de los Estados, como es de esperarse, definen y promueven unas determinadas formas de hacer cultural, no es menos cierto que no se encontrará de forma explícita una propia discriminación a otras culturas.

De donde se establece que es importante ahondar en la dinámica propia de cada una de las sociedades y culturas y su forma particular de responder a la diversidad, toda vez que no existe una tendencia manifiesta sino que por el contrario generalmente observamos una aceptación de lo distinto y se le dice ver incluso de una manera positiva, existiendo la discriminación muchas veces de manera latente.

Debe señalarse, empero, el hecho de que actualmente observamos una afluencia gran cantidad de movimientos xenófobos y abiertamente discriminatorios.

En el caso panameño se puede también señalar que la diversidad cultural en la Universidad es cada día más significativa, y esto se debe fundamentalmente a la migración de personas provenientes de culturas como la colombiana, la venezolana la nicaragüense y también, en menor medida, de países europeos.

En el caso de la Universidad Especializada de las Américas se observa en las aulas de clase, un mayor número de personas provenientes de Sur América. Esta realidad suele enriquecer la dinámica de enseñanza aprendizaje por las diferentes experiencias que dichos alumnos han vivido en sus países de origen.

Es válido señalar, sin embargo, que no debe obviarse que ante esta realidad los docentes deben desarrollar un conjunto de competencias que le permitan responder de una manera más adecuada a esta realidad cultural y por ello se debe pensar en la necesidad de fortalecer la respuesta institucional ante esta nueva situación.

También se debe destacar que en el caso panameño existe una población indígena importante que acude a los claustros universitarios, la universidad Especializada de las Américas en particular, tiene un plan de becas para ayudar a los estudiantes indígenas a acceder a la universidad.

Y esta situación ha permitido que muchos estudiantes que no son indígenas hayan conocido de primera mano, por ejemplo, las danzas tradicionales de los pueblos indígenas panameños, de esta forma observamos que la promoción de la integración y de la culturalidad se traduce en un aumento del conocimiento de la idiosincrasia de los pueblos por parte de los estudiantes.

Y es precisamente esta última realidad, el conocer las particularidades de otros pueblos, lo que se considera fundamental para los propósitos de la diversidad cultural, porque al momento de conocer cómo es una cultura y apreciar su belleza la tolerancia se hace más fácil y comprensible.

Se postula por tanto que la diversidad cultural ha de ser comprendida como una oportunidad para que se haga patente los principales objetivos o fundamentos de lo que significa el ser de la Universidad propiamente, debido a que debe ser la Universidad, por definición tolerante con las diferencias culturales, con las distintas cosmovisiones que existen, así también con las varias formas de responder a las situaciones académicas que se presentan, siendo por ello conscientes de la complejidad de nuestro mundo actual y de la constitución de la denominada Aldea Global.

También se señala que de la misma manera que la diversidad cultural, debe ser comprendida como una oportunidad. No deja de ser también un gran reto, sobre todo con temas tan específicos como la concepción del hombre y la mujer así también como el conjunto de acciones específicas que en ciertas culturas son promovidas.

Todas estas situaciones, que son por decirse polémicas, deben ser analizadas con sumo cuidado y profundamente sopesada a la luz de la razón y de la importancia de la respuesta que la universidad les brinda,

concibiendo a la Universidad como la Institución pionera llamada a promover que se garantice la paz y la convivencia pacífica entre los seres humanos.

Partiendo de Rachels (2006), se sostiene que la mejor forma de responder a estas situaciones conflictivas es no asumiendo una postura de relativista. Es decir, se propone que la Universidad ha de promover que debe reinar la conceptualización del otro como un sujeto de derecho y de respeto, desde la ética mínima, hacerlo parte fundamental del todo y no promover la premisa de concebir al otro ser humano como simplemente un objeto.

Para ello se propone que la postura de la Universidad debe estar comprometida con el respeto a los Derechos Humanos, el respeto a la libertad, el respeto a la promoción de la igualdad, así también como el respeto a la pacífica convivencia con entre todos los hombres y mujeres.

No se promueve la conceptualización de la Universidad como un ente que ha de tomar una postura no vinculante y neutral ante los temas acuciantes de nuestro tiempo, se propone a la Universidad asumiendo un rol activo y en todo momento vinculado a la promoción de un mundo de libertad. Siempre anuentes al respeto a las diferencias.

Se sostiene entonces que la Universidad debe encontrar un sano equilibrio entre la negación de lo diferente, y el extremo permiso a todo, partiendo desde la ética mínima, ha de ser siempre una defensora de los derechos del hombre y la mujer.

3.3 Diversidad religiosa

Algunos autores afirman que el hombre puede ser definido como *homo religiosus* (Prada, 2007), debido a esa particular tendencia del ser humano para siempre invocar y ver en cada una de las acciones o fenómenos de la naturaleza la injerencia de un ser superior que de manera particular orienta sus destinos y realizaciones.

Debido a esta realidad, tan propia del ser humano, es importante no dejar de lado a la hora de analizar la diversidad el tema de la religión, máxime, cuando aún en nuestros días este tema está generando no pocos diferendos a nivel internacional con las fuertes disputas religiosas.

Se señala que en el caso particular de la Universidad Especializada de las Américas es común que los docentes refieren no saber qué hacer ante el caso de una estudiante, por ejemplo, que se niega a usar pantalones (el uniforme en las carreras de UDELAS comprende el uso de pantalón) y solamente faldas debido a que su religión así lo impone.

Lo mismo sucede en aquellos casos en los cuales piden poder traer algo para cubrir su cabeza debido a que la religión en este caso igualmente impone tal obligación. Situación similar se observa con la necesidad de guardar los días sábados, lo que genera problemática con la administración de la Universidad porque el sábado es un día usual de clases.

Lefebvre (2011), señala la importancia de conceptualizar los aspectos positivos que la religión puede aportar a la comunidad en general, haciendo ver que suele favorecer en algunos casos la cohesión social y la vinculación entre los miembros de una sociedad.

Por otro lado también se hace patente los peligros implícitos al existir una tendencia en algunas personas que conforman un determinado culto religioso a tomar medidas radicales y abiertamente fanáticas que pueden incluso llevar a la realización de eventos que atenten contra la vida y honra de los habitantes de un determinado grupo social.

La experiencia docente propia ha permitido observar también, una abierta postura negativa en algunos casos a los descubrimientos científicos, es decir, algunos estudiantes sobre todo de primer año al no haber recibido una inducción adecuada sobre lo que es el método científico, les cuesta realizar una diferenciación entre los diferentes tipos de conocimiento, existiendo incluso abiertos desafío al docente al no haber una relación entre lo que el estudiante sostiene como su credo religioso y lo que la ciencia presenta.

La diversidad religiosa por tanto le plantea a la Universidad una situación de suma compleja dado que por una parte, la Universidad ha de mostrarse tolerante ante las diferentes forma de pensamiento y cosmovisiones propias del ser humano, pero de la misma manera ha de ser también defensora de los valores de la libertad, la promoción de la igualdad y la convivencia pacífica.

Ante ello se propone que la Universidad asuma su rol y defienda los valores que le son propios, dejando de lado la intransigencia y la no reflexión o en el peor de los escenarios simplemente obviando la realidad. Se defiende que la Universidad asuma un rol activo en la defensa de la libertad.

De los aspectos fundamentales que la Universidad debe enfrentar o combatir con denuedo es el fanatismo, y posee la Universidad una de las armas más importantes para afrontarlo de manera adecuada, y es precisamente la duda metódica o el pensamiento crítico.

Todo docente universitario ha de promover en su aula de clase la reflexión sobre las ideas que son propias a lo humano. Ha de por tanto dejarse de lado la concepción clásica del aprendizaje, como aquel fenómeno unidireccional que propone que los estudiantes son meros receptores de información, y avanzar por el contrario a que se proponga siempre en las aulas de clase la reflexión sobre las propias creencias como una manera eficaz de afrontar el mal del fanatismo religioso.

Se señala que en el caso panameño existe una tradición propia del catolicismo, habiendo a partir de los últimos años un fortalecimiento de posturas cristianas evangélicas o protestantes, y menor medida un crecimiento en las tasas de creyentes musulmanes en las aulas.

Sin embargo, no por eso deja de ser cierto que en las aulas se suelen presentar momentos incómodos ante el choque de diferentes posturas a lo interno del cristianismo.

Es usual que se observe el clásico choque entre el concepto de figuras religiosas o estatuas contra aquella observancia cristiana de negar los iconos.

Este aparentemente irrelevante debate suele generar incluso enemistad entre los estudiantes, siendo por tanto la labor del docente, en estos casos, motivar al estudiante a que reflexione sobre sus propias ideas.

Si bien no existe de fondo la preocupación de un atentado terrorista o fatal, no deja de ser cierto que al promover la reflexión sobre las ideas religiosas en las Universidades panameñas y estamos motivando a la creación de una postura más seria en los estudiantes.

3.4 Diversidad sexual

Hace unos años atrás era muy difícil encontrar en un salón de clase en la sociedad panameña a una persona declarada abiertamente como homosexual o con una inclinación sexual diferente, en la actualidad es otra la realidad.

Si bien con el pasar del tiempo se ha promovido una mayor aceptación de las personas con inclinaciones sexuales diversas, no deja de ser menos cierto que en la cultura panameña en general y en las aulas de clase en específico, se observa algún tipo de discriminación expresado concretamente en ciertas expresiones estereotipadas o abiertamente ofensivas hacia las personas con orientaciones sexuales diferentes.

El Respeto a las diferentes inclinaciones sexuales ha de ser promovido de manera clara y eficiente tanto a nivel Institucional, es decir la propia universidad emitiendo documentación tanto en sus planes estratégicos como operativos señalando la importancia del respeto a la diversidad sexual, como también en las aulas de clase los profesores promoviendo el respeto y la pacífica convivencia.

Se señala la importancia de combatir igualmente la manifiesta tendencia a afirmar que existen algunas carreras que no pueden ser estudiadas por personas con inclinaciones sexuales diversas.

Se señala el ejemplo de un profesor que afirmaba que un homosexual no puede estudiar enfermería debido a las labores que estará realizando en los hospitales. Se debe por tanto dejar de manera explícita en la normativa institucional el respeto a toda forma de expresión sexual y evitar de esta manera la discriminación.

Se ha de entender también que muchas veces existe una discriminación permitida o consentida por los autoridades de los centros de estudios debido a que se considera como bromas, risibles, en muchos casos y no como lo que son: formas de acoso contra aquellas personas que tienen una inclinación sexual determinada.

Ante este escenario es siempre necesario que la Universidad mantenga una postura clara y abiertamente definida de oposición ante cualquier tipo de discriminación y trato no adecuado hacia los estudiantes con algún tipo de preferencia no convencional.

Se señala que muchas veces la discriminación se da desde los estudiantes hacia profesores con alguna inclinación sexual particular es por ello que se debe contemplar la discriminación en dos vías tanto de los profesores hacia los alumnos así también como de los alumnos a los profesores, sin olvidar también la discriminación que puede haber entre compañeros de grupo o entre docentes y docentes.

Se presenta por tanto la necesidad de que los departamentos académicos estén imbuidos por una comprensión de la importancia del respeto a la diversidad sexual, y que no consientan en manera alguna

con cualquier tipo de conductas que pueda generar molestia o displacer en las personas con orientaciones sexuales no comunes.

Es de suma importancia que las instituciones creen canales de comunicación que permitan recibir el malestar de los estudiantes o profesores que están siendo víctimas de cualquier tipo de acoso en dependencia a su inclinación sexual.

Muchos alumnos se quejan de que los profesores no atienden de manera adecuada sus quejas ante la existencia de tratos discriminatorios debido a su orientación sexual, es por ello que se debe concienciar a los docentes sobre la importancia del respeto a la diversidad y de constituirse en garantes de la necesaria armonía que debe reinar en un salón de clase, máxime cuando se trata de un aula Universitaria.

Por otro lado resulta también importante que los departamentos académicos, los decanos, los vicerrectores y demás autoridades académicas también estén anuentes de la importancia de la no discriminación por orientación sexual, y mejor promover a lo interno de la Universidad una cultura organizacional de respeto y tolerancia a la diversidad sexual.

Muy vinculado a este aspecto está la presencia de las enfermedades de transmisión sexual y principalmente el VIH y el SIDA, con tristeza se ha observado algunos casos de discriminación a estudiantes que presentan estas condiciones por ello, es necesario desarrollar una mejor comprensión de la importancia de colaborar a estos estudiantes.

En el concepto de diversidad también se debe hacer ver la necesaria vinculación emocional con el sufrimiento de las personas que sufren algún tipo de estigma, es por ello que reconocer esta dimensión de las enfermedades de transmisión sexual y su concomitante abandono Social es sustantivo e incluso formativo para el estudiante universitario.

3.5 Diversidad en las formas de aprendizaje

Desde la incursión de las inteligencias múltiples propuestas por Gardner (2001) se ha robustecido en los centros de formación, fundamentalmente en las escuelas primarias y secundarias el respeto a las diferentes formas en las cuales los alumnos puedan aprender los conceptos que le son presentados por sus docentes.

Existe, sin embargo a lo interno de la Universidad, una negativa a respetar el hecho de que no todos los estudiantes aprenden de la misma

manera, se observa la existencia al parecer de una dogma que imposibilita a los profesores comprender que debe procurarse respetar los diversos mecanismos o formas de aprendizaje de que existen.

Con frecuencia, en el contexto panameño, se observa a algunos docentes que proponen que el que no aprende a la manera clásica es decir mediante la escucha de una charla magistral no tiene que ser admitido en la Universidad, o que no debe continuar en dicha clase. Todo esto se sustenta en el hecho de que los estudiantes universitarios han de aprender de una manera en particular.

Suele existir la dificultad en el docente universitario del reconocimiento de las diferentes formas en que una persona puede aprender, es decir los profesores no observan que se puede lograr que un alumno aprenda el contenido académico no de la misma forma a como lo hacen todos es decir debe comprenderse la diversidad de las formas de aprender

Hoy son varias las investigaciones en neurociencia cognitiva nos hacen ver la existencia de formas de aprender completamente diferente y no por eso menos válidas. De dónde se desprende que es necesario actualizar la concepción de las dinámicas cognitivas que tienen los docentes universitarios como criterio básico para lograr las mejoras necesarias en el éxito académico de los alumnos

La teoría informacional de la mente (Pinker, 2005), nos hace comprender la importancia de respetar los diferentes modelos de aprendizaje que puedan existir y de reconocer la importancia de ayudar a los estudiantes a encontrar aquella forma en la cual puedan rendir académicamente de una mejor manera.

La Universidad ha de encaminarse a ser respetuosa de dichas formas de aprendizaje y debe estar abierta precisamente a aquellas formas de aprendizaje no convencionales, siendo para ello relevante que los docentes reciban capacitaciones en estas forma de aprendizaje, se sostiene también que es útil que los mismos profesores conozcan sus modelos de aprendizaje para que de esta manera puedan tener una mayor empatía con sus alumnos

3.6 Diversidad en el estudiante

Existe en el contexto panameño una particular situación en el caso concreto de las necesidades educativas especiales, se evidencia el Decreto Ejecutivo 1 del 4 de Febrero del 2000 donde se enlistas las

asignaciones que todo docente debe observar ante la existencia de algún problema con algún un estudiante en específico.

Sin embargo, si aquel estudiante que presentaba algún tipo de necesidad educativa logra cumplir con los contenidos académicos de la escuela primaria y la secundaria y se aboca a ir a la universidad descubrirá que no existe ningún cuadro normativo a nivel del Estado que garantice el respeto a la educación y a las adecuaciones que deben hacerse en la universidad.

La universidad por tanto se constituye, muchas veces, en un lugar en el cual el estudiante que aspira a seguir profundizando en sus saberes y a desarrollar nuevas competencias no pueda lograrlo debido a la ausencia de un cuadro normativo a nivel estatal que le permita lograr sus metas académicas.

Ante este escenario es importante señalar siempre la necesaria diversidad de los estudiantes, de donde se desprende que ha de contemplarse siempre aquellas características que hacen diferente a cada alumno, en particular se debe evitar en toda manera agrupar a los estudiantes sin distinción alguna.

La diversidad en los estudiantes hace referencia igualmente a aquellas características que le son propias a cada uno, es decir, su origen, entiéndase el lugar donde nacieron y donde crecieron, la escuela a la cual asistieron y al colegio en el cual se formaron. La dinámica familiar que le es propia todo estudiante trae una historia y si se quiere abordar con el respeto a la diversidad ha de conocerse dicha historia.

Ante este escenario es sumamente valioso que los profesores realicen actividades o dinámicas que permitan conocer a mayor profundidad al estudiante, de esta manera contará el docente con recursos propios que le permitirán orientar de mejor manera su clase, y lograr en suma que el estudiante pueda alcanzar de forma más eficaz el éxito académico

El reconocimiento de la diversidad estudiantil nos debe llevar también a planificar de una manera más integral las diferentes ofertas que brinda la Universidad a sus alumnos, no solamente a nivel académico sino también a nivel extracurricular. Siendo valiosos hacerse el esfuerzo para que todo estudiante pueda encontrar en la Universidad algún tipo de contenido extracurricular que le resulte agradable y que le permita potenciar sus capacidades, y explotar aquellas áreas de su personalidad que de otra manera no podría hacerlo, si existiese una universidad típicamente homogénea y que no presenta ningún tipo de aliciente para aquellas actividades no clásicas o abiertamente diferentes.

En el caso panameño suele haber una concepción tradicional del estudiante universitario, al cual se le ve como homogéneo y no en su dimensión única o diferente. Suele pensarse que ante alguna dificultad para rendir por parte del estudiante el único responsable es él mismo, de esta manera se desconocen variables más allá de la típica responsabilidad o falta de interés por falta por parte del alumno.

La diversidad estudiantil nos permite por tanto facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje y crear una relación positiva entre el docente y el alumno de tal forma que el docente universitario pasa a constituirse en un tutor, en un orientador y también en un motivador para que el alumno pueda alcanzar sus objetivos académicos y profesionales.

Con esto no se quiere señalar que el docente universitario ha de asumir una postura paternalista, lo que se busca, por el contrario, es asumir el respeto a la diferencia del estudiante y motivarlo para que encuentre la manera en la cual pueda rendir de una forma más adecuada en el contexto académico y universitario.

3.7 La diversidad y el docente

Fundamental para la adecuada implementación de la diversidad en la universidad es el rol del docente dado que el docente es el agente primario en lograr hacer de la Universidad un ente que promueva la diversidad. Es menester lograr que el mismo comprenda y reconozca la importancia de la diversidad en su ejercicio profesional.

Por ende es importante que las instituciones académicas brinden una formación sustantiva para crear en el docente aquellas competencias que le permitan en el ejercicio de su hacer profesional respetar la diversidad tanto de sus alumnos como de sus colegas.

Una de las principales limitaciones que ha tenido la universidad a la hora de establecer algunos planes de mejora en el tema la diversidad es que se han hecho de manera vertical, es decir, se emiten documentaciones o se dan recomendaciones pero falta mayor participación de los docentes en la construcción de dichos documentos, de tal manera que no se vea como una imposición la medida tendiente a crear un ambiente más diverso.

Si bien la Universidad en particular, no puede controlar la formación previa de cada uno de sus docentes, puede desarrollar mecanismos para

promover dichas competencias tales como respeto a la diversidad, mediante el establecimiento de programas de formación continua a lo interno de la Universidad, siendo éstos debidamente planificados y evaluados.

Se propone que el estudiante debe ver en el profesor un modelo de compromiso con la diversidad, crear aquella competencia en el docente que permitan verlo como una persona con apertura a la experiencia, respetuoso de diferentes formas de comportamiento. Y alejado de cualquier tipo de fanatismo o pensamiento no crítico.

Aunado también a la vinculación de la diversidad en el ejercicio de la docencia, es válido señalar que el docente genere en el aula de clase, entre sus alumnos el deseo de profundizar en el tema a la diferencia. Es decir que el docente no solo como hombre o mujer conocedor de la diversidad sino como un agente de cambio en el aula de clase, como un promotor de la misma a lo interno del aula de clases

Otra dimensión importante de crear o formular en el docente, es que en los departamentos académicos él o ella busque que se promueva la diversidad y para ello es importante que se desarrollen mecanismo de promoción para que el profesor perciba que se recompensa el actuar con respeto a la diversidad.

Suele también presentarse en el caso panameño que existe una mayor vocación por parte de los profesores que están vinculados a las ciencias sociales a ser más sensibles ante los temas asociados a la diversidad y que por el contrario aquellos docentes que están vinculados a las ciencias duras entiéndase ingenierías o este tipo de materias sean menos propensos a ahondar en la dinámica vinculadas a la diversidad.

Por tanto es necesario que en estos casos se creen vínculos entre las facultades de ciencias sociales y las facultades de ingeniería para que dicha conexión permite profundizar más en el entendimiento de la diversidad, bien a estas y se pueda tener una comunidad Universitaria en general comprometida con la diversidad y no solamente a los profesores que tradicionalmente están, por su formación académica vinculados a ella.

3.8 La diversidad y los derechos humanos

Se presenta que para lograr gestionar desde una perspectiva sana las naturales diferencias entre los seres humanos, sus prácticas culturales,

sus concepciones religiosas y sus preferencias sexuales ha de partirse de una vinculación estrecha con los derechos humanos.

Dado que los derechos humanos han sido una de las conquistas más altas de la humanidad se considera que son criterios fundamentales para lograr que la diversidad sea ejercida, orientada y establecida de una manera adecuada.

Los derechos humanos permiten que el gerente de una institución académica, cualquier autoridad de una Universidad o centro de formación, pueda adecuadamente establecer diferentes lineamientos o políticas para asegurarse de que una la diversidad sea respetada y en toda manera tomada en cuenta por su personal.

Por ello es importante que existan formaciones específicas tanto a docentes como administrativos al igual que a alumnos de las universidades en lo referente a los Derechos Humanos, porque a partir de ellos y de su reconocimiento se puede lograr crear una cultura más diversa a lo interno de las universidades y que se respeten las diferencias que naturalmente existen en todo grupo humano.

Se considera la Universidad de la misma manera, una precursora de los Derechos Humanos y también como la llamada a actuar diligentemente para que en las sociedades existan facilidades para que los Derechos Humanos se apliquen de una manera adecuada.

Por ello a la luz de la declaración de los derechos humanos en su Artículo primero (ONU, 1948), donde se señala que todos los seres humanos nacen libres y en igualdad de derecho, se puede derivar que comprende que la universidad debe promover dicha realidad en sus aulas, dando ejemplo al no permitir que personas provenientes de diferentes aspectos sociales sean discriminados o que cualquier factor no les permita acceder a educación formal.

Igualmente en el artículo tercero de la declaración también, se señala que toda persona tiene derecho a la vida y a la seguridad de su persona, en este aspecto cobra relevancia sustantiva la trascendencia que debe dar la universidad a la promoción de la no violencia y a la no facilitación de la violencia como mecanismo para lograr los aspectos que se consideran objetivos tanto a nivel político como a nivel social.

Se comprende entonces que la universidad ha de asumir un papel prominentemente pacifista y eminentemente comprometido con la resolución pacífica de los conflictos.

La Universidad debido a su natural constitución en la cual se define que todo Centro de Estudios Superiores ha de realizar investigación, docencia y extensión. Puede promover aquella directriz de los Derechos Humanos que establecer exista trabajo Digno y la no explotación.

Por ende cobra un papel importante para la Universidad que en su constante labor de extensión o transferencia, pueda vincularse con los trabajadores y con los empleadores y así lograr crear puentes que faciliten una mejor comprensión entre los unos y los otros, siempre partiendo desde la concepción de los Derechos Humanos y su vinculación real con los hombres y las mujeres.

Lo que corresponde a lo consignado en la declaración de los Derechos Humanos en el artículo séptimo, en donde se establece que no ha de haber diferencia ante la ley en razón de ideología, sexo o lugar de origen. Permite justificar de manera clara la importancia de la diversidad. Empero, como es palpable al estudiar las diferentes constituciones o cuadros normativos de los países existe un acuerdo en el respeto a esta garantía, ero en la práctica muchas veces se incurren en el no reconocimiento de estos derechos consignados de manera positiva y objetiva.

En el aspecto relativo a la diversidad cultural toma particular importancia del artículo décimo de la declaración de los Derechos Humanos en el mismo se señala que toda persona tiene derecho a ser escuchada en pie de igualdad ante los tribunales correspondientes.

En nuestra realidad panameña muchas veces se observa que se procura por todos los medios tratar de mimetizar las voces de los extranjeros por considerarlo no panameños, y en consecuencia no poseedores de derecho. Se señala que la Universidad partiendo de una comprensión de la diversidad y en respeto del marco legal correspondiente ser un ejemplo al no permitir el trato legal y justo de sus estudiantes de otras latitudes.

Consignado en el artículo décimo segundo de la declaración de los Derechos Humanos se va a constituir un aspecto fundamental en el abordaje que la universidad debe dar a la diversidad.

Este artículo señala que no debe haber ningún tipo de injerencia a nivel de la vida privada o familiar de las personas, y que es importante garantizar este derecho.

Con frecuencia se nota que las personas son cuestionadas por algún tipo de conducta que no es usual en una sociedad determinada, es decir, que se posee algún tipo de expresión tanto conductual como de pensamiento que difiere en alguna medida de lo comúnmente establecido, ante esta realidad es importante garantizar en el contexto universitario dicho respeto

Por ello en la Universidad debe establecerse un sistema que a través de los canales correspondientes permita garantizar la no injerencia en la vida Privada de los estudiantes profesores o administrativos.

En el artículo décimo octavo de esta Declaración se habla sobre la diversidad religiosa al establecer que toda persona es libre de seguir la religión que tenga a bien elegir y cambiarla cuando lo considere conveniente.

En el contexto panameño existe una mayor preponderancia de la Iglesia Católica y de la tradición cristiana.

Siendo común que en las actividades de inauguración o festividades que se invite a un cura o un pastor a dar las palabras de bienvenida, sin embargo ha de procurarse que aquellas personas que no profesan la religión cristiana también tengan la oportunidad de sentirse incluido en dichos aspectos de celebración por parte de la Universidad.

El respeto a la diversidad religiosa tiene un rol sustantivo debido a que en las universidades tradicionalmente se ha evitado la reflexión sobre este tema bajo el paraguas del denominado laicismo, es relevante por consiguiente que la Universidad se anime a reflexionar desde una manera científica y humanista sobre lo que es la religión y la importancia de la tolerancia religiosa.

La Universidad panameña tradicionalmente por razones propias ha mantenido una estrecha relación con la religiones cristianas en sus variopintas expresiones, sin embargo, ha presentado una deficiencia en sus vinculaciones con otros credos religiosos tales como el islam, el judaísmo y otras filosofías o religiones específicas.

Este es artículo de la declaración de los Derechos Humanos nos lleva pues a reflexionar sobre la importancia de vincular a la universidad con el debate religioso siempre desde una perspectiva crítica y preponderantemente vinculada con el respeto de los derechos humanos y a la diversidad como criterio consustancial.

Un aspecto un tanto espinoso a este respecto tiene que ver con la molestia por parte de algunos docentes, administrativo y estudiantes por la proliferación en algunos cubículos académicos de mensajes religiosos o musicales que puedan causar cierta molestia a los usuarios de la Universidad.

Para esto es importante defender la necesaria dimensionalidad individual de la creencia religiosa particular y no la imposición de dicha creencia a otros con el pretexto de la libertad religiosa, ha de procurarse una vinculación en todo momento con la capacidad del individuo para escoger qué tipo de religión profesar y obviamente que tipo de mensajes religiosos escuchar.

En el artículo décimo noveno se consigna una de las principales variables de la Universidad y qué ha sido defendida durante años por la comunidad universitaria en su conjunto, el respeto a la libre opinión y expresión. Este derecho en nuestros días ha cobrado un particular interés y también ha sido señalado como uno de los principales blancos de ataques por los regímenes no respetuosos de las libertades

A lo interno de la Universidad se establece debe reinar un ambiente que facilite la expresión de las opiniones o perspectivas sin que medie ningún tipo de retaliación negativa o que pueda afectar en vida y honra de aquellas personas que conciben diferentes ideas.

La Universidad de manera alguna debe observarse como poseedora de un solo tipo de pensamiento. En otras palabras la Universidad debe ser un recinto en el cual las diferentes opiniones siempre en un espíritu de tolerancia y respeto pueden ser expresadas, y en forma alguna se debe permitir que la Universidad asuma una postura sectaria y abiertamente contraria al derecho de expresión y opinión.

Todos los integrantes de la Universidad han de fundamentar su hacer administrativo, estudiantil y docente, respectivamente, por impregnación del respeto al derecho de opinión y expresión.

En el caso estudiantil debe promoverse que los estudiantes piensen y sean críticos incluso el gobierno de la universidad, así también como el del país en el cual viven toda vez que la Universidad está para reflexionar y promover el libre pensamiento.

La libertad de cátedra, valiosa variable que permite al profesor impartir su clase sin temor a ser cuestionado o encarcelado por pensar diferente, Incluso en nuestros días suele ser objeto de ataque en algunas universidades que no permiten el diferendo con las maneras en las

cuales, administrativamente, se toman las decisiones y que afectan de una u otra forma el ejercicio de la docencia.

En lo administrativo es común oír que en los contextos panameños por parte de los colaboradores, que muchas veces no pueden expresar su punto de vista por temor a ser cuestionados o criticados por parte de la Administración central, se sostiene que la universidad debe predicar con el ejemplo y promover dentro de sí misma, un espíritu de respeto en el cual se pueda manifestar cualquier tipo de opinión con respecto a la manera en la cual deba gerencia la Universidad.

No es pues la universidad llamada a tomar posturas intrascendentes o abiertamente opuestas a la libertad de expresión o pensamiento sino que por el contrario debe asumir un rol de Liderazgo que le permita a través del ejemplo brindar una ruta para que las sociedades permitan y salvaguardan en todo momento la libertad de expresión como un criterio básico para la pacífica convivencia.

Un aspecto a señalar a este particular es la importancia de no confundir la libertad de expresión con el libertinaje. Se promueve Por tanto la libertad de decir lo que se piensa en todo momento sin ninguna cortapisa y sin ningún aspecto amenazador que imposibilite dicha expresión sin embargo se señala la importancia así mismo de que la persona sustente el porqué de lo que está expresando.

La Universidad pues es llamada a promover la libertad de expresión pero en el marco de la sustentación de lo expresado.

Una variable que también debe tomarse en cuenta a la hora de reflexionar sobre la vinculación de la diversidad y el derecho a la expresión es el respeto que debe existir en todo momento a lo interno de la Universidad en lo concerniente a las diferentes opiniones correspondientes.

Se considera que las aulas de clases deben ser un lugar propicio para que los estudiantes brinden sus opiniones basadas en la evidencia o en la reflexión crítica, ser pequeños laboratorios en los cuales puedan aprender a cuestionar las ideas y poder expresarlas luego dentro de un entorno más amplio, entiéndase la sociedad en general.

La universidad tiene pues una función pedagógica vinculada a lo social, al crear aquellos escenarios en los cuales los individuos puedan desarrollar competencias que le permitan ser ciudadanos más eficientes y eficaces a la hora de promover las mejoras para sus países.

De esta manera se asegura que el país pueda contar con ideas novedosas y frescas a partir de un modelo que se brindó en las universidades, y que si bien no están constituidas dentro de lo de las mallas curriculares si existen como competencias transversales que posibilitan una formación integral por parte del alumnado.

De igual manera los docentes y los administrativos al contar con estos escenarios de reflexión y de necesario debate razonado pueden aportar con mayor claridad su punto de vista a nivel social y se logra sí que la universidad como sociedad micro pueda servir como madre que nutre la sociedad en general a partir de las vivencias que en ella se realizan.

El artículo décimo quinto de la declaración de los Derechos Humanos contempla el respeto que debe existir hacia la mujer en estado de gravidez. Este aspecto en el contexto universitario panameño toma importancia porque suele presentarse con bastante frecuencia el embarazo por parte de la estudiante durante su periodo de formación académica Universitaria

Se presenta ha de existir desde la comprensión de la diversidad una ayuda o apoyo a estas madres debido a que en la actualidad le toca afrontar dificultades sustantivas y no existe ningún tipo de respaldo que les pueda facilitar este proceso de adaptación a la Universidad estando embarazadas.

De la misma manera debe comprenderse la importancia de brindar respuesta aquellas madres que luego de haber tenido su hijo desean compartir algún tiempo con sus hijos en el contexto universitario.

Una iniciativa que actualmente se realiza en la Universidad Especializada de las Américas es la existencia de un centro orientación familiar.

En este Centro de atención los hijos de las estudiantes pueden quedarse en un horario de 8 a 4 de la tarde, sin embargo la capacidad de este centro es un tanto limitada, pero se constituye a pesar de ello en un ejemplo de la manera en la cual se pueden realizar acciones para ayudar a las madres que recién han dado a luz y que están en su proceso de formación académica.

También en el marco de la diversidad se ha de proveer apoyo para las estudiantes que son madres que en virtud del modelo Udelista de formación, que contempla la vinculación teórica y práctica.

Y que por ende durante su formación académica todos los estudiantes han de rotar por instituciones y organizaciones, el estado de gravidez o

el hecho de ser madres recientemente, no les afecte de manera abrupta y penosa.

Es necesario que exista algún tipo de política específica que les permitan a las madres transitar esta vida sin problemas añadidos o dificultades importantes.

A lo interno de las aulas de clases También es importante que los docentes propicien un ambiente de respeto a las estudiantes embarazadas y de apoyo ante su situación.

En el contexto panameño suele tenerse una valoración negativa hacia la mujer embarazada y que está estudiando, a la cual suele atribuirse el embarazo a su falta de planificación o de compromiso con su instrucción académica.

Es pues deber del docente facilitar ese ambiente de tolerancia y respeto que permitan a la estudiante embarazada continuar con sus estudios.

El artículo décimo sexto de la Declaración de los Derechos humanos establece el Derecho universal a la educación y al estar la Universidad imbuida por la comprensión de la diversidad ha de establecer mecanismos para lograr que este derecho se adquiriera por parte de la población en general.

En nuestro país existen limitantes geográficas que han establecido centros de formación académica ubicados en las capitales de las provincias y se ha demeritado la necesaria ubicación de centros académicos en las periferias, los cuales permitirían a ciudadanos que viven distantes de las capitales poder acceder a la formación académica correspondiente pudiendo de esta manera acceder a la movilidad social y a mejorar sus condiciones de vida.

Por ello el que exista dentro de la planificación Universitaria la intención de llevar diferentes extensiones o centros de formación a las áreas recónditas del país es un aspecto que va en línea con lo establecido por la declaración de los Derechos Humanos y que partiendo del concepto de diversidad promueve a la universidad a reconocer las diferencias sociales que están y existen en los diferentes países.

Otra limitante que desde la experiencia Universitaria panameña se permite observar son las realidades sociales que presentan los estudiantes para poder acceder a su formación académica.

Esto debido a que producto de la desigualdad social existente no pueden aspirar a costear los gastos de matrícula, de créditos, así también como de transporte y vivienda de suerte tal que la universidad ha de reconocer la diversidad social existente y a partir de ahí crear modelos que permitan la inserción en el contexto universitario de aquellos alumnos y alumnas que desean continuar sus estudios o ingresar a la Universidad.

También es preciso reconocer que existe la limitación formativa a nivel de secundaria fundamentalmente que se constituye en un lastre y no posibilita que los alumnos puedan acceder a carreras que les parecen interesantes debido a que no presentan las competencias correspondientes para poder pasar las pruebas de ingreso que las universidades normalmente exigen.

Nos encontramos pues en presencia de factores que limitan el logro de este derecho humano fundamental que es la educación al no tener los estudiantes un sistema educativo a nivel público que les permita adquirir las competencias correspondientes que luego van a ser demandado en el contexto universitario.

Por ende la universidad debe de conocer y estudiar estas realidades y brindar alternativas que faciliten que los alumnos o ciudadanos en general puedan acceder a su formación académica sin que medie ninguna limitante previa fundamentada en un sistema educativo no promotor de la excelencia académica.

Un factor a tomar en cuenta es que la universidad puede crear enlaces con colegios o escuelas específicas en las cuales puede capacitar a los docentes a fortalecer los planes académicos de cara que no exista una desvinculación entre las los requerimientos de las universidades con las formaciones académicas que los estudiantes a nivel de secundaria están recibiendo.

De esta forma se contribuye a que la brecha existente entre la universidad y los centros educativos secundarios sea menor y pueda haber una comunicación más fluida entre las demandas universitaria y lo que está ofreciendo realmente la escuela y secundaria.

Lograr esta vinculación se relaciona con una mejora en la suficiencia de los alumnos Para entrar a las carreras que tengan a bien estudiar.

En el caso de la Universidad Especializada de las Américas también ha sido provechoso lograr vínculos con el Ministerio de Educación. De tal

suerte que haya una mayor cantidad de profesores de secundaria estudiando a nivel de posgrado en las aulas de la Universidad Especializada de las Américas, de esta manera se garantiza que los profesores tengan una mejor perspectiva de la universidad y en consecuencia puedan orientar de mejor manera a sus estudiantes.

De igual manera a lo interno de la universidad una de las formas de garantizar el cumplimiento del derecho a la educación consiste en crear estrategias que permitan a los alumnos que una vez han iniciado su formación académica terminar las colegiaturas.

Para ello es necesario que exista una comunicación directa con los alumnos y puede el docente a través de estrategias específicas lograr dicha comunicación generando confianza por parte del alumnado en la comunicación de sus problemas y de factores que puedan llevarlo a tomar la difícil situación de abandonar instrucción.

Se nota por tanto que la Universidad debe ser partícipe y defensora del derecho a la educación debido a que es la manera en la cual ella misma hace ver su compromiso con los derechos humanos y con la mejora de la sociedad en general.

3.9 La Universidad panameña y sus limitaciones ante la diversidad

Como toda organización la Universidad está sujeta a un proceso de evolución y perfeccionamiento, y es además receptáculo de los valores, principios y realidades de su entorno social y cultural inmediato.

En el caso panameño a partir del año 2000 han existido una significativa atención al abordaje de la discapacidad y al entendimiento de aquellas personas que presentan algún tipo de dificultad a nivel cognitivo o motor, y se han desarrollado en consecuencia legislaciones a ese respecto.

Y curiosamente las reflexiones que se han llevado a cabo para la implementación de dichas legislaciones han sido formuladas con estrecha vinculación de las universidades y centros de estudios superiores, por ello gran parte de las actuales reformas educativas hechas para ayudar a las personas con discapacidad han sido producto de reflexiones universitarias.

Sin embargo existe actualmente en el profesorado universitario el deseo de profundizar aún más en el apoyo a las personas que presentan algún tipo de discapacidad y de crear mecanismos que posibiliten su mayor integración a la sociedad y también a la comunidad Universitaria en particular.

Lamentablemente es una realidad que las universidades latinoamericanas en su conjunto y las universidades panameñas en particular son aquejadas por limitaciones económicas que le dificultan su ejercicio como lugares de reflexión y análisis de la realidad social en primer término.

Pero también reciben el influjo de dirigir sus orientaciones hacia áreas que considera el gobierno central como importantes en detrimento de aquellos aspectos que por vocación la universidad ha ido estudiando y analizando, el caso concreto que nos ocupa sobre la discapacidad.

Ante este panorama un tanto confuso y que impone a la universidad el no poder establecer con claridad meridiana los puntos que desea desarrollar urge que las universidades con base en su autonomía procuren diseñar estrategias eficaces para mejorar el entorno social de las personas con discapacidad.

Se observa se señala el tema de la discapacidad porque en el caso concreto panameño, este ha sido el concepto que tradicionalmente se ha vinculado con lo que ahora conocemos como diversidad, de dónde se desprende que podemos aprender de cuál ha sido la respuesta que ha tenido el manejo de la discapacidad y con este conocimiento facilitar la instalación de una sociedad más diversa e inclusiva.

3.10 Inclusión Educativa

La historia de cómo ha respondido la humanidad a la discapacidad, signa desde aquellas tristes prácticas en las cuales los niños eran asesinados o abandonados, al hasta hace poco reinante modelo de concebir a la persona con discapacidad como el que debía hacer todo cuanto podía y más para poder sumarse a la sociedad, es decir el denominado modelo clínico y su reflejo a nivel educativo expresado en aquel conjunto de prácticas tendientes a trabajar en el desarrollo de potencialidades exclusivamente en el estudiante, sin reflexionar en la importancia de realizar cambios en los procesos de enseñanza y aprendizaje, revisión de contenidos curriculares o métodos de evaluación.

En la actualidad existen modelos que propugnan que sea la sociedad la que considere a las personas con discapacidad o con otro tipo de dificultad como seres humanos individuales, con capacidades de aportar positivamente a nuestras sociedades.

A nivel universitario en Panamá, se precisa establecer un cuadro normativo que permita propiciar de manera más clara y eficiente un ambiente de inclusión.

Dado que el actual decreto 1 del 4 de febrero de 2000 orienta la educación a nivel primario y secundario de manera propia, falta normar la realidad de los estudiantes universitarios, principalmente en conformidad con nuestro título constitucional que prohíbe la discriminación en cualquiera de sus formas o modalidades.

Como criterio fundamental para lograr un ambiente universitario más inclusivo es necesario establecer un cuadro de valores que permita materializar un entorno positivo y promotor de la aceptación de lo diferente (Booth & Ainscow, 2011).

Partiendo de los valores humanos y de su aplicabilidad procuramos alcanzar el entorno inclusivo deseado, sin olvidar la importancia de ir promoviendo los valores desde los diferentes estamentos que componen la comunidad universitaria.

Se resalta que la cultura organizacional de la Universidad, igualmente, debe consolidarse a partir de dichos valores humanos de forma tal que la promoción de los valores no se quede en el plano meramente declarativo.

4. Intervención

La totalidad de los objetivos parten de la idea de actualizar el concepto de diversidad a la realidad actual, así también como procurar, a partir del funcionamiento actual del CADI, y no ya desde la reflexión meramente teórica, las vías de consecución de un centro que responda a las necesidades de la población universitaria en general.

El concepto de diversidad en el contexto universitario panameño ha frecuentemente sufrido de la falta de debate y mejora sobre el mismo, existiendo en la actualidad una visualización del problema más no una intervención propia que propicie realmente la integración de los alumnos que presentan algún tipo de diferencia con respecto al resto, por ello y para ello, una vez los especialistas del CADI reciban la debida actualización en el concepto de la diversidad se establece:

- El personal del CADI brindará en cada decanato unas jornadas de capacitación en primer término a los decanos, directores de escuela y directores de departamento con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de atender desde la diversidad a la totalidad de los estudiantes.
- En dicha reuniones igualmente se presentará un plan de acción que comprometa los siguientes aspectos: cantidad de alumnos y docentes que presenten alguna condición propia de la diversidad.
- Se procurará estrechar la vinculación de cada decanato con el CADI, existiendo para ello una línea directa con la dirección, obviando de ser posible cualquier trámite burocrático.
- Se buscará con el personal que dirige el decanato contar con el apoyo institucional para que los docentes puedan aplicar las estrategias pedagógicas correspondientes debidamente recomendados por el CADI.

- Se pedirá al personal directivo de los decanatos correspondientes su autorización para sostener una reunión con cada uno de los coordinadores de carrera, de forma tal que se les pueda brindar las mismas orientaciones sobre la importancia de la atención a la diversidad.

Se considera importante sostener una reunión en primer término con los decanos porque de esta manera se logra una mejor interacción a nivel operativo, ya que en los decanatos udelistas reposa el mayor flujo de acciones concretas de la Universidad.

Dado que el presente plan de intervención se aleja de lo ideal y se acerca a lo posible y concreto resulta de capital importancia contar con el visto bueno de los decanos y sus principales colaboradores en la gestión, los directores de escuela y de departamentos.

Se señala que la capacitación o actualización que se brindará al personal directivo de los decanatos será fundamentada en aspectos específicos:

La diversidad en sus dimensiones

- Diversidad cultural
- Diversidad religiosa
- Diversidad sexual
- Diversidad académica
- Diversidad en el estudiante
- Diversidad docente
- La diversidad y los derechos humanos
- La Universidad panameña y sus limitaciones ante la diversidad
- Educación inclusiva.

Dado que se busca propiciar el cambio organizacional, todos los temas descritos serán reflexionados a partir de la realidad actual de UDELAS y en cómo podemos mejorar la gestión de la diversidad.

El presente plan de intervención busca actualizar la atención a la diversidad en UDELAS, por ello se pretende que se cree un marco legal institucional propio que brinde respaldo al hacer del CADI, de forma tal que se formalice y pueda trabajar de una manera más eficaz.

Se proponen se reglamente los siguientes ámbitos:

- Modificaciones que los docentes pueden realizar en los procesos de enseñanza y aprendizaje a la hora de impartir sus clases para con alumnos que presenten condiciones propias de la diversidad.
- Se señale las acciones evaluativas que pueden hacer los docentes antes casos de diversidad de forma tal que cuenten con respaldo legal.

Dado que la UDELAS, cuenta con una larga historia de atención a la discapacidad, solo se hace necesario reglamentar la forma en la cual puede un docente modificar los aspectos de evaluación y los factores de enseñanza aprendizaje propios de su ejercicio docente, dado que en la actualidad no se cuenta con algún lineamiento especial al respeto.

Se considera necesario que para la adecuada realización de este marco legal se cuente con la representación de la comunidad universitaria en general de forma tal que sea producto de un trabajo colectivo, evitando así la apreciación de ser algo impuesto y no consultado.

Se propone igualmente la legislación contemple en el ámbito de la **diversidad sexual** lo siguiente:

- No discriminación en forma alguna por determinada orientación sexual de algún estudiante, docente o administrativo, estableciéndose las sanciones pertinentes en caso de que persona alguna incurra en tal acción discriminatoria.

De esta manera todo miembro de la comunidad universitaria udelista contaría con un respaldo de protección ante posibles casos de discriminación por orientación sexual en específico. Dada la importancia de este tema en la actualidad panameña, se considera importante contar con la asesoría de asociaciones que promuevan el derecho a la libertad de orientación sexual.

Se propone la actualización en la legislación sobre la diversidad en UDELAS, contemple el tema religioso y establezca:

1. Un cuadro normativo que propicie el libre ejercicio y debate sobre las ideas religiosas.
2. Señala sanciones ante algún caso de discriminación o acoso por razón de determinadas creencias religiosas.
3. Establezca las acciones que puede realizar un docente ante el caso de que algún estudiante por razones religiosas no pueda asistir a clases o cualquiera otra situación semejante.
4. Partiendo de la ética mínima establecer los lineamientos que debe seguir todo docente o estudiante en un salón de clase en referencia a la diversidad religiosa.

La importancia de dictar normas con respecto a la **diversidad religiosa** se sustenta en la necesidad de que tantos docentes como alumnos y administrativos sepan cuáles son sus deberes y derechos ante casos de problemática religiosa.

Se señala que a pesar de que el estudiantado udelista es fundamentalmente de profesión religiosa cristiana, se han presentado casos de dilemas en los cuales el docente no sabe cómo proceder en caso de que el alumno no pueda asistir a clases los sábados por citar un ejemplo concreto.

Se sostiene la importancia de invitar a líderes religiosos y expertos en filosofía de la religión para establecer un cuadro jurídico que permita a la UDELAS estar en la vanguardia de la atención a la diversidad religiosa.

Se sostiene también la importancia de que participen miembros de la comunidad universitaria en general y que presenten propuestas concretas en este tema.

Se señala la importancia de considerar la declaración de los derechos humanos al establecer los lineamientos legales en este renglón.

Ha de considerarse igualmente dentro de la normativa la **dimensión cultural** de la diversidad, siendo relevante en primer término establecer

que la UDELAS es una universidad que considera relevante la educación a cualquiera persona que esté dentro de sus aulas.

Por ello es necesario señalar que los requerimientos propios para estudiar en una Universidad pública están señalados por el ministerio de educación de la República de Panamá, pero que al ser UDELAS una universidad autónoma, una vez un estudiante está debidamente matriculado debe recibir la formación en iguales condiciones que el resto de sus compañeros.

Ha de contemplar la normativa legal las siguientes dimensiones mínimamente:

- La importancia de procurar que en los grupos de clase haya un ambiente no discriminatorio o acosador en razón de causas de extranjería, siendo importante la existencia de sanciones en caso existan tales actos insanos.
- La referencia debida al CADI por parte del docente o el mismo estudiante en caso que haya dificultades para acceder a los contenidos académicos propios de las asignaturas.
- Acompañamiento psicoterapéutico ante casos de dificultad de integración a la dinámica universitaria o social por parte del alumno.
- Asesoría legal a estudiantes ante la presencia de dudas migratorias o dificultades de dicha índole.
- Creación de grupos en los cuales los estudiantes de otros países puedan realizar actividades para promover sus culturas de origen a través de presentaciones folclóricas, artes plásticas o literarias.
- Desarrollo de planes de becas para estudiantes extranjeros que presenten situaciones económicas sustantivas.

La importancia de la diversidad cultural en la Universidad se sustenta en aquella necesaria universalidad a la que todo centro de estudios superiores debe aspirar, señalando que la UDELAS se vincula al compromiso de ayudar a aquellas personas que por motivos varios deciden migrar en busca de mejores oportunidades.

Se destaca la importancia de considerar en la normativa, la denominada **diversidad docente**, subrayando fundamentalmente que no todos los docentes presentan las mismas competencias pedagógicas, si bien en Panamá para poder impartir clases todo especialista precisa contar con mínimamente curso de posgrado en docencia superior, es un hecho que en muchas ocasiones los docentes presentan dificultades para impartir determinados contenidos académicos.

Por ello se debe potenciar al CADI como un lugar en el cual el docente puede acercarse en busca de orientaciones específicas para mejorar su práctica docente, en la actualidad los docentes no buscan este tipo de ayuda, por ello el centro debe buscar formas de promocionarse, así también la Universidad ha de procurar motivar dicha búsqueda de ayuda.

Se señala debe establecerse en la estructura institucional que se busca dar a la diversidad en UDELAS lo siguiente:

- En atención a los resultados de la evaluación docente ha de sugerirse a los docentes asistir al CADI en busca de orientaciones sobre metodologías educativas innovadoras.
- En caso de ser docentes que se inician en el proceso de enseñanza universitario, recibir módulos introductorios en el CADI.
- En caso de que docente presente algún tipo de discapacidad o dificultad, el CADI debe brindar el apoyo que se requiera.

Se busca que el CADI sea más activo en el hacer docente, por ello igualmente se colocarán afiches en áreas estratégicas para tal fin en la Universidad. Se señala que el CADI debe asumir un rol proactivo en lo referente a brindar sus servicios al personal docente, por ello se pretende ir al docente en vez de esperar que el docente busque al CADI.

Otro aspecto a señalar, es que de la misma manera que se aspira a que exista un ambiente incluyente en el ámbito estudiantil Udelista, se ha de

procurar lo mismo en lo referente a lo docente, de tal manera que exista una cultura organizacional generalizada de aceptación a lo diverso en todas las áreas de acción universitaria.

Dado que el personal docente de la UDELAS está compuesto por profesionales que laboran en otras organizaciones o empresas y que vienen a impartir sus clases por periodos cortos de tiempo se señala la importancia de incluir en el proceso de acompañamiento docente desde el CADI los lineamientos:

- Mejor uso de las tecnologías de la educación (videos, video llamadas).
- Horario de atención flexible.
- Visita a los docentes durante sus clases.

Para esto es necesario que el sistema organizacional del CADI, sea abierto y con mayor capacidad de adaptación. Se señala que en la actualidad el CADI tiene fundamentalmente un rol atencional, es decir, se reciben a niños, adolescentes y adultos con problemáticas educacionales o comportamentales, y para lograr servir como canal de apoyo a los docentes es preciso equilibrar los horarios de los especialistas.

Otra variable importante para lograr que el CADI pueda ayudar de mejor manera al personal docente, corresponde a servir de conexión entre docentes especialistas en actividades académicas específicas como manejo de grupo, curriculistas, entre otros para que sirvan de consejeros a docentes que lo requieran.

Se señala que partiendo de la realidad propia de la UDELAS y sus limitaciones puede brindarse un acompañamiento a los docentes que lo precisen sin requerir que se hagan nuevas contrataciones.

Los derechos humanos y su aplicabilidad en el ámbito académico Udelista se entiende debido a que al ser una institución del Estado panameño, y al ser Panamá miembro de la Organización de la Naciones Unidas y signataria de la Convención de Derechos Humanos, UDELAS ha de promover dichos derechos.

Sin embargo se considera necesario establecer en el cuadro legal institucional que brindaría sostén a la atención a la diversidad en UDELAS, lineamientos que establezcan desde el derecho positivo la adhesión de la Universidad a los derechos inmanentes a toda persona.

El que la gestión a la diversidad en UDELAS cuente con una estructura legal establecida, propicia una mayor eficacia y eficiencia, y sirve también de regulador ante acciones dispersas que no necesariamente permiten el que haya un política concreta en la Universidad.

Una de las realidades más apremiantes que se observan en lo referente a la atención a la diversidad en UDELAS, es que actualmente el CADI sólo opera a nivel de Sede, por tanto no se tiene comprensión de cuál es la realidad de la gestión de la diversidad en las extensiones universitarias.

En la actualidad UDELAS presenta las siguientes extensiones universitarias:

1. Extensión universitaria de Chiriquí.
2. Extensión universitaria de Azuero.
3. Extensión universitaria de Veraguas.
4. Extensión universitaria de Colón.
5. Extensión universitaria de Azuero.

Las extensiones universitarias si bien se vinculan con realidades contextuales específicas, no dejan de percibir los mismos retos en lo referente a la atención a la diversidad que presentan la Sede, por ello debe también concebirse su realidad como importante para lograr que la UDELAS brinde una respuesta adecuada ante la necesidad de una cultura más incluyente.

Se señala que igualmente que algunas regiones los temas derivados de la diversidad en general necesitan más estudio y acompañamiento por lo cual cobra mayor necesidad la presencia del CADI en dichas regiones del país.

Además de las señalas extensiones universitarias la UDELAS cuenta con los siguientes programas académicos:

1. El Programa Académico de El Empalme, ubicado en el corregimiento El Empalme, Distrito de Changuinola. Creado mediante Acuerdo N° 036-2016 del 4 de agosto de 2016.
2. El Programa Académico de Chichica, ubicado en el corregimiento de Chichica, distrito de Müñä región de Kadri, Comarca Ngäbe-Buglé. Creado mediante Acuerdo N° 017-2014 del 22 de mayo de 2014.
3. El Programa Académico de Buenos Aires, ubicado en el distrito de Ñurum, Comarca Ngäbe-Buglé. Formalizado mediante Acuerdo N° 023-2014 del 8 de julio de 2014.
4. El Programa Académico de Carrizal, ubicado en el corregimiento de Río Grande, distrito de Soná. Formalizado mediante Acuerdo N° 018-2014 del 22 de Mayo de 2014.
5. El Programa Académico de Las Palmas, ubicado en el corregimiento y distrito de Las Palmas. Formalizado mediante Acuerdo N° 027-2014 del 22 de julio de 2014.
6. El Programa Académico de Cerro Pelado, ubicado en el corregimiento de Cerro Pelado, distrito de Ñurum, Comarca Ngobe-Buglé. Creado mediante Acuerdo N° 035-2016 del 4 de Agosto de 2016.
7. El Programa Académico de Gatuncillo, ubicado en el corregimiento de Nuevo San Juan, Distrito de Colón. Creado mediante Acuerdo N° 008-2016 del 25 de febrero de 2016.
8. El Programa Académico Ailigandí, ubicado en el corregimiento de Ailigandí. Creado mediante Acuerdo N° 019-2014 del 22 de mayo de 2014.

Estos programas académicos están ubicados en regiones distantes al centro de las respectivas ciudades, y tienen por objetivo llevar la Universidad a sitios tradicionalmente olvidados por la educación universitaria en general.

Se promueve por tanto la creación de Centro de Atenciones a la diversidad en cada una de las extensiones universitarias de UDELAS en el mediano plazo, y en los programas académicos ofrecer capacitaciones a los docentes y estudiantes sobre la importancia de la diversidad.

Al corto plazo es importante contar con al menos un docente o administrativo que sirva de enlace con el CADI para de esta forma facilitar la gestión de la diversidad en las extensiones universitarias.

Si bien en cada extensiones o programa académico es esperable encontrar diferentes situaciones que precisen las adaptaciones propias de la gestión de la diversidad, resulta prudente decir que el proceso de globalización está haciendo cada vez más similares las sociedades humanas.

Se afirma que debe reconocerse siempre las variables socioculturales propias de cada región en lo referente a la adecuada atención a la diversidad como forma de garantizar una intervención adecuada.

Una de las grandes necesidades que actualmente se presenta en la adecuada gestión por parte del CADI es la ausencia de cifras válidas que permitan saber cuál es la realidad de la diversidad en UDELAS, si bien el centro cuenta con estadísticas de los atendidos externos, así también como de los estudiantes udelistas que asisten al centro de atención a la diversidad por razón de alguna discapacidad, se necesita contar con cifras de otras variables vinculadas a la diversidad, entre ellas se mencionan.

- Alumnos provenientes de otros países.
- Docentes extranjeros.
- Estudiantes, docentes y administrativos que se identifican con otras orientaciones de género.
- Pertenencia a determinadas religiones.

- Existencia de discapacidades físicas.
- Presencia de dificultades en procesos cognitivos.
- Enfermedades que requieran acompañamiento.
- Problemáticas sociales asociadas.

Se señala a que si bien dichos datos pueden o no existir actualmente, es una realidad que se precisa que el CADI los tenga de manera actualizada, de esta forma se lograría brindar una mejor respuesta a las necesidades de los estudiantes, docentes o administrativos.

Como respuesta a esta situación se señala la importancia de que exista una comunicación con los siguientes departamentos universitarios:

- Departamento de admisión.
- Departamento de estadística de la UDELAS.
- Dirección de recursos humanos.
- Directores de extensiones universitarias.
- Coordinadores de programas académicos.
- Decanatos universitarios.
- Coordinadores de carreras.

La vinculación con estos departamentos en aras de asegurar que el CADI cuente con datos y estadísticas actualizadas es de relevancia notoria, toda vez que solo con información precisa se pueden tomar decisiones adecuadas que permitan optimizar la gestión de la diversidad en UDELAS.

También se busca con esta medida que el CADI pueda vincularse con el amplio espectro de la diversidad y considerar en su proceder administrativo otras dimensiones de la diversidad.

Se propone pues que la estadística sea apuntalada de manera óptima en el CADI y que a partir de la misma se pueda así mismo brindar orientaciones a nivel nacional sobre las principales necesidades que se

deben solventar. En el caso de las extensiones y programas académicos el enlace del CADI sería el encargado de levantar dichos datos.

Recientemente se ha habilitado una sección del CADI y otras dependencias de UDELAS en la página web oficial de UDELAS, en dicha sección se presentan la fecha de creación, los especialistas y los servicios que se presentan actualmente en el CADI.

Con el presente plan de innovación se pretende ampliar las opciones que se brinda a los estudiantes, profesores y administrativos de UDELAS en dicha sección de la página web, se propone:

- Se habilite un buzón para recibir consultas o sugerencias al CADI.
- Brindar vídeos tutoriales en los cuales el personal del CADI, ofrezca orientaciones generales sobre cómo atender casos vinculados a la diversidad.
- Crear un enlace específico, con la respectiva confidencialidad, para denunciar casos discriminación.
- Tener documentos adjuntos a los cuales los docentes puedan acceder en caso de tener dudas sobre cómo atender casos específicos.
- En caso de que alguien necesite una cita con el CADI, ofrecer la opción de sacar cita.
- Colgar la postura oficial de UDELAS ante temas de diversidad.

La sección del CADI en la página web oficial de UDELAS de esta forma sería más dinámica y serviría a los fines de acercar el centro a la comunidad universitaria en general, importante también considerar que en el caso de las extensiones universitarias y los programas las derivaciones se haría al enlace del CADI en dichas instancias.

De igual manera periódicamente, se propone el CADI cree diferentes cápsulas informativas para que sean colgadas en las diferentes redes sociales de la Universidad, el propósito de dicha medida es fundamentalmente visibilizar la aceptación que la universidad da al tema de la diversidad.

Importante para lograr este objetivo es una colaboración estrecha con el departamento de comunicaciones de UDELAS, de forma tal que haya una permanente y estrecha asociación que favorezca la visualización del CADI en la comunidad universitaria en general.

Se propone igualmente dentro del plan de innovación crear guías explicativas a los docentes sobre cómo atender a las personas con diferentes expresiones de su sexualidad.

Partiendo de la normativa que se propone crear en UDELAS sobre la atención a la diversidad, se deriva una comprensión de un trato inclusivo y no discriminatorio de las personas con orientaciones sexuales diversas, los temas que se ofrecerían en estas capacitaciones serían:

- Derechos humanos y diferentes orientaciones sexuales.
- Lenguaje no discriminatorio.
- La importancia del respeto a la diferencia.
- Cómo identificar y abordar casos de discriminación en el aula.

Para el desarrollo de estas capacitaciones puede recurrir igualmente a la virtualidad evitando de esta forma cualquiera limitante que pueda impedir su realización.

La diversidad sexual en Panamá es un tema que genera no pocas respuestas emocionales exacerbadas, empero, dentro del contexto universitario debe regir el respeto a las libertades individuales, así también como un entorno social no discriminatorio y apegado a los derechos humanos.

Otro factor a resaltar es la importancia de brindar asesoría y acompañamiento a aquellos docentes miembros del colectivo LGBT, que precisan orientaciones específicos.

Igualmente se señala se considera importante incluir al personal administrativo en dicho planteamiento atencional.

El presente plan de innovación a su vez busca apoyarse en los docentes para lograr que las **personas de edad avanzada** que decidan seguir

especializándose o que decidan reinventarse a nivel académico y profesionalmente lo puedan lograr de manera adecuada.

Una de las realidades de nuestro tiempo es que el periodo para la jubilación es cada vez más largo, razón por la cual muchas personas han de continuar adquiriendo competencias para lograr mantenerse con ventajas competitivas importantes, por ello la Universidad recibe cada día más personas de cuarenta o más años en sus aulas.

Ante esta situación el desarrollo de guías explicativas a los docentes sobre cómo atender a las personas con diferentes edades en la Universidad toma un rol capital, fundamentalmente porque se busca que la UDELAS sea una Universidad que apueste por la conjunción de experiencias.

Resulta valioso el aporte que una persona de cincuenta años pueda brindarle a un estudiante de veinte, y mejor aún si la persona de más edad tiene experiencia en el campo al cual pretende llegar el más joven, esta mezcla de edades genera un ambiente más enriquecido para todos los alumnos.

Se presentan algunos temas importantes para la creación de guías explicativas a los docentes sobre cómo atender a las personas con diferentes edades en la Universidad:

- Entendimiento de las habilidades cognitivas y su evolución durante el ciclo vital.
- Estrategias pedagógicas para la adultez media y tardía.
- Cómo lograr interacciones intergeneracionales positivas.
- Creación de comunidades del conocimiento.
- Estrategias pedagógicas participativas.

Los temas propuestos tienen por objetivo desarrollar competencias específicas que les permitan responder de manera adecuada a las diferentes realidades que les presenta el enseñar a estudiantes de diferentes grupos etarios.

También se pretende aprovechar la oportunidad para propiciar que los profesores que precisen orientación para acceder a los usos que se le pueden dar a las nuevas tecnologías en los procesos de enseñanza, ordenación de contenidos académicos y evaluaciones en el contexto académico puedan obtener dicha capacitación.

En el caso de la Universidad panameña se precisa brindar oportunidad de formación continua en el uso de las nuevas tecnologías de la información al proceso pedagógico.

Siendo necesario desarrollar algunos temas en específicos:

- Apps de uso docente.
- Elaboración de presentaciones interactivas.
- Apps o plantillas que permiten llevar el control de notas y asistencia.
- Mayor dominio de aulas virtuales.
- Aprender a encontrar páginas webs donde puedan mantenerse actualizados con las nuevas aplicaciones electrónicas docentes.

A señalar que para tal fin el CADI ha de estar con comunicación con el instituto de lenguas y tecnologías (ILTEC), como lugar en el cual se pueden brindar las capacitaciones, ha de señalarse que el accionar del CADI se incluye fundamentalmente en la gestión de la diversidad, de tal forma que haciendo así se evita la duplicidad de funciones, en este caso con el ILTEC.

Se presenta la creación de guías explicativas a los docentes sobre cómo atender a las personas que son de otras latitudes con la finalidad de lograr de esta forma un abordaje efectivo a la hora de que un profesor se encuentre con un salón compuesto por alumnos de diferentes países y culturas.

Las migraciones son una tendencia global, y en el caso panameño se vienen presentando con mucha frecuencia, existiendo colonias importantes de venezolanos, colombianos, judíos, árabes, indostanés, españoles y nicaragüenses por mencionar las más grandes.

Ante esta realidad el docente udelista ha de contar con recursos tanto cognitivos como sociales para procurar que estas diferencias de origen propicien una clase más participativa y rica en experiencias, que le permitan tener tanto al estudiante nacional como al extranjero una concepción más compleja de la realidad profesional.

El tema migratorio no se puede entender fuera de la realidad social específica de cada país, siendo en el caso panameño solo en recientes tiempos ocasión de debates por supuestas invasiones de extranjeros, empero, Panamá tiene una larga historia de inclusión al extranjero y en virtud de ello debe asignarse las intervenciones docentes.

Entre los temas que se buscan incluir en las guías se señalan:

- Historia de las migraciones en Panamá.
- Cómo aprovechar los salones culturales para maximizar el aprendizaje.
- Evitando la discriminación cultural en el aula.
- Promoción de una cultura diversa, el caso panameño.
- Similitudes culturales panameñas con otras culturas.

Los temas propuestos buscan primeramente crear empatía con el extranjero, de forma tal que el proceso de inclusión sea más fluido y ameno.

Ahondar en la historia de Panamá como país de receptor de grandes cantidades de hombres y mujeres de otras latitudes quienes con su esfuerzo han hecho crecer nuestro país será igualmente provechoso para lograr que el estudiantado, y el docente en general valore positivamente al extranjero.

Se presenta igualmente la importancia de formar de manera continua en la diversidad al personal del CADI, es menester que todo el personal reciba formación de tal suerte que maneje con facilidad el concepto de diversidad y en qué consiste en la práctica.

Todo el presente plan de innovación antes de ser puesto en práctica debe ser explicado a la totalidad del personal del Centro de tal manera que sean embajadores del mismo.

Para ello se buscará motivarlos señalando:

- El rol capital que juega la diversidad en el concepto universitario.
- El enriquecimiento que pueden obtener aplicado el concepto de diversidad en sus vidas.
- La relevancia internacional que tiene la diversidad a nivel internacional.

Se propone crear en el CADI un grupo de estudio sobre la diversidad a nivel universitario. Este grupo de estudio estará encargado de mantenerse actualizado con temas relativos a la diversidad a nivel nacional e internacional. De forma que se cuente con actualizaciones periódicas sobre el tema.

Entre los temas a estudiar estarían:

- Diversidad en el ámbito latinoamericano.
- Diversidad en el ámbito europeo.
- La diversidad y la vida universitaria.

4.3 Desarrollo

En busca de que el presente plan se materialice se opta por una metodología de control básica: hecho, no hecho y anotaciones mensuales. Se opta por esta metodología en busca de evitar que se pierda en trámites burocráticos la meta de un CADI acorde a nuestra realidad contemporánea.

Cuadro de seguimiento mensual			
Objetivo	Hecho	No hecho	Anotación
1. Dotar a la Universidad Especializada de las Américas con herramientas pedagógicas para atender a la diversidad.			Objetivo a mediano plazo
2. Promover el se cree un cuadro normativo a nivel institucional para atender a la diversidad en la UDELAS.	Se ha creado ya una comisión para redactarlo.		
3. Promover la creación de centros de Atención a la diversidad en cada una de las extensiones universitarias de UDELAS.			Objetivo a largo plazo.
4. Creación de una base de datos actualizada del personal estudiantil, docente			Objetivo a

y administrativo que presenta algún tipo de realidad diversa.			median o plazo.
5. Creación de un site en la página web de UDELAS donde se reciba dudas, quejas y se pueda pedir información sobre cómo atiende la Universidad lo diferente.			Objetivo a median o plazo.
6. Creación de talleres formativos a los docentes de UDELAS sobre qué es la diversidad y cómo responder ante ella.			Ya se han presentado dos exposiciones a docentes y administrativos.
7. Crear guías explicativas a los docentes sobre cómo atender a las personas con diferentes expresiones de su sexualidad.			Objetivo a median o plazo
8. Crear guías explicativas a los docentes sobre cómo atender a las personas con diferentes edades en la Universidad.			Objetivo a median o plazo
9. Crear guías explicativas a los docentes sobre cómo atender a las personas que son de otras latitudes.			Objetivo a median o plazo
9. Formar en la diversidad al personal del CADI.	Se han realizado dos intervenciones ya		
10. Crear en el CADI un grupo de estudio sobre la diversidad a nivel universitario.	Creado.		

4.4 Resultados, productos conseguidos, relaciones encontradas

Considerando la recomendación brindada por el doctor Primitivo Sánchez Delgado, tutor de este trabajo de fin de máster consideramos necesario concentrar nuestra intervención en aquellos puntos que se consideraban más sustantivos y necesarios.

Por ello nos concentramos en tres puntos fundamentales, siendo el primero de ellos dotar a la UDELAS con un marco legal que permitiese a la Universidad brindar un abordaje más eficaz y pertinente ante los casos de diversidad que se presentaran.

Por ello se presentó al señor rector, la propuesta de se realizará una normativa legal que posibilite la atención a la diversidad de una manera más eficiente y eficaz. El medio fue a través del primer paso que impone la vía legal de creación de reglamentos o leyes en el Estado panameño, siendo esta la denominada figura de exposición de motivos. En dicha nota se hace una síntesis del presente trabajo y se presentan los siguientes argumentos:

- La constitución política de la República de Panamá en su título III, capítulo Iº, artículo 19, señala: “No habrá fueros o privilegios ni discriminación por razón de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas”. Siendo este un pilar fundamental y rector de todo el mismo accionar del Estado panameño.
- La Universidad Especializada de las Américas, como dependencia propia del Estado panameño ha de dirigir su accionar al auspicio de la normativa constitucional, la cual de manera taxativa señala el adecuado proceder de todas las instituciones del Estado.
- Una de las principales variables características de nuestras sociedades humanas contemporáneas es su diversidad (Mazur, 2010). Siendo clave en el concepto de diversidad precisamente el término diferencia. Y esta última palabra, diferencia, en su etimología latina refiere a accidente, es decir, a aquello que sobreviene de forma imprevista o que no es común o lo habitual.

- La totalidad de los objetivos parten de la idea de actualizar el concepto de diversidad a la realidad contemporánea.

Se proponen se reglamente los siguientes ámbitos:

- Modificaciones que los docentes pueden realizar en los procesos de enseñanza y aprendizaje a la hora de impartir sus clases para con alumnos que presenten condiciones propias de la diversidad.

- Se señale las acciones evaluativas que pueden hacer los docentes antes casos de diversidad de forma tal que cuenten con respaldo legal.

- Se considera necesario que para la adecuada realización de este marco legal se cuente con la representación de la comunidad universitaria en general de forma tal que sea producto de un trabajo colectivo, evitando así la apreciación de ser algo impuesto y no consultado.
- Se propone igualmente la legislación contemple el ámbito de la **diversidad sexual**, la diversidad **religiosa**, la **dimensión cultural** de la diversidad y la **diversidad docente**, subrayando fundamentalmente que no todos los docentes presentan las mismas competencias pedagógicas.
- Se propone debe potenciar al CADI como un lugar en el cual el docente puede acercarse en busca de orientaciones específicas para mejorar su práctica docente, en la actualidad los docentes no buscan este tipo de ayuda, por ello el centro debe buscar formas de promocionarse, así también la Universidad ha de procurar motivar dicha búsqueda de ayuda.

Esta sustentación igualmente se le entregó a la señora vicerrectora de la UDELAS.

Se señala que tanto al señor rector como a la señora vicerrectora les pareció pertinente la propuesta y se estará consolidando una comisión universitaria para la creación de una ordenación de jure con respecto a la atención a la Universidad en UDELAS.

El segundo punto a tratar fue la formación en el tema de diversidad al personal del CADI, para tal fin se aprovechó una reunión en vicerrectoría y se realizó una presentación del presente trabajo de fin de máster y se dio una introducción al concepto de la diversidad según las nuevas líneas teóricas existentes.

Se trataron los siguientes puntos:

- La diversidad no se limita a la discapacidad.
- La importancia de la diferencia como valor humano.
- La necesidad de que UDELAS siga consolidando su hacer en la atención a la diversidad.

Se espera continuar con dicha formación a los especialistas del CADI en las sucesivas jornadas de capacitación que se brinda semanalmente en el CADI.

El tercer punto priorizado fue la creación de una base de datos sobre la diversidad en UDELAS.

Atendiendo a la realidad más sensitiva en UDELAS, se presentó al señor decano de vida estudiantil y actual director de admisión un formato de hoja de datos que permita saber las siguientes variables de los alumnos que van a entrar a UDELAS el próximo año lectivo:

- Presencia de discapacidad.
- Creencia Religiosa.
- Nacionalidad.
- Edades promedio.

De esta forma se busca a partir del próximo año estar en capacidad de abordar de una manera más adecuada la diversidad estudiantil en UDELAS.

Una de las grandes debilidades que se presenta ahora mismo es la falta de lo cuantitativo en el tema de la diversidad. Por eso la intención de traducir en cifras lo que se hace de manera rutinaria.

5. Conclusiones

5.1 Extensión del concepto de diversidad, su integralidad y factores que afectan su actualización.

El presente trabajo de fin de máster ha permitido observar la necesidad de que el concepto de diversidad sea ampliado en el Universidad Especializada de las Américas, es decir, es menester que en la Universidad se inserte a nivel de la cultura organizativa el concepto de diversidad como algo más que únicamente discapacidad.

Se considera que la limitación del concepto de diversidad a lo estrictamente vinculado a la discapacidad se debe en gran medida a la historia fundacional de la Universidad Especializada de las Américas. Debido a que la misma tiene sus inicios como una dependencia del instituto panameño de habilitación especial (IPHE), es dable suponer que se mantenga viva dicha concepción particular de la diversidad como reflejo típicamente histórico.

Se considera que esta variable es la primera en ser redefinida porque en sí misma sostiene todo el abordaje que se pueda brindar a la realidad de lo diferente en el contexto universitario y general.

Una concepción no universalista de la diversidad disminuye teórica y prácticamente la respuesta que puede brindar la Universidad Especializada de las Américas a lo diferente dentro de sus claustros y a la sociedad en general.

Se considera por esto básico conceptualizar de manera adecuada la diversidad y normar sobre ello para que la Universidad pueda ahondar con precisión en su modelo pedagógico y formativo

Posterior a la presentación de esta propuesta de intervención a las autoridades de la Universidad Especializada de las Américas, la respuesta ha sido unánime a favor de que se establezcan las medidas propuestas de cara a que nuestra universidad tenga una respuesta integral a la diversidad. De forma tal que el clima organizacional de la Universidad especializada de las Américas es propicio para establecer este cambio organizacional que se propone, en aras de apuntalar a este centro de estudios superiores al frente del liderazgo en la atención a la diversidad.

Una ventaja particularmente interesante es que tanto el personal docente, estudiantil y administrativo, debido a la oferta académica de UDELAS, presenta un concepción tolerante de lo diferente, al menos a nivel de lo que se refiere a la discapacidad. Esto debido a que en UDELAS hay un bagaje histórico a la diversidad. Se pretende por tanto a partir de esta realidad generalizar este respeto a lo diferente a las otras áreas de la diversidad de forma tal que exista una cultura organizativa de apertura y de no discriminación.

Si bien la Universidad Especializada de las Américas es una Universidad aún joven en comparación con otras Universidades panameñas, ha de enfrentarse a la resistencia al cambio como variable limitante. Por ello se sostiene que la implementación de una reforma en la manera en la cual la Universidad responde a la diversidad tiene que sustentarse en una base de jure como elemento sustantivo.

El establecimiento de una normativa clara, objetiva y pertinente permitirá que el personal encargado de atender a la diversidad cuente con la confianza y el respaldo institucional debido.

El conformismo como variable contenedora de los cambios puede actuar como una variable altamente limitante, por ello su entendimiento y abordaje ha de ser una variable de sumo importante para alcanzar el éxito en el cambio organizacional que se propone con la presente propuesta.

Ha de resaltarse que es de suma relevancia que el cambio organizacional propuesto para colocar a la Universidad a la vanguardia en la atención a la diversidad, requiere de la participación activa fundamentalmente de los actores que detentan rangos altos, medios y

bajo en la Universidad. Esto debido a que se precisa una colaboración a todos los niveles.

Un error frecuente es limitar la incidencia de la búsqueda del cambio a los rangos superiores y medio de la organización. Se recomienda, por tanto, que esta intervención vaya a todos los niveles, evitando así una limitación que en el futuro no permita la consolidación de la diversidad como un componente organizacional sustantivo.

La diversidad ha de permear a toda la organización y trascender las meras proclamas y guías generales. Ha de, por el contrario, vivirse y sentirse en todo lo que se hace a lo interno de la organización.

5.2 Dimensión administrativa y lo que se precisa

La atención de la diversidad debe comprender necesariamente la respuesta al personal administrativo de la UDELAS, por ello, el departamento de recursos humanos ha de estar imbuido de una comprensión adecuada de qué es la diversidad y cómo ha de atenderse.

Esto debido a que para promover el cambio organizacional es necesario empezar por los colaboradores. Dado que un colaborador asistido desde un paradigma diverso, es proclive a repetir dicho abordaje cuando le corresponda encontrarse con un caso de diversidad.

UDELAS es llamada a atender y responder de manera adecuada en primer término a los casos de diversidad que están en ella, es decir, en los componentes administrativos tanto docentes como no docentes (personal administrativo).

El departamento de recursos humano es por la definición propia de su oficio un actor clave para lograr que la normativa de cambio propuesta en este trabajo de fin de máster sea aplicada y sostenida en el tiempo.

Se ha de procurar hacer algunas acciones concretas que permitan que el departamento de recursos humanos actúe en apego al paradigma de la diversidad en UDELAS:

- Hacer un estudio de cuán diversa es UDELAS a nivel administrativa.

- Procurar que las futuras vacantes sean llenadas por personal que permita que UDELAS sea más diversas.
- Formar en la diversidad al personal que trabaja en recursos humanos.
- Realizar encuestas que permitan observar la actitud ante la diversidad por parte del personal que labora en UDELAS.
- Promover la diversidad a nivel nacional (todas las extensiones universitarias).

Se señala que el CADI ha de ser el ente que brinde apoyo a la dirección de recursos humanos para lograr las metas arriba señaladas.

Se señala que actualmente el centro de atención a la diversidad existe solamente en UDELAS sede, este indicador nos hace ver que las extensiones universitarias a lo largo del país no cuentan con una herramienta que les permita responder de manera quizá más pertinente a la diversidad.

Ante esta realidad es necesario que la UDELAS procure la creación de centros de atenciones a la diversidad en las extensiones universitarias, o que al menos en un primer paso importante, se cuente con personal previamente entrenado que sirvan como embajadores de la diversidad en las diferentes extensiones udelistas.

Se ha de señalar que una variable a favor de promover la diversidad en las extensiones universitarias es que al igual que en la sede central universitaria la oferta académica es propiciadora de una conceptualización positiva hacia lo diferente, al menos en lo que respecta al personal docente y estudiantil. Siendo, eso sí, importante la formación del personal administrativo.

Las extensiones universitarias, se precisa, se vean como actores de importancia en lo que respecta a la diversidad, debido a que se necesita que todo estudiante, docente o administrativo udelista sea un promotor de la diversidad como elemento procurador de la paz y la sana convivencia en la sociedad panameña.

Se resalta que la intervención para promover la diversidad en las extensiones debe partir de aquellas extensiones que tienen menor

población a aquellas extensiones más grandes, esto con el objetivo de ir aprendiendo sobre la marcha.

5.3. Dimensión docencia y su rol

En la Universidad Especializada de las Américas todos los estudiantes de licenciatura reciben como parte de su formación una materia que se llama atención a la diversidad. En la actualidad se hace necesario que dicha materia sea actualizada bajo el paradigma abarcador de la diversidad y no limitarse a la discapacidad únicamente.

Al realizar este cambio se garantiza de manera adecuada que todos los estudiantes udelistas cuenten con una aproximación básica adecuada de lo que es la diversidad. Se hace ver la viabilidad de los siguientes ejes temáticos a desarrollar.

- La diversidad como concepto relativo a lo diferente.
- Elementos constitutivos de la diversidad (diversidad cultural, religiosa, sexual, relativa a la edad).
- La diversidad y su rol en la consecución de una cultura de paz.
- Aprecio por lo diferente.
- Los riesgos de una sociedad no diversa.
- Interacciones sociales desde la diversidad.

Podrían incluirse otros temas, de nuevo lo importante será que el concepto de la diversidad sea ampliado y entendido como un factor que redunde en una sociedad más plena y no discriminadora.

Si bien en la actualidad los docentes procuran en esta materia acercar a los alumnos a la discapacidad en esta materia, se señala que es una gran oportunidad igualmente para desarrollar en los alumnos una visión más actualizada de que lo es la diversidad.

La tecnología juega un rol importante en nuestra sociedad, desde los teléfonos inteligentes, las tabletas, pasando por las redes sociales y otras formas virtuales de comunicación, asistimos a la realidad de que la forma de generar cambios en la forma de entender fenómenos o conceptos pasa por la promoción de dichas nuevas formas en las redes virtuales.

Se postula que la UDELAS debe reconocer la realidad de nuestra sociedad y en consecuencia aprovechar a su favor esta situación para promover la diversidad.

Al ser una de las propuestas de este trabajo de fin de máster la creación de un enlace en la página web de UDELAS. Se ha notado la disposición por parte del personal de informática y comunicación de vincular a la diversidad en su hacer.

Es menester pues supervisar que efectivamente se usa la tecnología como agente de promoción de la diversidad en lo que respecta a la UDELAS. Ver la tecnología como una aliada clave es de sumo importante.

Se evidencia la necesidad de que el personal udelista que atiende a la diversidad actualmente y que presenta un dominio no adecuado de la tecnología pueda recibir capacitación para tal fin, de forma que su abordaje sea adecuado y más fluido.

Como primer paso se observa la necesidad de que la Universidad Especializada de las Américas ofrezca a través de lo que se denomina formación continua, brindado en este caso por el decanato de extensión, diplomados que posibiliten la formación formal de los docentes o administrativos que tengan a bien educarse en esta área del saber.

Una necesidad a satisfacer a mediano plazo será la creación de un máster en atención a la diversidad.

La adecuada atención a la diversidad requiere que haya una formación continua y científica en los que la gerencia, actualmente existen pocas oportunidades de formación sobre este tema.

Por ello se considera que la Universidad Especializada de las Américas es la llamada a responder a esta necesidad, de suerte que su personal en primer término esté debidamente actualizado sobre el particular, y en segundo término, como una valiosa oportunidad para que UDELAS se

proyete a la sociedad como una organización diversamente comprometida.

También se hace necesaria que la diversidad sea considerada en los diferentes foros que mensualmente se hacen en la Universidad, debido a que en la actualidad el abordaje en estos espacios se limita a jornadas específicamente de materias próximas a lo que es la diversidad.

Valioso sería presentar la diversidad en contextos más amplios como jornadas de ingeniería o ciencias exactas, de esta forma se avanza hacia lo que debe ser la real atención a la diversidad, un tema transversal a la totalidad del hacer universitario.

El dar a la diversidad un rol fundamental permite que los docentes observen la importancia de la misma y que procuren realizar un proceso pedagógico eficaz que redunde en que el alumno se vea a sí mismo en capacidad de interactuar de manera asertiva en una sociedad diversa y compleja como lo es la panameña.

Siendo una necesidad importante darle a la diversidad un rol capital en el proceso de formación de los estudiantes de UDELAS, el considerar la diversidad como una materia fundamental, propiciaría que en el futuro nuestros estudiantes que llegaran a puestos directivos, colocaran a la diversidad y su atención en su sitio importante.

Igualmente al colocar a la diversidad como una materia fundamental en los planes académicos de las carreras que ofrece la Universidad Especializada de las Américas, al momento de las acreditaciones de las carreras se contaría con una buena oportunidad para actualizar los contenidos de dicha asignatura.

Luego de evaluar la realidad udelista bajo el prisma actual de la atención a la diversidad se hace necesario señalar que deben crearse espacio de formación para personas que tienen algún tipo de discapacidad y que desean la obtención de un título universitario.

La Universidad de Costa Rica (UCR) ha dado pasos importantes a este respecto. Se presentan a continuación algunas propuestas que se consideran necesarias en el mercado laboral:

- Asistentes de docentes en educación especial.

- Técnicos en informática educativa.
- Asistentes de estimuladoras tempranas.

En definitiva lo que se hace necesario es que la Universidad Especializada de las Américas cuente con una oferta que académica que esté antes de la licenciatura o incluso antes de los grados de técnico que actualmente ofrece la Universidad, pero que a su vez sean necesarios en el ámbito laboral.

Esto se observa necesario porque en la actualidad no hay opciones universitarias para personas con ciertas discapacidades que desean tener un título universitario.

Ofrecer estas titulaciones permitiría dar un paso adecuado en la concreción de que la Universidad sea un referente en la promoción de una sociedad más justa e incluyente.

Las opciones mencionadas podrían aplicarse a otras disciplinas y facilitar así la oferta académica que se propone.

Referencias bibliográficas

- Besalú, Xavier. (2012). Interculturalidad: la resocialización del profesorado. En Begoña López y Martina Tuts (Coords.). *Orientaciones para la práctica de la educación intercultural. Red de Escuelas Interculturales*. Madrid: Wolters Kluwer España. Disponible en <http://www.escuelasinterculturales.eu/IMG/pdf/orientacionesparalapracticadelaeducacionintercultural-2.pdf>
- Gómez Jarabo, Inmaculada. (2016). *Formación del profesorado para el tratamiento educativo de los conflictos sobre diversidad cultural y de género*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Dir. Primitivo Sánchez. Disponible en <http://eprints.ucm.es/30737/>
- Booth, Tony y Ainscow, Mel (2015). *Guía para la Educación Inclusiva. Desarrollando el aprendizaje y la participación en los centros escolares*. Madrid: FUHEM/OEI. Disponible en <http://www.oei.es/IndexLibroAgosto.pdf>
- COLOM, F. & LÓPEZ , A . (2011). *¿Hacia un sociedad post-secular?*. España: Sistema de impresión industrias gráficas.
- GARDNER, HOWARD. (2001). *Estructuras de la Mente* . Colombia : *Basic Book, Harper Collins*.
- MAZUR, B. (2010). Cultural Diversity in Organisational Theory and Practice. *Journal of Intercultural Management*, 2, 5-15.
- ONU. (1948). DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS . 2017, de ONU Sitio web: http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Pinker, Steven. (2005). *La Tabla Rasa, la negación moderna de la Naturaleza humana*. Barcelona: Paidós
- PRADA, D. (2014). *Evolución del Concepto de Atención a la Diversidad*. Valladolid: Universidad.

-PRADA, DAVID. (2014). Evolución del Concepto de Atención a la Diversidad. España: Universidad Valladolid.

-PRADA, JOSÉ RAFAEL . (2007). Psicología & Religión . Bogotá : San Pablo.

-RACHELS, JAMES. (2006). Introducción a la Filosofía Moral . México : FCE.

-ROBBINS, STEPHEN & JUDGE, TIMOTHY . (2013). Comportamiento Organizacional . México : PEARSON.

-ROBBINS, STEPHEN & JUDGE, TIMOTHY . (2013). Comportamiento Organizacional . México : PEARSON.

-Rodríguez-Gómez, D. & Gairín, J.. (2017). Evaluación y mejora Institucional.. Barcelona, España.: EDO-Serveis.

-Sánchez Delgado, P. (2007). Formación para la Docencia Universitaria. En M. T. Colén y F. Imbernon (Eds.), I Congreso Internacional "Nuevas tendencias en la formación permanente del profesorado" (pp. 1820-1832). Barcelona: ICE Universidad de Barcelona y grupo FODIP.

-SÁNCHEZ, PRIMITIVO . (2017). Programas de Desarrollo Académico para el Profesorado. Barcelona, España: EDO-SERVEIS.

-SANTIAGO, R. (1998). Griegos y Bárbaros: arqueología de una alteridad. *Faventia*, 2, 33-45.

-UDELAS . (2013). Estatuto Orgánico . 2018, de UDELAS Sitio web: UDELAS.AC.PA

-UNESCO. (2008). Educación y Diversidad Cultural . Chile : Pehuén Editores . UNESCO. (2008). *Educación y Diversidad Cultural*. Santiago de Chile: Pehuén Editores .