

**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ**

**Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades**

**Diversidad Étnica USFQ:**

**¿Cómo apoyar a los alumnos del Programa de Diversidad Étnica  
en su incorporación a la universidad?**

**David Esteban Noboa Fustillos**

**Psicología General**

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito  
para la obtención del título de  
Licenciatura en Psicología General

Quito, 10 de Mayo de 2020

# **UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ**

**Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades**

**HOJA DE CALIFICACIÓN**

**DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA**

**Diversidad Étnica USFQ: ¿Cómo apoyar a los alumnos del Programa de  
Diversidad Étnica en su incorporación a la universidad?**

**David Esteban Noboa Fustillos**

**Nombre del profesor, Título académico**

**María Sol Garcés, MSc.**

Quito, 10 de Mayo de 2020

## **DERECHOS DE AUTOR**

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Nombres y apellidos: David Esteban Noboa Fustillos

Código: 00135854

Cédula de identidad: 1721358321

Lugar y fecha: Quito, Mayo de 2020

## **ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN**

**Nota:** El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, incluso a pesar de estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics COPE descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en <http://bit.ly/COPETHeses>.

## **UNPUBLISHED DOCUMENT**

**Note:** The following capstone project is available through Universidad San Francisco de Quito USFQ institutional repository. Nonetheless, this project – in whole or in part – should not be considered a publication. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing available on <http://bit.ly/COPETHeses>.

## RESUMEN

El presente trabajo, contiene perspectivas recopiladas de varios autores que sustentan como se puede generar un impacto en el Programa de Diversidad Étnica (PDE) de la Universidad San Francisco de Quito y de la comunidad en general, también se toman en cuenta algunos de los desafíos que se han presentado para estos estudiantes durante los últimos años. Considerando, la perspectiva de coordinadores, directores, estudiantes y graduados, se evidenciaron dos retos fundamentales, los cuales son: adaptabilidad académica y social. El primer desafío se divide en: bases académicas insuficientes y elección vocacional, el segundo desafío en relación a adaptabilidad social, se enfoca únicamente en habilidades sociales. Algunas de las soluciones propuestas son: vídeos tutoriales, aplicación de pruebas psicométricas para la elección profesional, la creación de un club de integración, la elaboración de un manual de habilidades sociales y por último capacitaciones a tutores del PDE por medio de recursos ya existentes en la universidad. Se tiene por objetivo que el presente proyecto sirva de apoyo para mejorar la calidad de vida de estos estudiantes en las áreas mencionadas y que en un futuro estas estrategias puedan ser llevadas a cabo. Trabajo realizado en colaboración con: María Fabiola Totoy Romero, David Esteban Noboa Fustillos, Mishell Alejandra Flores Jaramillo y Karen Daniela Puma Farinango.

Palabras clave: adaptabilidad, bases académicas, habilidades sociales, desafíos, propuestas, estrategias.

## ABSTRACT

This work, contains perspectives collected from various authors who support how an impact can be generated in the Ethnic Diversity Program (PDE) of University San Francisco of Quito and the community in general, also some of the challenges that has been presented for these students in recent years, are taken into account. Considering the perspective of coordinators, directors, students, and graduates, two fundamental challenges were evident, which are: academic and social adaptability. The first challenge is divided in insufficient academic bases and vocational choice, the second challenge in relation to social adaptability, focuses only on social skills. Some of the solutions proposed are: tutorial videos, application of psychometric tests for professional choice, the creation of an integration club, the preparation of a manual based on social skills, and, finally, training for PDE tutors through existing resources in University. The objective of this project is to support the improvement of the quality of life of these students in the previously mentioned areas, so that in the future these strategies can be carried out. Work made in collaboration by: María Fabiola Totoy Romero, David Esteban Noboa Fustillos, Mishell Alejandra Flores Jaramillo and Karen Daniela Puma Farinango.

Key words: adaptability, academic bases, social skills, challenges, proposals, strategies.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>CAPÍTULO 1</b>	10
Estrategias de Adaptación de Grupos Minoritarios a Entornos Académicos	10
Grupos étnicos	10
Identidad Cultural	11
Adaptabilidad	12
Habilidades Sociales	13
Estrategias	14
Estrategia de Difusión de Información e Investigación	14
Estrategia de Investigación y Aculturación	15
Estrategia Investigación sobre Optimismo	16
Estrategia Innovación Pedagógica	16
Estrategia de Apoyo Institucional mediante Tutoría	17
Estrategia mediante Talleres de Narrativa	18
Estrategia de Servicios Bibliotecarios para Minorías	19
Estrategia de Liderazgo Diverso	20
Estrategia de Juntas y Redes Estudiantiles	21
Conclusión	22
<b>CAPÍTULO 2</b>	23
Dinámica de la Organización	23
Historia	23
Misión y Visión	24
Característica de la Organización	24
Liderazgo	24
Contexto y Dinámica de la Organización	25
Conclusión	26
<b>CAPÍTULO 3</b>	28
Descripción del Desafío	28
Historia de la Organización	28
Problemática	29
Visiones	29
Visión Director	29
Visión Coordinadora	30
Visión de Estudiantes pertenecientes al PDE	31
Visión de Estudiantes Graduados que pertenecieron al PDE	33
Problema	34
Perspectiva de los Autores	35
Conclusión	35
<b>CAPÍTULO 4</b>	37

Propuesta	37
Desafíos	37
Primer Desafío: Adaptabilidad Académica	37
Soluciones del Primer Desafío: Adaptabilidad Académica	39
Primera Solución	39
Segunda Solución	42
Tercera Solución	46
Segundo Desafío: Habilidades Sociales	49
Primera Solución	49
Actividades Manuales	51
Role Play	51
Espacio de Diálogo	52
Semana de la Diversidad	52
Segunda Solución	53
Conclusión	56
Referencias	58
Reflexión Final	65
Referencias	67



**ÍNDICE DE FIGURAS**

<b>Figura 1</b>	<b>38</b>
Desafío uno	38
<b>Figura 1.1</b>	<b>42</b>
Primera solución desafío uno	42
<b>Figura 1.2.1</b>	<b>43</b>
Descripción temas video tutoriales	43
<b>Figura 1.2.2</b>	<b>46</b>
Segunda solución desafío uno	46
<b>Figura 1.3.1</b>	<b>49</b>
Tercera solución desafío uno	49
<b>Figura 1.3.2</b>	<b>49</b>
Tercera solución desafío uno	49
<b>Figura 2</b>	<b>49</b>
Desafío dos	49
<b>Figura 2.1</b>	<b>53</b>
Primera solución desafío dos	53
<b>Figura 2.2</b>	<b>56</b>
Segunda solución desafío dos	56

## CAPÍTULO 1

### **Estrategias de Adaptación de Grupos Minoritarios a Entornos Académicos**

En esta sección se describirán conceptos, datos de importancia y características de los siguientes temas: identidad cultural, minorías étnicas en el Ecuador y en el sistema educativo, habilidades sociales y adaptabilidad.

#### **Grupos Étnicos**

Los grupos étnicos minoritarios en el Ecuador, se definen por ser comunidades que comparten una auto-identidad determinada, caracterizada por una cultura simbólica en relación con idioma, religión, costumbres, tradiciones y creencias (Cevallos, 2017). Están conformados por indígenas, afro-ecuatorianos, mestizos, montubios y mulatos (Cevallos, 2017). Los indígenas ecuatorianos, se definen como los pobladores nativos dentro de un territorio en específico (Cevallos, 2017). Por otro lado, los afrodescendientes son el grupo sociocultural caracterizado por el mestizaje de origen africano y de la vertiente hispánica e indígena (Gavilanes et al., 2017). De igual forma, el mestizo ecuatoriano se define como aquel originario de una combinación entre indígena y español (Gavilanes et al., 2017). El montubio ecuatoriano se define como aquel derivado de la composición entre “60% indígena, 30% negro y 10% blanco” (Gavilanes et al., 2017). Por último, el mulato ecuatoriano, es aquel que surge de la combinación entre un afro-ecuatoriano y un blanco o un mestizo (Gavilanes et al., 2017).

Con respecto a los grupos étnicos minoritarios, es importante mencionar cómo ha sido su implicación dentro del sistema educativo ecuatoriano, puesto que es el área de interés para el presente trabajo. Dentro del sistema educativo del Ecuador, los grupos étnicos minoritarios han tenido un mayor acceso a la educación durante los últimos años, sin

embargo la tasa de crecimiento sigue siendo baja (Stefos, 2019). Se observa, que el 89.39% de los estudiantes ingresados en universidades tanto públicas como privadas son mestizos y tan solo el 3.35% son indígenas, el 4.25% afroecuatorianos y mulatos; y el 1.67% montubios (Stefos, 2019). Debido a esto, se considera importante que exista una mayor accesibilidad e inclusión para los estudiantes pertenecientes a estos grupos.

## **Identidad Cultural**

La identidad cultural se define como el sentido de pertenencia a un grupo o colectividad que tiene el propósito de reafirmar el saber quiénes somos y a qué grupo pertenecemos (Cevallos, 2017). Para algunos autores como Varas (2018), la identidad cultural se encuentra ligada a la historia y al patrimonio cultural, al mismo tiempo es entendida como la habilidad de asumir el pasado por medio de símbolos pertenecientes a cada cultura, los cuales son comprendidos universalmente como aquellos que influyen en la construcción del futuro.

Se entiende que los grupos étnicos minoritarios trascienden en sus diversos entornos por medio de: un modo de vida, desarrollo, costumbres, idioma, comportamientos, rasgos y raíces en común que destaca su conexión con su cultura (Peñañiel, 2017). Es relevante para ellos reconocerse como parte de una localidad determinada, de su sector, lo que no significa que se rompen lazos con su nación o el mundo, por el contrario, los afianza. La construcción de la identidad ecuatoriana surge de la amplia diversidad agrupada en diferentes territorios del país, considerado pluricultural, plurinacional y pluri-étnico (Peñañiel, 2017).

De acuerdo con la auto-identificación cultural y pertenencia existen 14 nacionalidades y 18 pueblos indígenas asentados en su gran mayoría en las áreas rurales del país. El mayor porcentaje de la población que reside en el área urbana, en la provincia del Guayas es del 84,49%. Por otro lado, en la provincia de Bolívar existe un mayor asentamiento de la

población rural con el 71,80 % (Pacari, 2019). En consecuencia, la pobreza, la desigualdad y la exclusión en el Ecuador están estrechamente relacionadas con la geografía y la etnicidad. El acceso limitado a los servicios de buena calidad en los sectores rurales, como en la Amazonía persisten, contando con el más alto promedio de pobreza (Pacari, 2019).

## **Adaptabilidad**

La adaptabilidad se define principalmente como la capacidad de poder alcanzar un funcionamiento óptimo en entornos cambiantes. Para algunos autores como Bayukgoze-kavas, Duffy y Douglas; la capacidad de una persona para adaptarse se relaciona con ciertos factores como: la satisfacción de la vida, la confianza, la autoestima, el soporte social y la sensación de control. Esto se debe a que, por medio de un buen proceso de adaptación al ambiente, es mucho más fácil alcanzar un sentimiento de satisfacción con la vida. De la misma manera, parte del proceso de adaptabilidad se basa en desarrollar una fuerte sensación de control, ya que esto facilitará el proceso y actuará como un incentivo para accionar acorde a una mejor respuesta ante los cambios presentados por el ambiente (2015). Adicionalmente, contar con una buena red de apoyo y autoestima, son dos factores que también promueven este proceso.

La información expuesta es importante, ya que nos permite entender de qué manera funciona la adaptabilidad en diferentes espacios, como por ejemplo, el ámbito universitario. Para algunos autores como Duffy (2010) la adaptabilidad se entiende como una habilidad que no depende en gran medida de la personalidad del individuo, sino más bien del contexto en el que se está desarrollando. Además el autor menciona que es muy común que existan dificultades en cuanto a esta transición principalmente durante el cambio del colegio hacia la universidad, puesto que los estudiantes enfrentan muchos cambios en su estilo de vida y normalmente perciben estos cambios de una manera sumamente estresante y negativa.

## **Habilidades Sociales**

Las habilidades sociales son competencias que permiten la interacción humana y a su vez, una mejor adaptabilidad al entorno social y ambiente físico (Hernández et al., 2018). Los seres humanos se caracterizan principalmente por tener la capacidad de resolver adversidades, sin perjudicar a los que lo rodean, por lo que se puede decir que existe una destreza social que permite crear un ambiente más llevadero y menos hostil (Flores et al., 2016).

Adicionalmente, las habilidades sociales son igual de importantes que las habilidades técnicas para tener éxito tanto en lo profesional, como en el ámbito académico (Morán et al., 2018). Si la persona es proveniente de otra cultura, como son las personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios, se debe hacer frente al proceso de aprendizaje cultural y a las habilidades de desenvolvimiento en la nueva cultura, puesto que es un pilar fundamental dentro de la construcción de su autonomía (Sosa y Zubieta, 2019).

La adaptabilidad de grupos minoritarios en los distintos entornos académicos es un factor, así como temas relacionados con el mismo, tales como: habilidades sociales, herramientas pedagógicas oportunas a la integración de grupos minoritarios, entre otros. Este capítulo tiene como principal objetivo dar a conocer aquellas estrategias que se han aplicado a nivel mundial y han sido efectivas como herramientas de mejora en cuanto a la adaptación de minorías a entornos escolares como colegios y universidades.

## **Estrategias**

### ***Estrategia de Difusión de Información e Investigación***

En la Universidad de Mainland de Reino Unido, se aplicó una estrategia para mejorar el proceso de adaptación en estudiantes minoritarios provenientes de Xinjiang en el año 2011. Se realizó un cuestionario de entre 15 y 20 preguntas a todos aquellos estudiantes no pertenecientes a grupos minoritarios y a personal académico como profesores, coordinadores, decanos etc. Con estos cuestionarios, se buscaba investigar con cifras cuál es la proporción de personas a quienes les interesa la sensibilidad intercultural (Wang, 2019). Al mismo tiempo, se elaboró otro cuestionario relacionado a cómo se sienten los estudiantes pertenecientes a grupos minoritarios, los reactivos para este grupo en particular se relacionaron a temas como: confianza y satisfacción en la comunicación (Yi et al., 2019).

El cuestionario realizado a estudiantes pertenecientes a grupos minoritarios le permitió a la Universidad de Mainland comprender que los problemas adaptativos de estos alumnos se relacionaban principalmente con la falta de autoestima y autoconfianza. En base a las investigaciones realizadas, la universidad llegó a la conclusión de que es necesario fomentar la adaptabilidad en relación con habilidades sociales en entornos académicos cambiantes (Yi et al., 2019). Por lo tanto, la estrategia llevada a cabo por la Universidad de Mainland consistió en proporcionar más oportunidades de interacción para estudiantes de grupos minoritarios con sus pares no pertenecientes a su minoría. Esto se llevó a cabo a partir de: introducir el idioma, cultura y tradiciones de los grupos minoritarios a las aulas, incentivar a los estudiantes a leer libros sobre la diversidad cultural (en este caso se promueve por medio de la utilización de extra créditos para clases afines al tema) y por último se realizan charlas en las cuales se busca que los estudiantes no pertenecientes a estas minorías formen una actitud mucho más inclusiva y comprensiva hacia este sector (Yi et al., 2019).

### ***Estrategia de Investigación y Aculturación***

En Suiza en el 2015, se realizaron investigaciones en el sistema educativo con relación a los grupos minoritarios en el alumnado. El estudio tomaba en cuenta a grupos minoritarios de estudiantes provenientes de Brasil, Albania e Italia. Se establecieron grupos comparativos entre aquellos estudiantes de minorías que contaban con los mismos recursos que una persona nacida en Suiza, en términos de condiciones socioeconómicas y recursos educativos, y aquellos quienes no cumplían con este requisito (Haenni et al., 2015). Al finalizar el estudio, se llegó a la conclusión de que no existían diferencias significativas. Al realizar otro cuestionario en relación con estrategias de aculturación, se concluyó que aquellos estudiantes inmigrantes que se sienten más satisfechos en cuanto a su cultura origen y se sienten más interesados en la multiculturalidad, son quienes tienen una mejor adaptabilidad psicosocial. Por otro lado, aquellos alumnos que se alineaban en extremo a su cultura de origen tenían una mayor tendencia a mantener actitudes de marginación y por ende una menor adaptación al entorno académico extranjero (Haenni et al., 2015).

Es por esto que se aplican estrategias de aculturación por medio de la apertura y apreciación a la diversidad cultural. Este proceso se da mediante el apoyo a investigaciones afines al tema, también se realizan entrevistas para monitorear el desempeño académico y nivel de adaptación de estudiantes pertenecientes a grupos minoritarios durante sus primeros años dentro del sistema educativo suizo (Haenni et al., 2015). Adicionalmente, en Suiza se han implementado otras estrategias como la educación a los profesores para que cuenten con una perspectiva más positiva hacia estudiantes migrantes o minoritarios, tomando como principal objetivo el que sean capaces de fomentar la integración cultural y que a su vez sientan aprecio por la diversidad cultural de sus alumnos (Haenni et al., 2015). Como último punto, cabe mencionar que se ha utilizado esta misma estrategia de aculturación e

investigación en otros casos, como con estudiantes turcos en países como Francia, Australia y Alemania (Yagmur & Van de Vijver, 2015).

### ***Estrategia Investigación sobre Optimismo***

Esta estrategia se basa en cómo la personalidad optimista puede ayudar en el proceso de adaptación de estudiantes pertenecientes a minorías. Esta investigación se realizó con estudiantes tibetanos en cuatro universidades al oeste de China (Chen et al., 2019). En este caso y al igual que en estudios anteriores, para poder entender de qué manera se puede fomentar la adaptación en minorías, se procedió a realizar cuestionarios hacia estos alumnos, manteniendo escalas de reactivos para depresión y su contraparte satisfacción con la vida. Se llegó a la conclusión de que efectivamente el optimismo es un factor promotor hacia la adaptabilidad en culturas extranjeras por parte de minorías. Este estudio enfatiza que el optimismo puede ser aprendido y que no necesariamente es un estilo de personalidad. No se establecen estrategias para aumentar el optimismo en sí, sin embargo este estudio afirma tener como objetivo el fomentar el estudio del optimismo como herramienta de adaptabilidad en estos grupos (Chen et al .,2019).

### ***Estrategia Innovación Pedagógica***

Esta estrategia muestra la importancia de que los profesores mediante el uso de estrategias pedagógicas consigan un aprendizaje significativo y de calidad para los jóvenes pertenecientes a minorías étnicas (Köster, 2016). Por lo tanto, se realizó un estudio en el 2016, en la Universidad de los Llanos en Colombia, la cual ha utilizado estrategias de innovación pedagógica para mejorar la adaptabilidad de sus estudiantes pertenecientes a grupos étnicos minoritarios y se demostró que realmente es importante el uso de esta técnica



para generar una mayor inclusión en los estudiantes (Gnecco-Lizcano, 2016). En la Universidad de los Llanos, se aplican distintas estrategias de innovación pedagógica. Por ejemplo, con el establecimiento de un espacio durante las horas de clase para fomentar la comunicación entre los estudiantes. Así, ellos podrían: expresar sus ideas, demostrar sus conocimientos, distintos puntos de vista y aplicar la escucha activa con los demás miembros. De esta manera los estudiantes pertenecientes a grupos étnicos minoritarios, se sentirán más incluidos (Gnecco-Lizcano, 2016).

Como parte del estudio, se realizaron entrevistas a estudiantes indígenas acerca de cómo se sentían dentro del aula de clases, si se sentían incluidos, y cómo es el trato de los profesores. Una de las estudiantes señaló que ha tenido profesores que la han motivado a seguir adelante y a esforzarse más en los estudios, así también el dedicar un espacio para dialogar con sus compañeros, le ha permitido establecer vínculos más cercanos de amistad y de igual manera, ella se siente más incluida ya que ahora su voz, sus ideales y sus creencias se escuchan y se valoran (Gnecco-Lizcano, 2016). En este aspecto, es importante recalcar, que para que haya una mejor adaptabilidad de los estudiantes pertenecientes a grupos étnicos minoritarios, ellos deben llegar a sentirse iguales, no discriminados, poder demostrar sus raíces y costumbres, siempre manteniendo su identidad étnica al momento de interactuar y relacionarse con los demás estudiantes (Santana, 2015).

### ***Estrategia de Apoyo Institucional mediante Tutoría***

La estrategia se basa en la implementación de tutorías académicas, así como apoyo psicológico para los estudiantes pertenecientes a grupos étnicos minoritarios (Surema & Crescencio, 2018). Esta estrategia ha dado muy buenos resultados en la Universidad de Oriente en México, con sus estudiantes pertenecientes al grupo étnico maya. El estudio demostró una mayor efectividad en la adaptabilidad de los estudiantes pertenecientes a este

grupo étnico al implementar tutorías, especialmente si estas son direccionadas al apoyo psicológico (Surema & Crescencio, 2018).

Un adecuado acompañamiento, tanto académico como psicológico, les permite a los estudiantes más vulnerables afrontar las dificultades que se presentan diariamente dentro de la universidad (Oñate & Baeza, 2018). Por lo tanto, en la Universidad de Oriente, el aplicar la estrategia de asignar un tutor a cada estudiante que los guíe en el aspecto académico, ha sido muy beneficioso para ellos. De esta manera, en caso de que existan problemas con ciertos estudiantes, se podrían crear distintos métodos de mejora. Por ejemplo, al implementar nuevas técnicas de estudio o dar asesoramiento en materias con deficiencias (Surema & Crescencio, 2018). Es importante también, que los estudiantes tengan acceso a atención psicológica, ya que de esta manera ellos pueden afrontar problemas de adaptabilidad, discriminación, mejorar su autoconcepto y autoestima y tener un mejor afrontamiento frente a las críticas (Surema & Crescencio, 2018).

### ***Estrategia mediante Talleres de Narrativa***

En la Universidad Federal Fluminense, se establecieron espacios para las voces juveniles de minorías étnicas acerca del sentido de escolaridad y profesionalismo (Paladino, 2016). Esta estrategia, no sólo permitió la obtención de información, sino también la reconstrucción de habilidades de adaptabilidad de los actores (Paladino, 2016). La metodología de investigación utilizada para explorar la estrategia metodológica de investigación utilizada para explorar la estrategia fue la etnografía, que consiste en el uso de entrevistas, observación y recolección de datos para apreciar la reconstrucción interpretativa de las relaciones sociales, la cultura y el conocimiento de determinado grupo humano (Paladino, 2016).

Es decir, el reconstruir sus espacios produce en ellos una reafirmación de su identidad que refleja el deseo de afrontar y superar fronteras rígidas, así como de construir un espacio propio dentro del campus universitario y en los espacios donde se encuentren inmersos (Coromoto, 2016). En consecuencia, el pertenecer a estos espacios les da seguridad a los estudiantes para desarrollarse en temas menos flexibles en un futuro. Además, la investigación motivó el interés de los docentes por temas de sociabilidad que no se encontraban evidentes en el medio estudiantil.

### ***Estrategia de Servicios Bibliotecarios para Minorías***

La Universidad de Ciudad del Cabo (2017), basándose en las tradicionales pruebas de ingreso realizó dos grupos de evaluaciones tomando en cuenta el contenido de los exámenes dependiendo de la cultura, idioma y acceso que han tenido a la información las diferentes minorías étnicas que hayan aplicado a su programa académico. De esta manera, lograron observar que estos estudiantes no contaban con el mismo nivel de conocimiento que el resto de alumnos, dando apertura a la idea de uso de recursos en las bibliotecas para minorías. Al considerar esta idea y como una forma de contribuir a su adaptación basaron la búsqueda de recursos electrónicos ligados a lenguas indígenas. Esto acercaba a las minorías a mantener su idioma con un soporte de apoyo académico (Vilanova, 2016).

Para Lizcano, el crear una biblioteca para minorías, es sumamente útil para fomentar la integración y adaptabilidad en estudiantes universitarios. Esta iniciativa tiene por objetivo aumentar la familiaridad entre alumnos migrantes con la sociedad que los recibe (2016). Asimismo, se busca que por medio de este proyecto, los individuos pertenecientes a estas minorías puedan llegar a sentirse parte de esta comunidad ajena a ellos, informándose constantemente de la gran variedad cultural que los rodea (Maineri, 2017).

### ***Estrategia de Liderazgo Diverso***

La Universidad de Texas en Austin, como parte del programa universitario *Plan de acción de diversidad e inclusión*, ha desarrollado un plan que está compuesto por ocho áreas de enfoque. Estas tienen por objetivo hacer que la universidad proyecte diversidad e inclusión (The University of Texas at Austin, 2018). Adicionalmente, ellos mencionan que su principal motivación es poder brindar una educación de alta calidad a estudiantes de diferentes etnias, culturas o grupos minoritarios con énfasis en aquellos que han sido víctimas de marginación o que se los pueda considerar vulnerables (The University of Texas at Austin, 2018). Por esta razón, ellos recalcan que el cambio integral para una educación diversa debe empezar por sus líderes, con esta idea ellos dicen que su área administrativa debe representar esa diversidad. Entre sus estrategias, se espera que en el proceso de selección de personal, no solo se enfoquen en aquellos que sean representantes de los grupos minoritarios más vulnerables, sino que también tengan la visión más inclusiva hacia otras minorías (The University of Texas at Austin, 2018).

Esta estrategia promueve un clima de diversidad e inclusión en los estudiantes y en la estructura social de la universidad, ya que por lo general la mayoría de personal administrativo y liderazgo ha sido personal “blanco”; siendo exactos siete veces más que profesores de color o hispanos en los años 2013-2014 (United States Department of Education y Office of Planning Evaluation and Policy Development, 2016). Adicionalmente, los estudiantes generan un sentido de pertenencia e identidad cuando estos se pueden ver reflejados a ellos mismos en la institución y en el plan de estudio, y los maestros que pertenecen a un grupo minoritario también desarrollan una mayor expectativa de logro en los estudiantes de su mismo grupo, provocando en ellos una motivación como consecuencia (ED y OPEPD, 2016).

Esta iniciativa también la reproduce la Universidad de Illinois-Chicago, la cual ha considerado necesario para seguir siendo reconocida como una de las universidades más diversas del país. Con la creación del programa Cluster, que consiste en un programa de siete grupos rigurosos encargados de diferentes áreas con su propio plan de contratación (University of Illinois at Chicago, s/f).

### ***Estrategia de Juntas y Redes Estudiantiles***

La Universidad de Illinois en Urbana-Champaign ha desarrollado una red de estudiantes latinos para brindar apoyo educativo y de salud mental a estudiantes pertenecientes a este grupo minoritario (Office of Inclusion and Intercultural Relations, s/f). La red de resiliencia latina se formó para que los estudiantes pertenecientes a esta, puedan tener un espacio de expresión y soporte en su desarrollo de resiliencia. De esta manera, los estudiantes pueden desempeñar cargos de organizadores, facilitadores y participantes en todos los talleres de salud mental y diversos programas relacionados (Office of Inclusion and Intercultural Relations, s/f).

Otro ejemplo de la aplicación de esta estrategia se puede apreciar en Georgia State University que ha implementado, dentro del Centro multiculturalidad, un consejo de programación multicultural, el cual está conformado por estudiantes líderes de grupos multiculturales encargados de impartir talleres, brindar asesoramiento y recaudar fondos para aquellos que necesiten asistencia financiera (Georgia State University, 2020).

La importancia de esta estrategia reside en darle una voz a los grupos minoritarios para que puedan ser mayormente comprendidos por sus pares. Estas universidades se han caracterizado por tomar decisiones académicas juntamente con los grupos multiculturales, generando un diálogo permanente (ED y OPEPD, 2016).

## **Conclusión**

Si bien es cierto que para diferentes instituciones existen varios problemas de adaptabilidad en grupos minoritarios, como se pudo ver a lo largo de todas las estrategias mencionadas anteriormente. También, es cierto que se pueden citar algunas soluciones que serán de utilidad para el presente reto. Adicionalmente, en base a la revisión de literatura desarrollada en este capítulo, se puede evidenciar la importancia de algunos temas relacionados al reto en cuestión, tales como: grupos étnicos, identidad cultural, adaptabilidad, y habilidades sociales.

Además, se presentaron estrategias basadas en distintas metodologías, algunas de las cuales son: investigación y aculturación, difusión de información e investigación, investigación sobre optimismo, innovación pedagógica, apoyo institucional mediante tutorías, talleres de narrativa, servicios bibliotecarios para minorías, liderazgo diverso, juntas y redes estudiantiles, entre otros. Se deben tomar en cuenta algunas de estas estrategias para poder generar una transformación y un efecto positivo en este caso al utilizarlas como referencia en cuanto a las propuestas que se elaborarán posteriormente.

## CAPÍTULO 2

### Dinámica de la Organización

En la siguiente sección se describirá la historia, contexto, dinámica y fundadores del Programa de Diversidad Étnica (PDE) de la Universidad San Francisco de Quito (USFQ). La información que se presentará a lo largo de este capítulo puede ayudar a la comprensión de cómo funciona el programa y su relación en cuanto a cómo mejorar el desempeño de los estudiantes tanto a nivel adaptativo como social dentro de la USFQ.

#### Historia

El Programa de Diversidad Étnica (PDE) perteneciente a la USFQ fue nombrado en el 2003, consolidándose como un ente importante en el desarrollo de la educación superior de minorías étnicas. Este nace y se consolida gracias a la visión de David Romo (profesor del Colegio de Ciencias Biológicas y Ambientales, Co-Director de la Estación de Biodiversidad Tiputini y Ph.D en Biología de la Conservación) quien llevó a cabo el proyecto. A su vez, Santiago Gangotena, rector de la USFQ de los años 1988 a 2015, fue el encargado de aprobar los proyectos propuestos por la universidad en general.

El PDE al estar vinculado a una entidad educativa, tuvo soporte por parte de sus directivos como red de apoyo, entre ellos Carlos Montúfar, actual rector de la universidad y miembro activo en la toma de decisiones desde la fundación de esta institución.

Para David Romo (ahora Director del Programa de Diversidad Étnica): “Fue creado por sugerencia mía para manejar todos los procesos de admisión, becas y seguimiento académicos de estudiantes indígenas y afro-ecuatorianos” (D. Romo, comunicación personal, 18 de abril, 2020). Para él, el año en el que se fundó el programa se contaba con 10 estudiantes pertenecientes a tres pueblos diferentes y para el año 2019 se contó con 520 estudiantes, lo cual evidencia la gran magnitud de alcance del presente proyecto (Peña, 2018, diapositiva 5).

Como parte del desarrollo de este programa es importante mencionar el caso de Daniela María Pérez Obando, estudiante de Relaciones Internacionales de la USFQ. Quien en 2017 fue nombrada Delegada Juvenil del Consejo Consultivo Mundial de la Juventud por el Alto Comisario de las Naciones para los Refugiados (ACNUR). De la misma manera, el 8 de Abril del 2019 participó en el Foro de “ECOSOC YOUTH FORUM” en el cual compartió adversidades que jóvenes estudiantes refugiados están atravesando en todo el mundo (PDE, 2018).

### **Misión y Visión**

La misión del PDE consiste en brindar apoyo a estudiantes de pregrado con bajos recursos económicos que posean méritos académicos y deseos de superación para apoyar sistemas de desarrollo científico, económico, social y cultural de la sociedad ecuatoriana. Para Zuleyma Peña (Coordinadora del PDE): “Cumpliendo ya 26 años de la creación del programa, este continúa brindando apoyo a estudiantes de pregrado: indígenas, afro-ecuatorianos, montubios, mestizos, refugiados y de escasos recursos económicos” (PDE, 2018). El apoyo que brindan consta de becas al 25% de los estudiantes y al resto con asistencia financiera cubriendo necesidades de mantenimiento, seguros y acceso a material de estudio (Z. Peña, comunicación personal, 13 de marzo, 2020).

### **Características de la Organización**

#### ***Liderazgo***

El liderazgo del PDE, se basa en la filosofía de las artes liberales, la cual establece que todas las disciplinas o ciencias tienen igual importancia y buscan formar personas libres y conscientes de su entorno, así como individuos seguros de sí mismos y sin condicionamiento alguno (USFQ, 2020). Esto está ligado al PDE, de tal manera que todos los estudiantes



pertenecientes a grupos étnicos minoritarios, logren adaptarse a la filosofía de artes liberales, lo que significa que ya existe un reglamento de la universidad pre establecido con el cual los estudiantes, bajo el código de honor, deben cumplir con ciertas exigencias y parámetros que los vinculan con los valores y filosofía que la universidad representa (Z. Peña, comunicación personal, 13 de marzo, 2020). El PDE, está conformado por cuatro personas: David Romo (Director del Programa), Zuleyma Peña (Coordinadora Académica) y adicionalmente dos asistentes administrativas. Estas últimas se encargan de coordinar y dirigir los procesos e inconvenientes que los estudiantes pertenecientes al programa presentan (Z. Peña, comunicación personal, 13 de marzo, 2020).

### ***Contexto y Dinámica de la Organización***

Al realizar una entrevista a Zuleyma Peña, coordinadora académica del PDE, ella describe la dinámica del programa como multicultural, el cual se caracteriza en la actualidad principalmente por promover la interculturalidad en el Ecuador. Para Zuleyma la dinámica interna del programa se enfoca en la promoción de relaciones de intercambio y comunicación igualitarias entre diferentes grupos (etnias, nacionalidades, situaciones económicas, creencias e idiomas diversos) (Z. Peña, comunicación personal, 13 de marzo, 2020).

Zuleyma como representante del programa considera que la ideología del mismo, se basa en la promoción de espacios en los cuales los estudiantes puedan visualizar y reconocer su humanidad y habilidades. Lo más importante para ella, es aprender a identificar la igualdad y no la superioridad de una cultura frente a la otra. Adicionalmente, Zuleyma enfatiza que el PDE como organización busca hacer de los estudiantes protagonistas de sus vidas, más no re victimizarlos debido a su situación como miembros de grupos minoritarios (Z. Peña, comunicación personal, 13 de marzo, 2020).

Al referirse a la dinámica de la organización a nivel económico, es vital mencionar que el PDE recibe su financiamiento en su gran mayoría por parte de la USFQ. No obstante, los estudiantes reciben apoyo económico por parte del programa de Asistencia Financiera y Becas de la USFQ, dicho financiamiento varía de acuerdo con la situación económica del estudiante entre otros factores como por ejemplo el nivel socioeconómico del país en este caso Ecuador. Sin embargo, cabe destacar que el PDE se encarga únicamente de apoyo al estudiante en temas como adaptación, consejería académica, entre otros. Adicionalmente, este programa puede recibir apoyo de otras organizaciones, no obstante el principal sustento económico hacia el programa viene de parte de la USFQ (Z. Peña, comunicación personal, 13 de marzo, 2020).

Es necesario mencionar a aquellos grupos identitarios con los cuales el PDE se ha establecido, los cuales son: Achuar 0,2%, Afroecuatoriano 13,7%, Mestizo 13,8%, Montubio 1,9%, Otavalo 27,7%, Arenilla 0,2%, Atuntaqui 0,2%, refugiados 1,0%, Salasaca 1,2%, Saraguro 3,7%, Waorani 0,6%, Tsáchila 0,2%, entre otros (PDE, 2019).

Finalmente, el objetivo del PDE a corto plazo fue funcionar como ayuda hacia grupos minoritarios y/o vulnerables que no pudieran acceder o tuvieran un difícil acceso a educación superior. Sin embargo, pese a que en sus inicios el programa comenzó únicamente con 10 estudiantes de tres pueblos diferentes, para el año pasado (2019) contó con 520 estudiantes y 26 años de experiencia. Es por ello que como objetivo a largo plazo, el PDE busca concentrar aún mayores esfuerzos para apoyar a jóvenes de grupos minoritarios y en situaciones de vulnerabilidad a alcanzar una educación superior de calidad (PDE, 2019).

## **Conclusión**

En base a la investigación que se realizó sobre la historia del PDE, se puede concluir que gracias a David Romo y Santiago Gangotena, la USFQ pudo actuar como pionera en

cuanto al desarrollo educativo y apoyo financiero a estudiantes pertenecientes a grupos minoritarios o en situaciones de riesgo desde su creación hasta la actualidad.

Por otro lado, las Artes liberales han servido de guía para la existencia de un liderazgo eficaz en cuanto al desarrollo del programa, razón por la cual el código de honor de la USFQ, será siempre la principal herramienta para llevar a cabo la toma de decisiones dentro del mismo. Además de ello, el PDE cuenta con un equipo de trabajo que desarrolla y se encarga de la creación de los proyectos y de gestionar a todos los estudiantes que se suman al programa, con la finalidad de que exista un mejor soporte de ayuda y formación estudiantil.

Como último punto, dentro del proceso de contextualización y dinámica de la organización, para la coordinadora del PDE, este modelo se enfoca en desarrollar la diversidad cultural y étnica dentro del ambiente académico de la USFQ. Por otro lado, al hablar de la dinámica a nivel económico del PDE el sustento financiero del mismo viene principalmente de la USFQ, por medio del programa de asistencia financiera y becas. Los alumnos que se benefician de este apoyo económico y académico son estudiantes de grupos minoritarios tales como: Saraguro, afro-ecuatoriano, montubio, shuar, entre otros. El objetivo a largo plazo del PDE es continuar apoyando a estas minorías a seguir con su educación superior.

## CAPÍTULO 3

### Descripción del Desafío

Como se dijo en secciones anteriores, el PDE, fundado por la USFQ, es un proyecto sin fines de lucro, que tiene como objetivo principal el fomentar la formación de profesionales líderes que contribuyan al desarrollo de sus respectivas áreas de estudio. Al mismo tiempo la misión del programa se enfoca en formar estudiantes que busquen producir una sociedad justa y equitativa sin perder su identidad étnica. A continuación se describirá la problemática general y la visión de varios actores del programa como el director, la coordinadora, estudiantes y ex alumnos.

### Historia de la Organización

El PDE, con 26 años desde su fundación, se crea como un ente de desarrollo y apoyo para las minorías étnicas en la educación superior. En sus inicios, se encontró liderada por David Romo, actual Director del Programa Diversidad Étnica, quien comenzó su trascendencia con un número reducido de estudiantes, en su mayoría indígenas y afroecuatorianos. Quienes desde un inicio, presentaron desventajas académicas durante su desarrollo estudiantil (Peña, 2018).

En la actualidad, el programa cuenta con un mayor número de estudiantes de distintos orígenes geográficos, no solo son indígenas y afro-ecuatorianos, sino también mulatos, montubios y mestizos. En general, estudiantes que hayan demostrado un rendimiento académico sobresaliente en estudios anteriores y que no dispongan de apoyo económico.

## **Problemática**

Si bien el PDE ha logrado a lo largo de los años crear una apertura en relación con el ingreso de estudiantes pertenecientes a grupos minoritarios, aún existen limitaciones en cuanto al proceso de adaptabilidad de los estudiantes, fragmentándose en dos ejes fundamentales: adaptabilidad social y adaptabilidad académica.

La adaptabilidad académica se divide en dos problemas fundamentales: la falta de bases académicas con las que vienen estos estudiantes al ingresar a la USFQ y la gran cantidad de alumnos del PDE que se cambian de carrera durante sus primeros años universitarios. Ambas situaciones forman parte del problema, en otras palabras ambos factores influyen en la falta de adaptabilidad de estos alumnos.

La adaptabilidad social, se fundamenta en la incapacidad de los estudiantes del programa hacia el establecimiento de una red de apoyo o soporte social dentro de la universidad. Esto se manifiesta como la incapacidad para pedir ayuda, realizar trabajos grupales y en general hacia esta ineptitud para hacer amigos y relacionarse con alumnos no pertenecientes al programa.

## **Visiones**

### ***Visión del Director***

En base a la entrevista realizada a David Romo (comunicación personal, 15 de abril, 2020), se identifica la problemática de adaptabilidad en los estudiantes del PDE ya que enfrentan varios desafíos en su transición del colegio a la universidad. El traslado a la vida universitaria representa todo un cambio en la manera de aprender, generando en muchos estudiantes un retraso académico en sus primeros años. Además, los estudiantes de zonas rurales o de provincia tienen que acoplarse a un estilo de vida urbano, y en muchos casos a la vida independiente; alejada de sus familiares (D. Romo, comunicación personal, 15 de abril,

2020). Por otro lado, los estudiantes que provienen de otras provincias también presentan un problema en cuanto a sus habilidades sociales, ya que existe un choque cultural en donde los jóvenes tienen maneras distintas de comunicarse y entrelazar vínculos (D. Romo, comunicación personal, 15 de abril, 2020). Razón por la cual estos estudiantes limitan su contacto al grupo de sus similares y eviten exponerse al contacto de una población que ellos consideren diferente.

### ***Visión de la Coordinadora***

Para Zuleyma Peña (comunicación personal, 13 de marzo, 2020) como coordinadora del PDE existen varios retos que dificultan el proceso académico de los estudiantes. Uno de los que se mencionan a lo largo de la entrevista, es el sentimiento de inadecuación, el cual es producto de algunos factores como que los estudiantes de minorías étnicas generalmente no cuentan con una educación competente. Por ejemplo, al compararlos con aquellos estudiantes que pertenecen a las zonas urbanas del país, evidentemente no va a existir el mismo nivel académico ni metodológico entre estudiantes provenientes del Oriente con alumnos educados en Ambato. Otro factor que promueve este sentimiento de inadecuación es la inseguridad percibida por estos alumnos al compararse con estudiantes de grupos mayoritarios en la USFQ como mestizos y blancos. Adicionalmente, debido a las razones presentadas anteriormente estos alumnos demuestran habilidades sociales disminuidas que se manifiestan por medio de una marcada dificultad para pedir ayuda, hacer amigos y trabajar en equipo (comunicación personal, 13 de marzo, 2020).

Por otro lado, también se mencionan dificultades que se relacionan al ámbito académico tales como: falta de técnicas de estudio y un alto índice de cambio de carrera durante los primeros dos años (comunicación personal, 13 de marzo, 2020). En el primer caso, los alumnos cuentan con habilidades de estudio sumamente superficiales e infructíferas

o de por sí no cuentan con ninguna habilidad. Esto quiere decir que a lo largo de sus primeros años de carrera se enfocan más en descubrir de qué manera mantener su calificación mínima requerida para mantenerse en el programa y no tanto en desarrollar sus habilidades sociales (Z. Peña, comunicación personal, 13 de marzo, 2020).

Adicionalmente, en algunos casos estos estudiantes únicamente cuentan con asesoría académica relacionada con la aplicación de test vocacionales o inclusive a veces no se hace prueba alguna acerca de estos intereses (comunicación personal, 13 de marzo, 2020). La problemática principal, dentro de este ámbito es que si no se hacen pruebas de este tipo, los alumnos no tienen una idea preliminar acerca de qué carrera estudiar, por otro lado también existe una fuerte falencia en relación con los test vocacionales, los cuales sólo miden intereses y no aptitudes (Z. Peña, comunicación personal, 13 de marzo, 2020).

Como último aspecto, la convivencia estudiantil involucra la interacción tanto de los grupos de minorías étnicas, como de los estudiantes pertenecientes a grupos mayoritarios (mestizos). Si bien la universidad ha dado apertura a que los distintos grupos étnicos manifiesten su identidad cultural en diversos espacios y programas, el resto de los estudiantes no han podido interactuar o tener una construcción de familiaridad ante la situación “del otro”. En la USFQ existe la necesidad de estimular la sensibilidad social entre los estudiantes para mejorar la adaptación de una identidad pluricultural y unificadora (Z. Peña, comunicación personal, 13 de marzo, 2020).

### ***Visión de Estudiantes pertenecientes al PDE***

En base a las entrevistas realizadas con los estudiantes que pertenecen actualmente al PDE, se puede destacar esta problemática en relación con las áreas de adaptabilidad social y bases académicas previas. Por ejemplo, para una estudiante de relaciones internacionales quien pidió el anonimato durante la entrevista, considera que no contó con conocimiento en

escritura académica y en el idioma inglés, por lo que al ingresar a la universidad tuvo que invertir un mayor tiempo y esfuerzo en solventar estas áreas (Anónimo, comunicación personal, 8 de abril, 2020). Esta estudiante considera no poseer habilidades académicas adecuadas para poder desarrollarse de manera competente, en comparación con los demás estudiantes quienes poseen bases académicas y sobresalen en las distintas actividades. Desde el punto de vista de Erika Bautista, estudiante de odontología, esto se enfatiza en un problema de integración con los grupos de trabajo a los que ella pertenece, puesto que el sentimiento de ser juzgada por no tener la misma capacidad para enfrentar el reto en cada materia, la aleja de sus compañeros (E. Bautista, comunicación personal, 8 de abril, 2020).

Es importante mencionar, que también existe un problema en relación con la mala elección de carreras profesionales, llevando a la mayoría de los estudiantes a tomar la decisión de abandonar su carrera en el transcurso de los primeros años estudiantiles. Como es en el caso de Keren Naula quien abandonó su carrera de ingeniería en sistemas y menciona haber desistido por no poseer las bases académicas en programación. Actualmente considera que si hubiese tenido la oportunidad de realizar tests vocacionales o asistir a una orientación profesional, su elección de carrera habría sido correcta (K. Naula, comunicación personal, 8 de abril, 2020). Adicionalmente, cabe destacar que existe poca información en el momento en que los estudiantes tienen que tomar la decisión de elegir una carrera universitaria. Por ejemplo: Lorena Gómez estudiante de psicología destaca que no tuvo la posibilidad de haber elegido bien su profesión universitaria, debido a que no obtuvo suficientes testimonios de estudiantes de cursos superiores (L. Gómez, comunicación personal, 6 de abril, 2020).

Por otro lado, se evidencia la falta de habilidades sociales en los primeros semestres ya que los estudiantes pertenecientes al PDE no logran adaptarse a las diferencias culturales. Por esta razón, Erika Pila estudiante de psicología menciona que al entrar a la universidad enfocó parte de su tiempo en entablar buenas redes de apoyo. Sin embargo, considera que



tiene mayor afinidad y un apoyo importante por parte de las personas pertenecientes a la misma etnia o conocidas que posean las mismas costumbres (E. Pila, comunicación personal, 10 de abril, 2020). Según comenta Lerima Caiza, estudiante de ingeniería civil, en el transcurso de dos años no logró establecer buenas amistades con compañeros que no pertenecieran al PDE. Menciona que los estudiantes de diversidad étnica se cohiben al entablar relaciones sociales (L. Caiza, comunicación personal, 10 de abril, 2020).

### ***Visión de Estudiantes Graduados que pertenecieron al PDE***

Acorde a la entrevista realizada con los estudiantes graduados que pertenecieron al PDE, se evidencia la falta de bases académicas y técnicas de estudio al igual que como se menciona en visiones anteriores. Kevin Arce, estudiante de ciencias de la educación, sostiene que la educación pública no cumple con los estándares de calidad en comparación con la educación privada, debido a que en el primer caso no se usan metodologías de enseñanza actuales y eficaces (K. Arce, comunicación personal, 10 de abril, 2020). La realidad de este contraste académico influye en el desempeño de estos estudiantes, ya que deben canalizar su tiempo y recursos en necesidades primarias (E. Guacho, comunicación personal, 10 de abril, 2020).

Adicionalmente, existe poca asistencia en los procesos de admisión en cuanto a la elección de la carrera, esto ha causado que muchos estudiantes deserten de sus estudios o que no se sientan motivados. Emilia Guacho, estudiante de comunicación y relaciones públicas, mencionó que en su experiencia, los coordinadores del PDE le sugirieron que no escoja esa carrera debido a los problemas de redacción y comunicación que estos grupos suelen tener (E. Guacho, comunicación personal, 10 de abril 2020). Sin embargo, ella cuenta que mantuvo su elección y que se graduó con honores, recalcando que existe muchas veces un sesgo de

información y que debería haber un mejor direccionamiento en cuanto a la elección de la carrera (E. Guacho, comunicación personal, 10 de abril, 2020).

En cuanto al ámbito de habilidades sociales, los grupos étnicos suelen presentar problemas para establecer relaciones sociales durante sus primeros años en la universidad, Kevin Arce menciona que los grupos étnicos suelen tener un comportamiento hermético; esto quiere decir que no existe una apertura de interacción con otras culturas, lo que limita su participación en algunas clases y, su red de apoyo (K. Arce, comunicación personal, 10 de abril, 2020). Además, Emilia Guacho, comenta que las habilidades sociales son limitadas por algunos estudiantes del PDE que se ven inseguros ante las capacidades de sus otros compañeros, evitando su participación por miedo a quedar avergonzados (E. Guacho, comunicación personal, 10 de abril, 2020)

### ***Problema***

Tomando en cuenta la perspectiva del director y la coordinadora del PDE, de los estudiantes actuales y graduados, se llegó a la resolución de que en general sí existen factores que impiden su desarrollo y crecimiento. El problema que más afecta al programa son las bases académicas deficientes que poseen los alumnos pertenecientes a estos grupos minoritarios ya que debido a ello, este sistema tiene que considerar mayores esfuerzos dentro de estas áreas. También, es necesario enfatizar el hecho de que estas deficiencias en el ámbito académico también son un factor que exacerba la falta de adaptabilidad y sociabilidad. Finalmente, el impacto del programa no se ha visto limitado desde ningún ámbito por parte de la USFQ y únicamente ha evolucionado hasta la actualidad.

### ***Perspectiva de los Autores***

En base a las entrevistas realizadas, se llegó a la conclusión de que los mayores desafíos para el programa, son la escasa adaptabilidad de los estudiantes en el ámbito académico y social. Con respecto a la falta de adaptabilidad académica, se evidencia la existencia de deficiencias en bases académicas, que han adquirido los estudiantes del PDE antes de ingresar a la USFQ. También, existe una gran cantidad de estudiantes que no han adquirido una guía vocacional, por lo que su elección de carrera en muchas ocasiones es incorrecta.

Con respecto a la falta de adaptabilidad social, existen varios estudiantes del PDE, que presentan dificultades en sus habilidades sociales debido a su cultura (costumbres) e identidad propia, por lo que su sentido de pertenencia en la universidad es escaso. También hay que resaltar que los estudiantes del PDE, especialmente al inicio de su carrera han presentado dificultades para establecer relaciones interpersonales, principalmente al relacionarse con estudiantes que no forman parte del PDE.

Debido a esto se considera que, la falta de bases académicas o educación de calidad, la elección de carrera y la falta de adaptabilidad social son los elementos a tomar en cuenta como aquellos retos que se manifiestan en el programa.

### **Conclusión**

Para los estudiantes graduados que pertenecieron al PDE, El problema radica principalmente en las bases académicas deficientes y en la poca orientación vocacional, que como consecuencia, provoca una baja de estudiantes en sus respectivas carreras. Además, esto causa que se refuerce un estancamiento en las habilidades adaptativas-sociales, por la comparación de competencias que se da con los otros. De igual forma, es necesario destacar

que tanto para alumnos actualmente pertenecientes al programa, graduados, como para Zuleyma Peña y David Romo, se destacan principalmente dificultades en el ámbito académico y social.

En lo académico tal y como describen alumnos graduados existen limitaciones en la elección de carrera y también se generan dificultades por bases académicas deficientes. Al mismo tiempo dentro del ámbito social, se puede ver que a lo largo de todas las visiones presentadas anteriormente, los alumnos tienen dificultades para relacionarse con otros, especialmente durante sus primeros años de carrera y a la vez tienen una fuerte tendencia a preferir relacionarse con alumnos pertenecientes al programa. Es por ello que en conclusión, se considera que todos estos factores deben ser tomados en cuenta para poder desarrollar soluciones óptimas al caso en cuestión.

## CAPÍTULO 4

### Propuesta

La problemática inicial que fue presentada por Zuleyma Peña como representante del PDE fue ¿de qué manera se puede fomentar la adaptabilidad en los alumnos del PDE de la USFQ?, al tomar en cuenta otras visiones en relación con el tema en cuestión como las visiones de estudiantes del programa, graduados y el director de este, se pudo observar realmente cuales son los desafíos que existen dentro de este sistema. De esta manera, se pueden destacar dos desafíos relevantes; el primero se relaciona con la adaptabilidad en el ámbito académico y el segundo hace referencia a la adaptabilidad social que presentan los estudiantes pertenecientes a grupos minoritarios de la USFQ.

#### Desafíos

##### *Primer Desafío: Adaptabilidad Académica*

Existen dos problemáticas dentro de este desafío, la primera es el acceso limitado que tienen los alumnos del PDE a la educación de calidad, que afecta su adaptabilidad al ingresar a la USFQ. La segunda es la alta cantidad de estudiantes que se cambian de carrera durante sus primeros años universitarios.

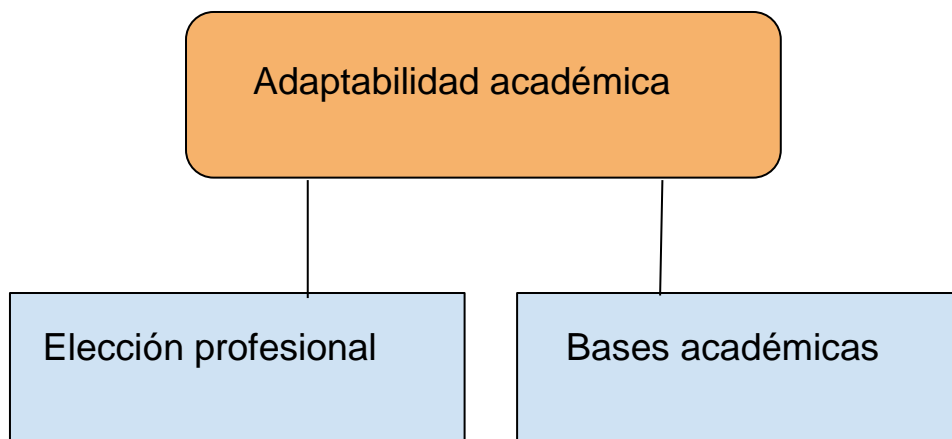
En base a las entrevistas realizadas a estudiantes, graduados y representantes del programa, se llegó a la conclusión de que esta primera parte del desafío en relación con la adaptabilidad académica se enfoca principalmente en que los alumnos pertenecientes a grupos minoritarios generalmente cuentan con menos recursos y al mismo tiempo suelen vivir en provincias lejanas a las principales ciudades del Ecuador. Debido a esto, se considera que muchos de estos estudiantes al ingresar a la USFQ no han recibido el apoyo académico

suficiente para estar al nivel de ciertas materias impartidas por la universidad. Dentro de las entrevistas realizadas a estudiantes y graduados se menciona que las mayores falencias se encuentran en el área de idiomas, principalmente por falta de bases en el inglés.

Por otro lado, en cuanto a la segunda parte de este primer desafío está la gran cantidad de cambios de carrera que existen en los alumnos del PDE durante sus primeros años universitarios. Al tomar en cuenta a las perspectivas tanto de coordinadores, como graduados y estudiantes, se llegó a la resolución de que esta mala elección de carrera al ingresar a la universidad efectivamente es un factor que promueve la falta de adaptabilidad en los estudiantes. Se mostrará a continuación, mediante el uso de un gráfico, al desafío encontrado mediante las entrevistas realizadas.

### **Figura 1**

#### *Desafío uno*



### **Soluciones del Primer Desafío: Adaptabilidad Académica**

#### *Primera Solución*

La primera solución que se propone en relación con el primer reto (adaptabilidad académica) en relación a la falta de educación de calidad con la que vienen los alumnos

pertenecientes a grupos minoritarios es que antes de ingresar a la universidad, la USFQ pueda brindar a sus aspirantes la opción de tomar no únicamente un test vocacional, sino también otros tests relacionados como una prueba de aptitudes vocacionales y de personalidad laboral (Aiken, 2003).

Las pruebas de interés vocacional no son efectivas al momento de desempeñarse en la carrera de interés. Esto se debe precisamente a que mide eso, intereses y existe una correlación baja positiva entre los intereses de uno y sus habilidades o competencias reales. En otras palabras, puede que a alguien le interese mucho la medicina pero si no es apto (no cuenta con las habilidades que lo harán competente en el campo) la persona terminará sintiéndose frustrada y saliendo de esta profesión (Aiken, 2003).

Debido a ello, la propuesta se basa en añadir a los aspirantes a la USFQ en especial pertenecientes al PDE a tomar también una prueba de aptitud vocacional, con el objetivo de que no únicamente se midan sus intereses, sino también sus aptitudes, es decir para qué son buenos. Nuestra propuesta va principalmente dirigida a estos estudiantes debido a que son mucho más vulnerables en el ámbito académico. Esto se debe a que como se mencionó en secciones anteriores, estos alumnos deben mantener un GPA mínimo para mantenerse en el programa. Por ello, les afecta mucho más cambiarse de carrera o sacar malas calificaciones.

Adicionalmente, se propone un tercer test, en este caso tomar también a los aspirantes pruebas de personalidad laboral. Este estilo de prueba permite que los aspirantes también conozcan si su estilo de personalidad los hace favorables a aquella profesión deseada. Al juntar esta triada (pruebas de interés vocacional, aptitud vocacional y personalidad laboral) los alumnos aspirantes pertenecientes al programa podrán contar con una perspectiva más certera acerca de qué profesión elegir. Si bien es cierto que comprar estas pruebas puede generarle un costo adicional a la universidad, también es cierto que esto ayudaría mucho primordialmente a aquella población de estudiantes que se encuentran formando parte de

minorías más vulnerables, lo cual al mismo tiempo también fomentaría en proceso de adaptabilidad desde los primeros años estudiantiles (Aiken, 2003).

Adicionalmente, cabe mencionar algunas de las pruebas que podrían aplicarse. En relación con la de interés vocacional podría usarse el Career Assessment Inventory (CAI), el cual es un inventario diseñado para medir el interés vocacional en individuos a partir de los 15 años. El costo de este test en la página oficial de Pearson Assessment tomando en cuenta: el kit de reporte inicial (\$72,10), el inventario de evaluación profesional (\$45,20) y de manera opcional la versión en español de la prueba (\$24,75), sería de 142, 05\$ (Pearson, 2020).

Se recomienda al uso del CAI debido a que ayudaría a los postulantes a escoger su carrera o vocación acorde a sus intereses. Entre algunas características de la prueba también estaría el hecho de que el CAI toma en cuenta escalas con 92 ocupaciones disponibles. Es decir que no solo se centra en los intereses sino también en la aplicabilidad de estos intereses, lo cual también le puede dar una mayor exactitud al evaluado acerca de su futura profesión. Además de ello, este inventario únicamente requiere de un nivel de entrenamiento tipo B (nivel maestría) (Pearson, 2020).

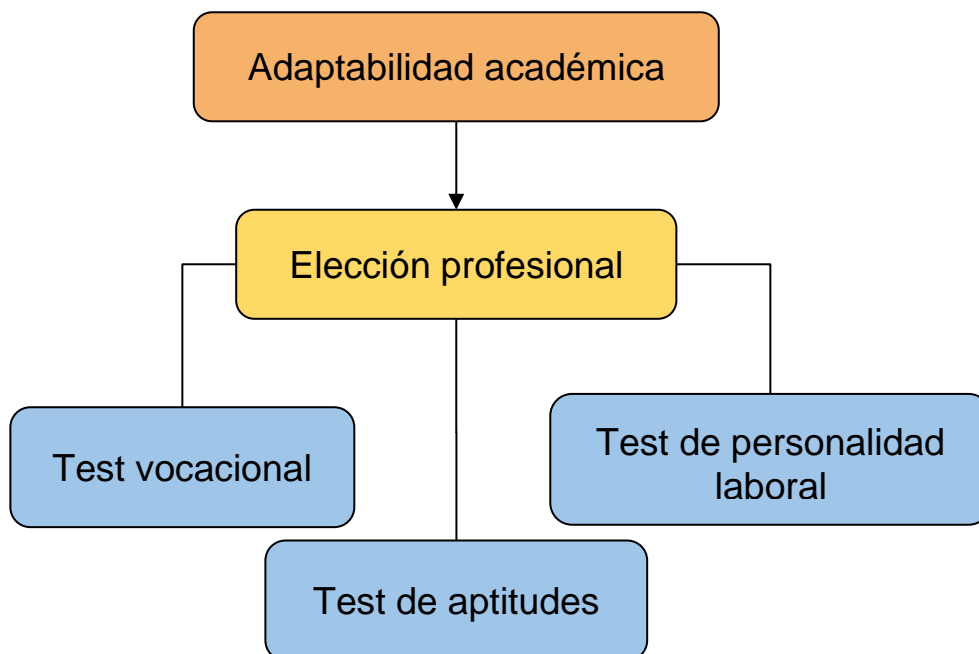
Por otro lado estaría el RAISEC, este test se enfoca en medir la personalidad laboral, se compone por los siguientes estilos de personalidad: realista, investigativa, artística, social, emprendedor y convencional. Está prueba tiene un costo de 80\$ aproximadamente, aun así cabe destacar que se la puede encontrar fácilmente en línea (en este caso el proceso de calificación se daría de forma automática). Es útil debido a que le permite al evaluado conocer si aquellos rasgos en su personalidad van acorde a la carrera de interés. Además de ello, este test únicamente tiene una duración de entre quince a veinte minutos y para administrarla solo se requiere de un nivel de entrenamiento tipo A (haber tomado un curso de medición) (Pearson, 2020).



Por otro lado, estaría la prueba de aptitud diferencial (DAT). Esta prueba se encarga de medir aptitudes vocacionales. Tiene un costo de \$128,50 dólares americanos, tomando en cuenta el precio del manual de directrices y la guía de administración. Este test es muy útil debido a que al tomar en cuenta aptitudes, permitiría al evaluado contar con una mayor estabilidad a largo plazo en relación con la carrera a escoger. Entre otras características, este test dura únicamente entre seis a veinte minutos (Pearson, 2020).

Adicionalmente, en relación con el protocolo para poder administrar estos test, se recomienda comprar los manuales y destinarlos hacia una persona que cumpla con los niveles de entrenamiento requeridos. Por ejemplo para el CAI y el DAT bastaría con la ayuda de un profesor en el área de medición de la USFQ que cuente con este tipo de formación. Por otro lado para el RAISEC bastaría con un pasante que ya haya cursado clases afines a medición en Psicología. Dentro de los kits y manuales provistos al comprar la prueba, se obtiene toda la información relacionada al proceso de administración y calificación, para que estos procesos puedan darse de forma estandarizada. También es importante mencionar que estas son únicamente sugerencias a tomar en cuenta que podrían ayudar a los alumnos de nuevo ingreso a tomar la elección profesional de una manera mucho más precisa (Pearson, 2020).

Se considera que estas evaluaciones deberían ser aplicadas una vez que el aspirante oficialmente haya ingresado a la USFQ, podrían darse antes del inicio a clases para que el evaluado pueda estar totalmente seguro de la carrera a la que aspira llegar.

**Figura 1.1*****Primera solución desafío uno******Segunda Solución***

La segunda solución, para este reto en relación con la falta de adaptabilidad debido a bases académicas deficientes, es la creación de tutorías académicas mediante videos interactivos, utilizando la plataforma de capacitación virtual de la USFQ. Lo que se desea con los videos de tutorías es que los estudiantes del PDE, adquieran otra forma de enseñanza más dinámica e interactiva, como complemento a las tutorías que reciben del *Learning Center* de la USFQ.

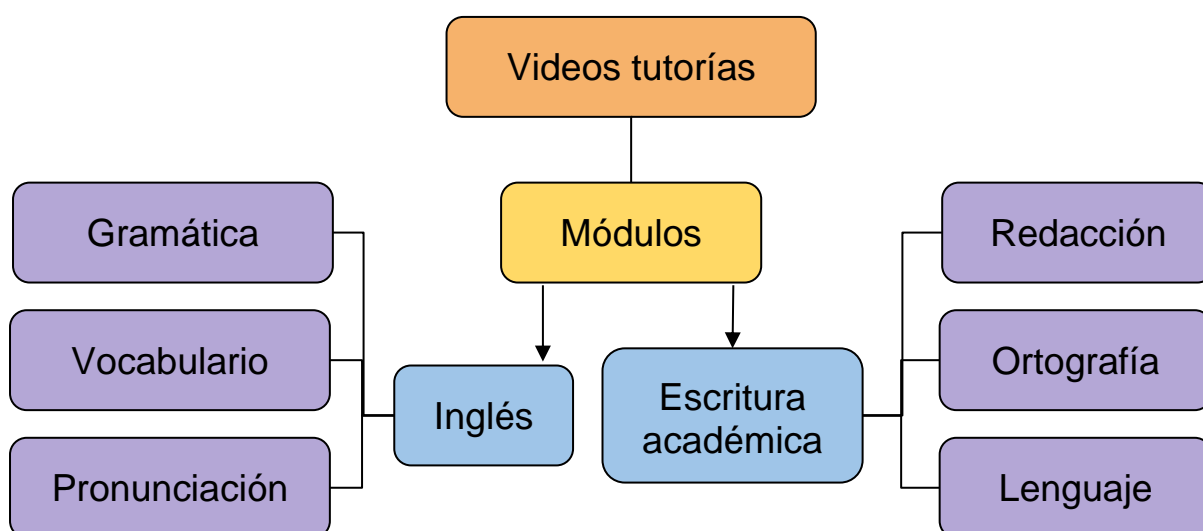
El objetivo de los videos de tutorías, es brindar una ayuda adicional para que los estudiantes del PDE tengan una mejora en su rendimiento académico y se integren exitosamente a las materias que les presentan dificultad. De esta manera los estudiantes superarán las adversidades académicas y tendrán una mayor adaptabilidad en la universidad.

Se tratará en los videos temas en relación con las dudas y dificultades que tengan los estudiantes con respecto a ciertas materias de su carrera. Los videos se realizarán en módulos

para las siguientes materias; escritura académica e inglés, puesto que son las dos asignaturas en las que los estudiantes del PDE presentan mayor dificultad. El módulo de escritura académica se dividirá en tres secciones: redacción, ortografía y lenguaje. El módulo de inglés se dividirá en las secciones de gramática, vocabulario y pronunciación. De esta manera los estudiantes tendrán acceso a un contenido claro y conciso en el que se exponga lo más útil e importante de cada materia.

### Figura 1.2.1

*Descripción temas video tutoriales*



Se debe mencionar que ya existen cursos online manejados por la universidad, como son las clases en línea, puesto que la universidad cuenta con la modalidad de estudios online, por lo que gracias a esta plataforma o aula virtual nos podemos apoyar utilizando los mismos recursos que la universidad nos presta, para la realización de los videos. De igual manera el material expuesto en los videos tutoriales podría ser reutilizado para el uso de otros cursos ya existentes en la universidad, con el fin de lograr que los estudiantes adquieran más conocimiento y de distintas maneras.

La creación de estos videos podría ser llevada a cabo por los estudiantes del Colegio de Comunicación y Artes Contemporáneas (COCO A), quienes tienen experiencia en el

diseño multimedia, por lo tanto, se encargarían del diseño y producción de los videos. También pueden participar estudiantes de otras carreras, como publicidad para implementar ideas más llamativas y creativas, con el objetivo de que logren captar la atención de los estudiantes del PDE y ellos se interesen más por elegir este tipo de enseñanza. También, en la actualidad la USFQ ya permite la realización de pasantías empresariales (PASEM) dentro de la universidad, por lo que varios estudiantes de distintas áreas como de literatura, idiomas o comunicación, tendrían la posibilidad de trabajar en la realización de estos videos, adquiriendo un beneficio a cambio.

Además, los tutores del *Learning Center* podrían ser quienes aparezcan en los videos y expliquen sobre los distintos temas en los que los estudiantes presentan dificultades. Lo realizarán de manera interactiva, utilizando el estilo de un creador de contenido de redes sociales; esto quiere decir que la comunicación no será convencional a la de típicos instructivos, por ejemplo se manejara un lenguaje más coloquial mediante el uso de metáforas con casos de la vida cotidiana o *tips* para practicar en casa, también se puede hacer un *stand up comedy*, técnica basada en mezclar el humor cotidiano con la información o la teoría que se exponga (De la Fuente & Hernández, 2019) y de esta manera se lograría conectar más con la audiencia (estudiantes del PDE).

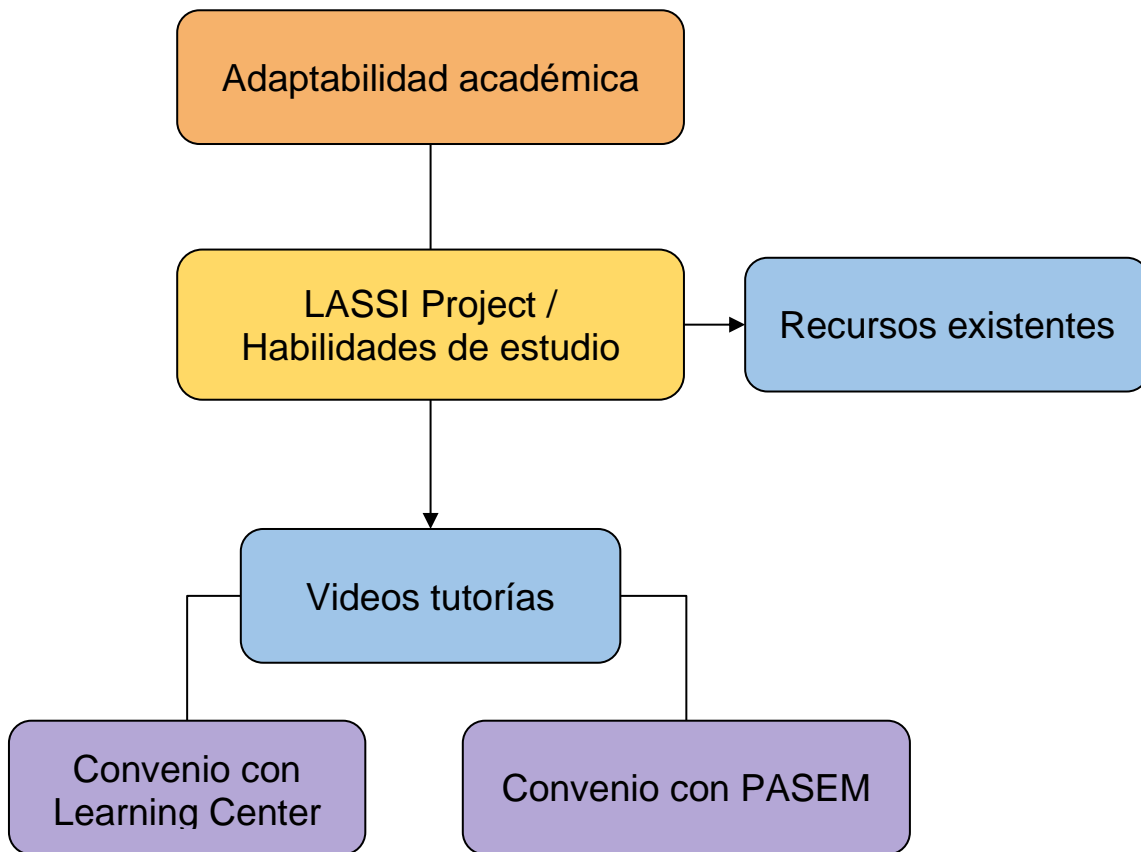
Adicionalmente, se desea que los tutores del *Learning Center*, quienes durante el inicio de semestre tienen pocas horas de trabajo, debido a que el número de estudiantes que acude al centro es bajo, se dediquen durante sus horas libres a la realización de los videos con tutorías. De esta manera se optimiza sus horas de trabajo y se contribuye para la creación de este proyecto que será de gran utilidad para los estudiantes del PDE.

Adicionalmente, cabe recalcar que el uso de esta herramienta virtual es de gran utilidad para abordar el proceso de enseñanza-aprendizaje, considerando que tiene un muy buen alcance en la forma en que los estudiantes adquieren la información. Debido a que, el

uso de este método incrementa el nivel de atención y de retención de información por parte de los estudiantes. Además, es un método permanente por lo que los estudiantes pueden acceder a este en todo momento (Pons & Colás, 2018).

Como último punto a tomar en consideración, se menciona la utilización del programa LASSI for Learning Online (LLO). Esta herramienta básicamente se enfoca en medir e identificar las estrategias de estudio de los estudiantes, con el objetivo de que ellos puedan ser conscientes de cuáles son sus fortalezas y debilidades que deben mejorar en sus hábitos de estudio (H&H Publishing Company, 2020). LASSI es una evaluación que consta de once escalas (ansiedad, actitud, comunicación, concentración, procesamiento de información, motivación, selección de ideas principales, autoevaluación, ayudas al estudio, estrategias de prueba y gestión del tiempo), las cuales se centran en el desarrollo de tres componentes principales; habilidad del aprendizaje estratégico, voluntad de aprendizaje estratégico y autorregulación del aprendizaje estratégico (The Ohio State University, s/f).

En este caso, se considera que el programa LLO puede ser de gran utilidad como complemento para los videos con tutorías, puesto que los alumnos del PDE además de tener falencias en las bases académicas, también en la gran mayoría de casos, cuentan con habilidades de estudio nulas o extremadamente insuficientes. Es por esto por lo que se propone considerar la realización de una evaluación preliminar en relación con los hábitos de estudio de los estudiantes del PDE, para poder diagnosticar de manera cuantificable cómo se están desarrollando y qué aspectos se deben mejorar. Realizada esta parte, se busca construir charlas y/o talleres enfocados en los métodos de estudio que les hagan falta obtener de acuerdo con las escalas de LASSI.

**Figura 1.2.2***Segunda solución desafío uno****Tercera Solución***

En primer lugar y al igual que en el caso anterior, otra de las soluciones planteadas en relación con la mejora de las bases académicas de los estudiantes pertenecientes al programa, es básicamente comenzar potencializando aquellas herramientas que ya existen en el mismo. Por lo tanto, la propuesta planteada es realizar procesos de capacitación a los tutores del Programa de Diversidad Étnica, quienes son una entidad que funciona como el *Learning Center* de la USFQ en general, pero solo para el PDE. En este caso, se considera que la elaboración de capacitaciones a los tutores podría ser una buena solución debido a que si bien es cierto que los chicos que entran a este sistema usualmente son estudiantes con excelentes

promedios, también es importante destacar que no necesariamente saber de un tema te hace bueno enseñando acerca del mismo.

Además de lo mencionado anteriormente, se espera que los procesos de capacitación para los tutores puedan contener algunos temas de importancia como: de qué manera enseñar, cómo mantener una conversación activa para que las clases sean más dinámicas, entre otros. La idea principal con esta propuesta es permitir que el programa de tutores del PDE se vuelva mucho más eficiente, puesto que evidentemente si las clases impartidas por este medio no son efectivas, el esfuerzo y dinero invertido serán totalmente improductivos y no se verán cambios en el sistema, es decir con los estudiantes pertenecientes al programa. También es importante destacar que se espera que por medio de estas capacitaciones a los tutores, los alumnos del programa decidan ingresar más frecuentemente a esta herramienta y que a su vez se sientan mucho más conformes con el servicio brindado.

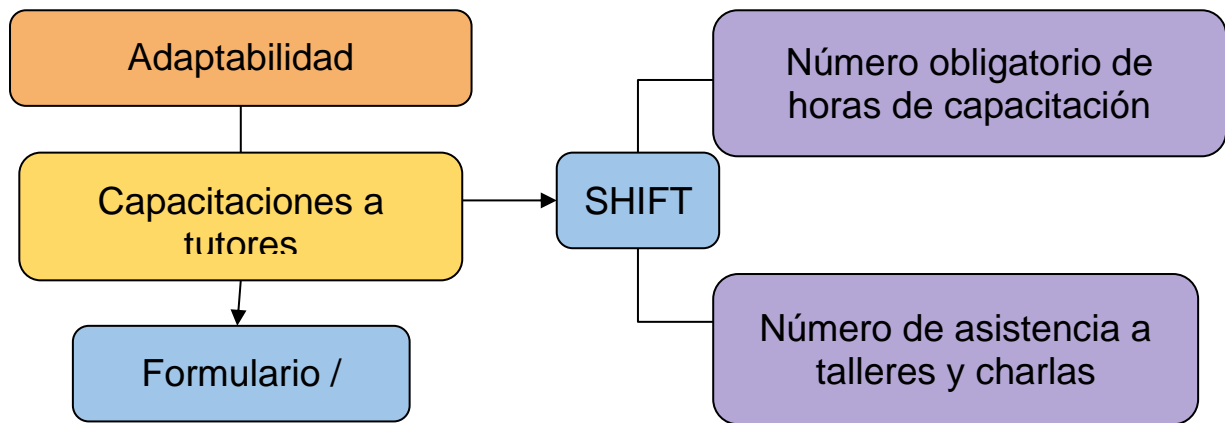
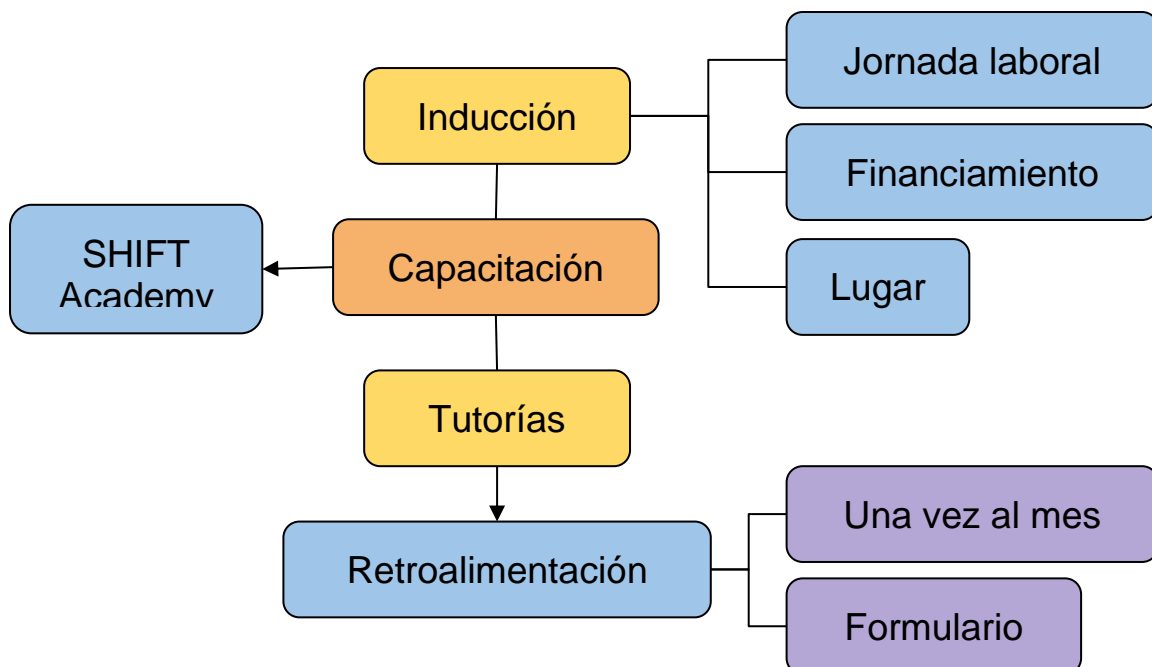
Posteriormente, se propone crear un formulario *online* para que los estudiantes del PDE al finalizar su tutoría puedan compartir su retroalimentación con los coordinadores del programa y tutores. Dentro de este mismo formulario estarían preguntas relacionadas a la calidad de la tutoría brindada, tiempo de duración, etc. El objetivo de esta encuesta es adquirir un mayor conocimiento acerca de lo que los tutores están haciendo bien al igual que aquellos puntos de mejora.

Como última sugerencia a tomar en cuenta, se propone que para que el proceso de capacitación pueda ser llevado a cabo, se hará uso de la unidad de servicio SHIFT Academy de la USFQ. Este programa se encarga principalmente del desarrollo de profesionales docentes en la universidad, en otras palabras de enseñar a nuestros profesores actuales a enseñar, por lo tanto la idea es que los tutores del PDE principalmente, puedan asistir a estas capacitaciones.

Adicionalmente, es fundamental mencionar que esta unidad de servicio tiene por objetivo el transformar la educación a acorde a las tendencias educativas del siglo XXI. Por otro lado, es necesario sugerir que se les podría pedir a los alumnos aspirantes a ser tutores en el PDE que asistan como proceso de capacitación a un número específico de horas de forma obligatoria (se sugieren al menos dos horas a la semana). Además, durante su proceso como tutores, deben requerir un cierto número de asistencia a talleres y charlas de manera anual (sesenta horas aproximadamente). De esta forma el proceso de capacitación no se detiene al momento de entrar a la modalidad de tutor, sino que se vuelve un continuo en el cual el estudiante involucrado debe continuar con su formación pedagógica.

También, se considera necesaria la realización de un programa de inducción para los futuros tutores, el cual tendría cuatro horas como tiempo de duración tentativo. Esta corta duración se debe a que este es únicamente un programa de inducción en el cual se explicará a los tutores aquella información básica requerida para la realización de sus funciones. Se abordarán temas como: lugares en los que se darán las tutorías, se definirán los horarios de atención (jornada laboral), financiamiento, entre otros. Esta inducción podría realizarse en el *Student Union* unos días antes del inicio del semestre para que los tutores ya cuenten con toda esta información preliminar de importancia. Finalmente y como último punto a tratar, se sugiere que los tutores se acerquen al final del mes a recibir retroalimentación en relación con sus funciones con sus respectivos coordinadores. De esta manera podrán contar con un proceso de retroalimentación constante, aquí también se podrá tomar en cuenta a los formularios en línea de los que se escribió en párrafos pasados.



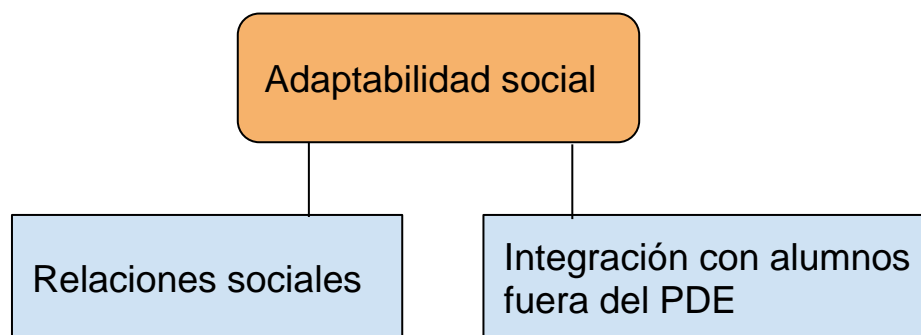
**Figura 1.3.1***Tercera solución desafío uno***Figura 1.3.2***Tercera solución desafío uno****Segundo Desafío: Habilidades Sociales***

En el segundo desafío planteado se basa en la adaptabilidad social. El principal objetivo es fomentar la capacidad de contar con redes de apoyo y soporte social por parte de los alumnos de programa. Tomando en cuenta principalmente a la visión de los estudiantes,

se considera que existe una falta de soporte social durante los primeros dos años académicos que dificultan el proceso de adaptabilidad. Muchos de los estudiantes al llegar de provincias lejanas a la capital, mantienen distintas costumbres y estilos de vida, otros factores que exacerban aún más esta falta de adaptabilidad en el ámbito social. Sin embargo, la parte más importante aquí, es que muchas veces los alumnos del PDE durante sus primeros años académicos tienen dificultades para establecer relaciones sociales y más que nada para relacionarse con estudiantes ajenos al PDE.

## Figura 2

*Desafío dos*



## Soluciones del Segundo Desafío: Habilidades Sociales

### *Primera Solución*

La primera solución en relación con la adaptabilidad social deficiente que pueden presentar los estudiantes del PDE, consiste en la creación de un Club de Integración, cuyo propósito es el fortalecimiento de las competencias comunicativas y habilidades sociales, entre los estudiantes del PDE y los estudiantes que no pertenecen al programa. Es necesario que se recurra a el *Campus Life*, perteneciente a el área de Decanato de Estudiantes de la USFQ para la creación del club, ya que su función se basa en la invención y promoción de clubes (USFQ, s/f). Cualquier miembro de la comunidad USFQ puede proponer la creación

de un club, pero será esta persona quien se responsabilizará del mismo y de las actividades que se decidan dentro del grupo, hasta que de manera democrática se ceda el liderazgo. De este modo todos sus integrantes tienen la posibilidad de aprender, demostrar y compartir las habilidades en las que tengan un buen desempeño.

Por lo tanto, lo que se desea conseguir con este espacio, es la interacción de los estudiantes pertenecientes al PDE con otros estudiantes de la USFQ, quienes por interés propio, deseen participar de manera voluntaria. Es importante mencionar que todas las actividades a realizar tienen el propósito de integrar a la comunidad universitaria, y brindar un espacio de expresión libre de juicios de valor, donde se abarquen las realidades de todos los individuos y grupos que hacen de la universidad una comunidad única.

### ***Actividades Manuales***

Las actividades tendrán un enfoque dinámico en el cual los estudiantes podrán interactuar de manera directa con alumnos nuevos y de distintas carreras, quienes con sus experiencias aportarán en la vida académica y en las relaciones personales de los alumnos del PDE. Por ende, para promover las habilidades artísticas y musicales principalmente, que poseen cada uno de los estudiantes quienes forman parte de las distintas culturas, se podrá hacer uso de estas como una actividad prioritaria para potenciarlas y mantenerlas en el tiempo. El objetivo de esta iniciativa es que los estudiantes puedan desarrollar habilidades como: dibujar, escribir, dramatizar, bailar, cantar o tocar instrumentos.

### ***Role Play***

Una de las primeras actividades a realizar es un *role play*, en el cual los estudiantes que pertenecen al PDE puedan exponer de manera interactiva su identidad cultural, englobando todos los aspectos que la conforman (costumbres, tradiciones, idioma tradicional,

comida típica, entre otros). El deber de los otros estudiantes se basa en aprender sobre las distintas culturas, para posteriormente al utilizar la técnica de *role play*, puedan dramatizar lo que más les llamó la atención de cada cultura. Se utiliza esta técnica, debido a que favorece en los estudiantes el desarrollo de habilidades comunicativas, generando así una mayor empatía y compañerismo, así como una mejor adaptabilidad a la interacción grupal (Rodríguez & Boyer, 2018). Es una técnica bastante llamativa que logra mantener el interés y motivación de los estudiantes, por lo que también aumentará su motivación por asistir a este espacio.

### ***Espacio de Diálogo***

Otra de las actividades que se deberían incluir en esta iniciativa, es la del diálogo, el cual está dirigido no solo a estudiantes pertenecientes al PDE, sino también para otros alumnos fuera del programa. Krainer (2017) comenta que “el espacio de diálogo se considera un lugar útil para llamar la atención y centrarse en la cuestión de desafiar la discriminación y estereotipos en los entornos educativos” (p. 57). Por lo tanto, esta actividad estará dirigida a docentes y alumnos que se interesen en conocer e interactuar con los diversos temas relacionados con la diversidad cultural con la que cuenta la universidad. De esta manera, se generará una interacción con estudiantes que no pertenecen al programa y docentes, manifestando así el sentido de inclusión y mejorando sus destrezas comunicativas para fomentar una mayor adaptabilidad de los estudiantes que pertenecen al PDE en la universidad.

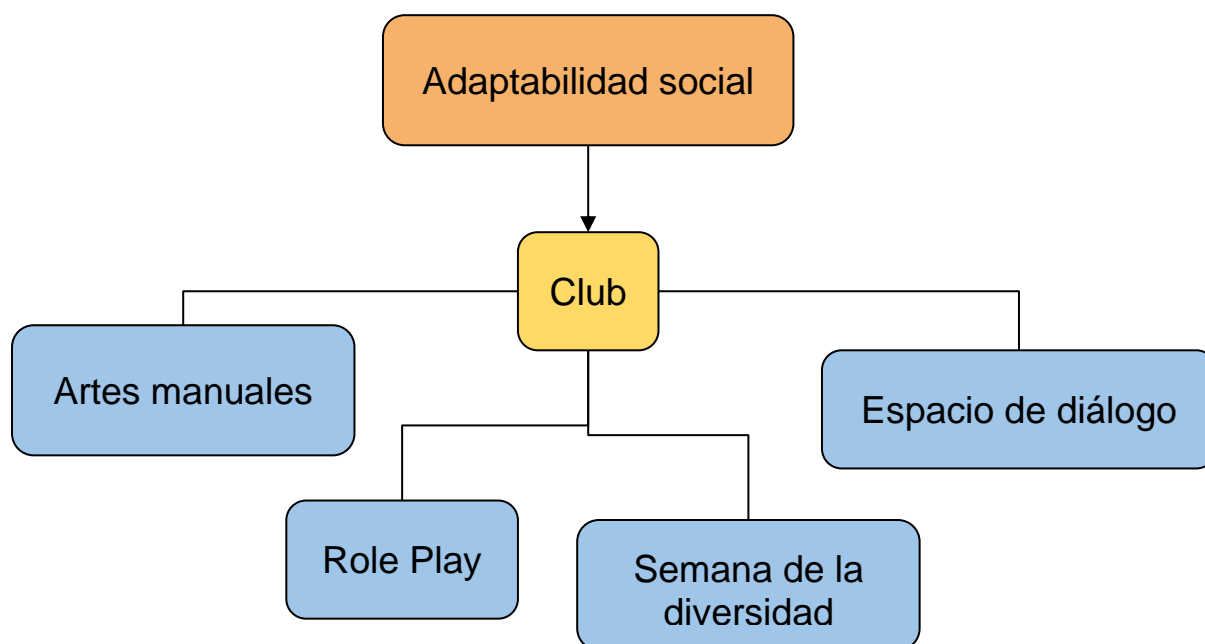
### ***Semana de la Diversidad***

Por otro lado, el PDE ya cuenta con un espacio que se denomina Semana de la Diversidad, en la cual se realizan todo tipo de actividades que se encuentran a cargo del

Gobierno Estudiantil (GOBE), el Decanato de Estudiantes, el PDE, el Servicio de Atención a Estudiantes con Discapacidad y la organización SENDAS (Cruz, 2019). Al contar con un club permanente se considera la estrategia de promover este evento dentro de este espacio y fuera de él, para que más personas conozcan y puedan participar en las actividades que se realizan durante de ese tiempo. Las actividades que se pueden destacar son: eventos de índole académica, artística y cultural. Además de la realización de conversatorios y foros abordando temáticas como: identidad cultural, cosmovisión, liderazgo en las minorías, experiencias personales por parte de los miembros del club, entre otros.

### Figura 2.1

*Primera solución desafío dos*



### *Segunda Solución*

Como segunda solución, en relación a las habilidades sociales deficientes que presentan los alumnos del PDE, se propone la implementación de un manual didáctico, el cual busca dar a los estudiantes del PDE herramientas con las cuales puedan, por su cuenta,

tener la capacidad de desarrollar seguridad y conectar con las personas que los rodean. Esto permitirá que los estudiantes no se aíslen ante situaciones “amenazantes”. El objetivo de esta propuesta, es que los alumnos al estar rodeados de una gran cantidad de personas, sientan que pueden pedir ayuda a sus compañeros y profesores de manera eficaz y segura (Saroti y López, 2016).

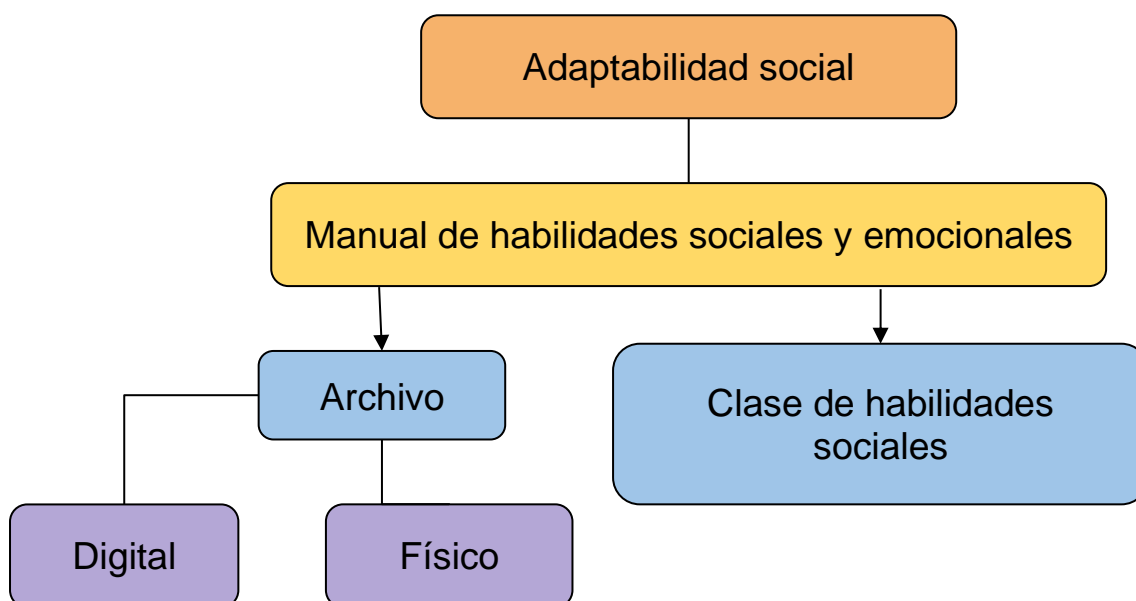
El manual será un documento con doble disponibilidad, este podrá ser digitalizado para que el estudiante lo pueda descargar en cualquier dispositivo o vía online y también para que exista una versión impresa, la cual será repartida desde el primer año de universidad a los nuevos alumnos, ya que en algunos casos no tienen un acceso garantizado a servicios de internet.

El manual didáctico, servirá como un apoyo que abordará varios temas fundamentados en teoría relacionada a habilidades sociales como: cómo mantener una conversación, habilidades sociales primarias, entre otros (Del Arco, 2005). Los temas mencionados anteriormente, serán impartidos de una forma entretenida y fácil de asimilar. Tomando en cuenta que la población es gente joven y diversa, la composición y edición del manual se enfocará en el uso de tips, pasos a seguir y otras estrategias de comunicación que tomen en cuenta las realidades de los estudiantes del PDE. Además, se implantará imágenes y un banco de preguntas relacionado con habilidades sociales que logren causar reflexión en los estudiantes.

La creación del manual es una estrategia que permitirá la vinculación con otras carreras al momento de su desarrollo. Por ejemplo: estudiantes de comunicación, publicidad, diseñadores gráficos y diseñadores multimedia o estudiantes de la clase PASEM, son un recurso estudiantil del cual se puede disponer para desarrollar el manual, de esta manera, se podrá ahorrar costos de producción y se podrá incluir a estudiantes del PDE en la construcción de este.

Dentro de este manual se considerará como requisito, el desarrollo de una clase online ya existente dentro de la universidad, en la cual se dará a conocer de manera más profunda y específica acerca de las habilidades sociales. La clase de Habilidades Sociales se encuentra disponible de manera virtual y tiene por objetivo introducir a los estudiantes a las teorías psicológicas sobre habilidades sociales, resolución de conflictos, identificación y expresión de emociones. Además, se enfoca en la atención a las dificultades que pueden surgir en los procesos dentro de la comunidad estudiantil, ya sea por mecanismos intrapersonales o mecanismos de la sociedad o grupo. Así, gracias a esta clase se obtendrá que los estudiantes del PDE logren manejar de mejor manera cualquiera de los problemas en los que requieran ayuda, tomando en cuenta las redes de apoyo disponibles.

Por otro lado, es importante que exista una charla o conferencia de iniciación, la cual podría ser desarrollada por docentes, estudiantes de psicología o educación que tomen la clase de PASEM o el gobierno estudiantil. Dentro de estas charlas se deberá explicar a los estudiantes del PDE, qué es lo que pueden llegar a sentir en relación a los cambios que se están generando en sus vidas, acorde a la transición que van a tener al ingresar al entorno universitario, ya que pueden presentarse emociones que los desestabilicen precisamente debido a las dificultades adaptativas. Las temáticas a presentar en estas charlas o conferencias deberán enfocarse en: comunicación interpersonal, asertividad, solución de problemas y toma de decisiones. De este manera, se espera que los estudiantes se vuelvan personas competentes, eficaces, proactivas y con capacidad de liderazgo.

**Figura 2.2***Segunda solución desafío dos***Conclusión**

En conclusión, han sido propuestas cinco soluciones para los dos desafíos planteados, con el objetivo de solventar las habilidades académicas y sociales poco desarrolladas de los estudiantes del PDE como se mencionó en el párrafo anterior. Cabe mencionar que el PDE debe proporcionar las herramientas necesarias para la preparación académica de sus estudiantes. De la misma manera, podría fortalecer las decisiones respecto a la elección de la carrera universitaria, necesarias para darle al estudiante una dirección más clara acerca de la misma que concuerde con sus habilidades, personalidad e intereses. De esta forma, se espera disminuir los porcentajes de alumnos que se cambian de carrera en sus primeros años académicos.

También, se propone implementar una plataforma virtual que contenga videos didácticos, estos serán realizados por los tutores del PDE y con el apoyo de los tutores del Learning Center. Los dos temas principales a tratar dentro de estos videos son tutorías en escritura académica e inglés, las cuales se encontrarán divididas en sus respectivos módulos.



Además, con el apoyo del programa SHIFT Academy, el cual presta servicios dentro de la USFQ para capacitar docentes, este también podría ser utilizado para capacitar a los tutores del PDE en relación con metodologías de enseñanza.

Por otro lado, se plantean dos estrategias para el desafío, en base a las habilidades sociales poco desarrolladas que presentan los estudiantes del PDE. La primera solución se enfoca en la creación de un club de integración, en este espacio se busca la interacción de estudiantes pertenecientes al programa y estudiantes que no pertenezcan a este. Además, se espera que los estudiantes del PDE desarrollen y mejoren sus habilidades en: comunicación, asertividad, resolución de conflictos, etc. Adicionalmente, se considera la realización de una conferencia de iniciación en la que se les pueda enseñar a los estudiantes del PDE, cuáles son las posibles dificultades de adaptación que pueden llegar a experimentar en la transición a la vida universitaria. Entre otras de las soluciones propuestas, estaría la implementación de un manual en el cual se especifiquen las características de las habilidades sociales, este servirá como un soporte para potenciar dichas habilidades y orientar a los estudiantes en caso de que se presente alguna dificultad de esta índole.

Se cree que, para que estas intervenciones puedan tener un impacto positivo, se deben aplicar a estudiantes de nuevo ingreso y en curso. De igual forma, las simulaciones de estas propuestas también podrían servir para medir el interés y el impacto que podrían causar en ellos. Además, será necesario la realización de entrevistas posteriores que puedan captar ciertos factores que impidan la viabilidad de las propuestas; presupuestos, disponibilidad de tiempo e interés. Se espera que estas ideas puedan desarrollarse de manera efectiva ya que están enfocadas en las necesidades de los estudiantes y tienen por objetivo mejorar el desarrollo de los alumnos del PDE en conjunto con otros proyectos disponibles dentro de la universidad. Adicionalmente, las soluciones presentadas podrán hacer hincapié para la mejora de la comunidad estudiantil USFQ e inclusive de otras universidades.

## Referencias

- Aiken, L.R. (2003). *Test psicológicos y evaluación*. Pearson.
- Buyukgoze-Kavas, A. F., Duffy, R. D., & Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior, 90*, 122–131. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.006>
- Cevallos, P. (2017). Grupos minoritarios en América Latina, *Íconos Revista de ciencias sociales, 21*(52), 1249-1390.
- Chen, Y., Su, J., Ren, Z., & Huo, Y. (2019). Optimism and mental health of minority students: Moderating effects of cultural adaptability. *Frontiers in Psychology, 10*, 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02545>
- Coromoto, V. (2016). Análisis de los significados de estudiantes universitarios indígenas en torno a su proceso de inclusión a la educación superior. *Scielo- Revista*
- Cruz, C. (2019, Abril 15). Semana de diversidad. *Portal Noticias USFQ*.  
<https://noticias.usfq.edu.ec/2019/04/semana-de-diversidad-etnica.html>
- Del Arco, C., R. (2015). Habilidades sociales, clima social familiar y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Liberabit, 11* (11), 63-74.  
[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272005000100008](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272005000100008)
- Didou, A. (2018). Intercultural higher education and indigenous in Mexico. *Revista de la Educación Superior, 47*(187), 93-109.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0185-27602018000300093&lng=es&nrm=iso&tlng=en](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0185-27602018000300093&lng=es&nrm=iso&tlng=en)
- De la Fuente, D., & Hernández, M. (2019). Vídeos interactivos un estudio de su utilidad. *Investigación En Innovación Docente, 9*(7), 291-298.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7141860>

Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students.

*Journal of Career Assessment*, 18(4), 420-430.

<https://doi.org/10.1177/1063426910382336>

Flores, M. E., García, M. L., Ponce, C., Cesar, W., & Yapuchura, S. A. (2016). Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano-Puno. *Comunicación*, 7(2), 05-14.

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682016000200001)

[71682016000200001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682016000200001)

Gavilanes, P., Regatto-Bonifaz, J., & Astudillo-Cobos, A. (2017). Una mirada al contexto social, cultural, legal y económico del campesino montubio. Derecho de Propiedad Intelectual. *UNEMI*, 34(2), 403-407.

<http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/3846>

Georgia State University (2020, Febrero). *Multicultural Programming Council Leadership development workshops*. US. Georgia State University Multicultural Center.

<https://multicultural.gsu.edu/programming-council/>

Haenni, H., A., Heinzmann, S. R., Müller, M.T., & Buholzer, A. S. (2015). Psychosocial adaptation and school success of italian, portuguese and albanian students in Switzerland: Disentangling migration background, acculturation and the school context. *Journal of International Migration and Integration*, 18(1), 85–106.

<https://doi.org/10.1007/s12134-015-0461-x>

Hernández, C. E. N., del Salto, V. S. H., Camino, D. S. J., Flores, D. G. R., & Espinoza, M. W. N. (2018). Las habilidades sociales en el rendimiento académico en adolescentes.

*Revista de la SEECI*, (47), 37-49. <https://doi.org/10.15198/seeci.2018.0.37-49>

H&H Publishing company. (2020). *LLO LASSI FOR LEARNING ONLINE*.

[https://www.hhpublishing.com/ap/\\_assessments/LLO.html](https://www.hhpublishing.com/ap/_assessments/LLO.html)

Köster, A. J. (2016). Educación asequible, accesible, aceptable y adaptable para los pueblos indígenas en México: Una revisión estadística. *Alteridad. Revista de Educación*, 11 (1). <https://doi.org/10.17163/alt.v11n1.2016.03>

Krainer, D. (2017). Educación superior intercultural y diálogo de saberes: el caso de la Amawtay Wasi en Ecuador. *Revista de educación superior*, 46(184), 55-76.

<https://doi.org/10.1016/j.resu.2017.11.002>. Lizcano, A. (2016). Mujeres indígenas: experiencias sobre género e inclusión en la educación superior. *Revista Eleuthera*, 14(4), 47-66. [http://vip.ucaldas.edu.co/eleuthera/downloads/Eleuthera14\\_4.pdf](http://vip.ucaldas.edu.co/eleuthera/downloads/Eleuthera14_4.pdf)

Lizcano, A. (2016). Mujeres indígenas: experiencias sobre género e inclusión en la educación superior. *Revista Eleuthera*, 14(4), 47-66.

[http://vip.ucaldas.edu.co/eleuthera/downloads/Eleuthera14\\_4.pdf](http://vip.ucaldas.edu.co/eleuthera/downloads/Eleuthera14_4.pdf)

Mainieri, A. (2017). Innovations for models of admissions study of cases and inclusion strategies in higher education. *Revista de Investigación en Educación*, 17(3), 64-105. <https://doi.org/10.15517/aie.v17i3.30215>

Morán, V., García, F., & Hormazabal, P. (2018). Validación transcultural del cuestionario de habilidades sociales para universitarios en estudiantes chilenos y argentinos (CHS-U). *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 2(47), 111-123. <https://10.21865/ridep47.2.08>

Office of Inclusion and Intercultural Relations. (2016, Abril). *Latinx resilience network*. U.S. University of Illinois at Urbana-Champaign, Office of inclusion & intercultural relations. <https://oiir.illinois.edu/programs/latinao-resilience-network>

- Oñate, N., & Baeza, M. (2018). Predictores culturales y psicológicos de la búsqueda de ayuda psicológica en estudiantes universitarios. *Revista Cultura-Hombre-Sociedad*, 28(1).  
<https://doi.org/10.7770/0719-2789.2018.cuhso.01.a03>
- Pacari, N. (2017, Noviembre 17). *Pueblos y Nacionalidades: Avances para la garantía y/o goce de los derechos de pueblos y nacionalidades*. Biblioteca Digital Especializada de la Defensoría del Pueblo. Recuperado Marzo 12, 2020, de  
<http://repositorio.dpe.gob.ec/handle/39000/2247>
- Paladino, M. (2016). Educación superior y jóvenes indígenas. Aportes a la discusión desde un abordaje etnográfico. *Revista del Cisen*, 4(1), 45-55.  
[https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/45797/CONICET\\_Digital\\_Nro.c8ff0e23-742f-4e90-9363-b04fe829a2ef\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/45797/CONICET_Digital_Nro.c8ff0e23-742f-4e90-9363-b04fe829a2ef_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Pearson. (2019, Abril 13). *Assessment*. [https://us.talenthens.com/store/search?\\_charset\\_=UTF-8&q=test#stq=test&stp=1&facets%5Bpage%5D%5B%5D=Group](https://us.talenthens.com/store/search?_charset_=UTF-8&q=test#stq=test&stp=1&facets%5Bpage%5D%5B%5D=Group)
- Peña, Z. (2018). Casos exitosos [ Diapositiva de PowerPoint ]. Repositorio Material Programa de Diversidad Étnica.
- Peñafiel, J.(2017). Honneth y la demanda por el reconocimiento intercultural de los pueblos indígenas. *Perfiles latinoamericanos*, 25(49), 303-323.  
<https://doi.org/10.18504/pl2549-013-2017>
- Pons, J., & Colás, P. (2018). Innovación pedagógica en la formación del profesorado apoyada por videos en red. *Revista Universidad De Murcia*, 36(2). 163-186.  
<https://idus.us.es/handle/11441/87807>
- Rodriguez, M., & Boyer, S. (2018). Developing Tomorrow's Global Sales Leader: Adapting to Cultural Differences Utilizing Role Play. *Journal for Advancement of Marketing Education*, 26(1), 31-39.

- Sartori, M. S., & López, M. C. (2016). Habilidades sociales: Su importancia en mujeres con diagnóstico de Síndrome de Turner. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14(2), 1055-1067.  
<https://doi.org/10.11600/1692715x.14212160115>.
- SHIFT Academy. (2017). *Construyendo una universidad virtual*. <https://www.shiftusfq.com/>
- Sosa, F., & Zubieta, E. (2019). Afrontamiento y aculturación en estudiantes universitarios In Memoriam María Martina Casullo. *Revista de Psicología*, 6(12), 65-84.  
<http://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/2485/2314>
- Stefos, E. (2019). Los estudiantes de pregrado en Ecuador. *Revista Científica*, 4(14), 85-100.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7165514>
- Surema, R., & Crescencio, C. (2018). Desempeño académico y experiencias de estudiantes universitarios mayas en Yucatán, México. *ALTERIDAD-Revista De Educación*, 13(1).  
<https://doi.org/10.17163/alt.v13n1.2018.09>
- The Ohio State University. (s/f). *THE LEARNING AND STUDY STRATEGIES INVENTORY–LASSI*. <https://u.osu.edu/osunlassi/what-is-the-lassi/the-10-scales-of-the-lassi/>
- The University of Texas at Austin. (2018). University Diversity and Inclusion Action Plan (UDIAP). The University of Texas at Austin.  
[file:///C:/Users/Usuario/Documents/USFQ/último%20semestre!!!!/proyecto%20integrador/vale/17-DB-PO-041\\_DiversityPlan\\_V1.1.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Documents/USFQ/último%20semestre!!!!/proyecto%20integrador/vale/17-DB-PO-041_DiversityPlan_V1.1.pdf)
- Torres-Ortiz, J.A. & Duarte, J.E. (2016). Los procesos pedagógicos administrativos y los aspectos socio culturales de inclusión y tecno-pedagogía a través de las tendencias pedagógicas en educación a distancia y virtual. *Revista de Investigación y Desarrollo Innovador*, 6(2), 179-190. <https://doi.org/10.19053/20278306.4606>

United States Department of Education., and Office of Planning Evaluation and Policy

Development. (2016). Advancing diversity and inclusion in higher education: Key data highlights focusing on race and ethnicity and promising practices.

<https://www2.ed.gov/rschstat/research/pubs/advancing-diversity-inclusion.pdf>

University of Illinois at Chicago. (2014, Enero). *Chancellor's Cluster Initiative to Increase*

*Diversity and the Interdisciplinary Culture at UIC*. U.S. University of Illinois, UIC

Office of Diversity. <https://clusterhire.uic.edu/>

Varas, R. (2018). The cultural identity in the leaders of the future. *Revista de Ciencias*

*Pedagógicas e Innovación*, 6(1), 107-114. <https://doi.org/10.26423/rcpi.v6i1.230>

Wang, H. (2019). A study on the life stressors and the coping strategies of the minority

college students of Xinjiang in the Universities of Mainland. *The Publicity*

*Department of Beihua University*, 9 (12), 709-713.

[https://webofproceedings.org/proceedings\\_series/ESSP/ICESS%202019/ICESS19133](https://webofproceedings.org/proceedings_series/ESSP/ICESS%202019/ICESS19133)

[.pdf?fbclid=IwAR1fFvWJ6e8u3ca9nlO\\_M5Re9j5C4cLs8EQstebpr21lwNRLWd2T1e](https://webofproceedings.org/proceedings_series/ESSP/ICESS%202019/ICESS19133)

[t05xc](https://webofproceedings.org/proceedings_series/ESSP/ICESS%202019/ICESS19133)

Yağmur, K. R., & Van de Vijver, F. R. (2015). Acculturation and language orientations of

turkish immigrants in Australia, France, Germany, and the Netherlands. *Journal of*

*Cross-Cultural Psychology*, 43(7), 1110–1130.

<https://doi.org/10.1177/0022022111420145>

Yi, X., Liu, J., & Su, X. (2019). The Influence of cross-cultural sensitivity on the cultural

adaptation strategies of minority students in Mainland Universities. *Nanchang*

*Institute of Science and Technology*, 9 (2), 1531-1535.

[https://webofproceedings.org/proceedings\\_series/ESSP/SSER%202019/SSER30309.p](https://webofproceedings.org/proceedings_series/ESSP/SSER%202019/SSER30309.p)

df?fbclid=IwAR3Sw178Izda94hn8SLponRX4VHV7kqufppTgi\_X0wt3WDHuZL131I

-kj1



## Reflexión Final

He decidido hablar sobre mi experiencia en el trabajo en grupo, ya que creo que ha sido el aprendizaje más relevante de estos últimos tiempos de mi vida universitaria. He descubierto nuevas perspectivas, he moldeado mi carácter y, desarrollado varias habilidades más. Pero lo más relevante de este tema es que su aprendizaje me será útil en mi etapa laboral y en varias situaciones más.

Primero empezaré definiendo ¿qué es trabajo en equipo? Opuesto a la individualización del trabajo, ésta es una competencia que se visualiza en el éxito de trabajar con otras personas y es considerada una ventaja competitiva (Torres et al., 2011). Saber tratar a otras personas es una herramienta de supervivencia, es por eso que se la considera una ventaja competitiva. Desde la aparición del primer homo sapiens esta cualidad se hizo presente en la humanidad ya que somos una especie que actúa en manada, y como tal, este rasgo evolutivo ha permitido que la especie se mantenga existiendo.

Mi grupo de trabajo es una pequeña manada que tiene por objetivo sacar una buena nota y realizar un trabajo excelente en la materia de *Proyecto Integrador*. El primer aprendizaje que he concluido en este trabajo es “trabajar para un mismo fin”, si no estamos enfocados en un mismo objetivo cada persona empezará a realizar trabajos distintos y como resultado se obtendrán diferentes resultados. En mi experiencia en la realización de este trabajo tuvimos un miembro del grupo que desertó por situaciones de fuerza mayor, sus objetivos cambiaron, sus motivaciones también y por consiguiente, su permanencia en el grupo. Me di cuenta que los objetivos unen personas y permiten que un trabajo se lleve a cabo, por ende, he de tomar en cuenta que, si deseo tener un proyecto en el futuro y deseo llevarlo a cabo, debo buscar y/o reclutar a personas que compartan el mismo sentir u objetivo. En otras palabras, esto me servirá para poder elegir una pareja sentimental-romántica o aliados para emprender un negocio. La biblia habla sobre el yugo desigual, sobre aquellas

personas que, al ser unidas, pero tienen visiones diferentes y por consiguiente son personas distintas, existe un desbalance que perjudicará a alguien.

La segunda gran lección que he aprendido es “todos somos la misma persona, atrapada en distintas vidas”. Esta frase puede sonar compleja ya que guarda una paradoja en su expresión, sin embargo, ese juego semántico de palabras tiene por propósito incitar a la empatía. Un par de veces tuvimos dificultades y discusiones, empezamos a reclamarnos falta de atención, de esfuerzo y de amabilidad. Por ejemplo, una vez mi compañera se quejó por tener que corregirme ya que eso le representaba más tiempo de trabajo, yo me indigné ya que su manera de expresarse me pareció injusta, después de que yo le haya ayudado muchas veces, y que también representaba tiempo de trabajo. Con el tiempo conversamos de lo ocurrido entre todos para aclarar varias situaciones, y entendí que ella estaba estresada por otros trabajos y que por eso se expresó de esa manera, además de entender que su manera de comunicar casi siempre ha sido de esa forma. Por otro lado, ella pudo saber mi sentir de injusticia y que yo también había invertido tiempo en ayudarla. En la actualidad el grupo se trata mejor y aunque haya reclamos, muchos sabemos a regañadientes que la intención no es del todo mala y que muchas veces la manera de expresarse de cada uno es producto de una causalidad. Jesús dijo “ama a tu prójimo como a ti mismo” y “no mires la paja en el ojo ajeno, mejor la viga que está en tu ojo”, entendí que, si los demás hubiesen vivido lo mismo que yo, tal vez lo hubiesen hecho mejor, y que, si yo hubiera vivido lo mismo que ellos, tal vez lo hubiese hecho peor.

Por estas razones creo que para trabajar en grupo se deben tener claros los objetivos, aprender que es mejor enseñar antes que criticar y saber que primero uno debe juzgarse a sí mismo para amarse a sí mismo, y ser alguien mejor para el grupo como resultado.

## Referencias

- Torrelles Nadal, C., Coiduras Rodríguez, J. L., Isus, S., Carrera, X., París Mañas, G., & Cela, J. M. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. *Profesorado: revista de currículum y formación del profesorado*, 2011, vol. 15, núm. 3, p. 329-344.