

## 0. Nombre de la experiencia educativa

Diversidad e inclusión en el aula.

## 1. Modalidad de Aprendizaje

## Modalidad de impartición

Curso

Virtual

## 2. Valores de la experiencia educativa

2.1 Horas de teoría	2.2 Horas de práctica	2.3 Total de horas	2.4 Valor en créditos
15	15	30	3

## 3. Fecha

3.1 Elaboración	3.2 Modificación
24 de septiembre de 2021	6 de diciembre de 2021

## 4. Nombre de los académicos que participaron en la elaboración y/o modificación.

Dr. Juan Pablo García Cuevas.  
 Lic. Perla Edith García Del Ángel.

## 5. Descripción

La experiencia educativa “Diversidad e Inclusión en el Aula” se concibe como un curso de capacitación orientado al desarrollo de experiencias enfocadas a la reflexión activa y propositiva. Tiene una duración de 30 horas, distribuidas en 15 horas presenciales y 15 horas extra-clase.

La Experiencia Educativa se centra en la reflexión acerca de los beneficios que tiene una cultura de inclusión y la educación inclusiva en la sociedad. Se comenzará el curso definiendo qué es la diversidad y su importancia en el desarrollo social, así como el impacto negativo de la discriminación en el entorno. Posteriormente, se explorarán las categorías que componen la diversidad, cómo las percibimos y el impacto que tienen en la construcción de nuestra identidad. Por último, se revisarán las pautas sobre la educación inclusiva y se emitirán algunas recomendaciones para fomentar la inclusión en el aula.

La metodología de trabajo consiste en involucrar a los académicos en actividades de reflexión y aplicación de estrategias de inclusión y aceptación a la diversidad, tal como se propone en los principios básicos del Diseño Universal de Aprendizaje (DUA). La primera fase está encaminada a fomentar la reflexión sobre el impacto de la discriminación, a la vez que reconocerán las posturas de sus compañeros por medio del foro. La segunda fase está enfocada a identificar la diversidad propia y percibirla en los demás, reflexionando acerca de las posibles dificultades que ésta conlleva. Finalmente, en la tercera fase se busca que reconozcan y valoren la riqueza implícita

de colaborar en entornos seguros donde todas las personas puedan aportar libremente desde la pluralidad.

Para lograr este objetivo, se propone el desarrollo de un plan para la promoción de la inclusión en el aula, donde los participantes pondrán en práctica lo aprendido trabajando en equipos deliberadamente diversos, promoviendo habilidades como la escucha activa, la negociación, la comunicación asertiva, la empatía y la colaboración.

El objetivo de todas estas actividades es que los participantes se lleven un conjunto de recomendaciones y experiencias que les permitan replicarlas en el aula con sus alumnos, creando ambientes seguros de aprendizaje.

## **6. Justificación**

Trabajar con la creciente diversidad de estudiantes en las aulas requiere de conocimientos, habilidades y estrategias adecuadas para favorecer entornos seguros de aprendizaje. Los cuales no se desarrollan durante la práctica cotidiana, pues requieren de un esfuerzo reflexivo acerca de ciertas certezas y puntos de vista que hacen nuestra vida más cómoda y funcional.

Se busca impactar en el trabajo universitario al fomentar la creación de entornos seguros de aprendizaje donde los alumnos se puedan expresar libremente, reduciendo la deserción y favoreciendo su implicación en las actividades escolares. Al erradicar actitudes discriminatorias creando entornos seguros de trabajo se dará pie a la innovación y la crítica constructiva, aumentando la productividad y el sentido de pertenencia en las organizaciones. Estas acciones generarán una cadena de cambio en cada uno de los actores implicados, reduciendo la violencia contra los grupos vulnerables y beneficiando a instituciones, empresas y comunidades.

Es imperante guiar al profesor en este proceso reflexivo respecto al uso de metodologías abiertas a la diversidad, con el objetivo de minimizar barreras y asegurar que todos los estudiantes aprendan y participen, fomentando así la generación de habilidades blandas para que logre cambiar la forma en que percibe la diversidad y ajustar su actitud a los requerimientos necesarios de comunicación, aceptación y supervisión dentro del aula para generar de forma proactiva ambientes de aprendizaje sanos e incluyentes.

## **7. Unidad de competencia**

El participante desarrollará una actitud proactiva con la finalidad de ajustar sus estrategias de trabajo docente al desarrollo de las habilidades blandas que promueva la inclusión y la atención a la diversidad. Se busca que sea capaz de pasar de la mentalidad homogeneizadora a la promoción de comportamientos que generen un ambiente sano de aprendizaje a la vez que supervisa y erradica los discursos de odio y segregación en el aula.

## **8. Articulación de los ejes**

A través del análisis de los fundamentos teórico-metodológicos de las investigaciones acerca de la inclusión y la diversidad, el participante desarrollará una actitud crítica y proactiva en las áreas de mejora en su comportamiento como docente (eje heurístico), con la finalidad de crear ambientes de trabajo que aseguren el aprendizaje y desarrollo del alumnado (eje axiológico). Bajo este enfoque la reflexión acerca del tema se torna en una parte vital del aprendizaje, por lo que se revisarán los resultados más recientes y significativos en los temas de inclusión y diversidad (eje teórico).

## 9. Saberes

9.1 Teóricos	9.2 Heurísticos	9.3 Axiológicos
<ul style="list-style-type: none"> <li>Reflexión de la importancia de la diversidad y la discriminación en las sociedades contemporáneas.</li> <li>Revisión de la historia y naturaleza de la discriminación.</li> <li>Categorización social y percepción de la diversidad.</li> <li>Construcción de la identidad social.</li> <li>Metodologías abiertas a la diversidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejercicios de reflexión para lograr la identificación de la diversidad en nuestros entornos de trabajo.</li> <li>Revisión de recomendaciones para fomentar la inclusividad en el aula.</li> <li>Promoción del trabajo en equipo con integrantes deliberadamente diversos para desarrollar habilidades blandas de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apertura para la interacción e intercambio de ideas.</li> <li>Reflexionar acerca de la función académica y las habilidades blandas a desarrollar para fomentar la inclusión y la diversidad.</li> <li>Reflexionar acerca de la necesidad de crear ambientes de aprendizaje que favorezcan la inclusión y la diversidad.</li> </ul>

## 10. Estrategias metodológicas

10.1 De aprendizaje:	10.2 De enseñanza:
<ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar las finalidades de un programa de estudios a cargo del catedrático.</li> <li>Lectura y reflexión de los materiales compartidos.</li> <li>Trabajo colaborativo.</li> <li>Identificación de aprendizajes y selección de las formas de evaluación más idóneas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interacción en una videoconferencia en tiempo real.</li> <li>Preguntas y respuestas en sesión plenaria.</li> <li>Evaluación de estrategias de aprendizaje y revisión.</li> </ul>

## 11. Apoyos educativos

11.1 Recursos	11.2 Materiales
<ul style="list-style-type: none"> <li>Computadora o equipo electrónico con cámara y micrófono integrado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa del taller.</li> <li>Agenda de trabajo.</li> <li>Lecturas.</li> <li>Videos.</li> </ul>

## 12. Evaluación del desempeño

12.1 Evidencia(s) de desempeño	12.2 Criterios de desempeño	12.3 Ámbito(s) de aplicación	12.4 Porcentaje
<b>FASE UNO - Diversidad y discriminación.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Actividad 1:</b> Reflexión escrita acerca del impacto de la discriminación en el aula.</li> <li><b>Foro 1:</b> Impacto de la Discriminación.</li> </ul>	Profundidad reflexiva. Claridad. Oportunidad, Pertinencia.	Virtual	15%  10%

<b>FASE DOS - ¿Quiénes forman parte de la diversidad? Conociendo y reconociendo a los otros.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Actividad 2:</b> Mapa conceptual donde se identifiquen grupos de estudiantes vulnerables en mi Facultad.</li> <li>• <b>Foro 2:</b> Reflexiones acerca de mi propia diversidad.</li> </ul>	Profundidad reflexiva. Claridad. Oportunidad, Pertinencia.	Virtual	15%  10%
<b>FASE TRES - Recomendaciones para lograr un aula más incluyente.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Actividad 3:</b> Ensayo libre acerca de la Promoción de la inclusión en el Aula.</li> <li>• <b>Foro 3:</b> Exposición de propuestas para lograr ambientes inclusivos.</li> <li>• <b>Proyecto Integrador:</b> Desarrollo de un Plan para la promoción de la inclusión en el aula (Trabajo en equipo).</li> </ul>	Profundidad reflexiva. Claridad. Oportunidad, Pertinencia.	Virtual	15% 10%  25%
		<b>T o t a l</b>	<b>100%</b>

### 13. Acreditación

Para acreditar esta EE. el académico deberá haber presentado con suficiencia cada evidencia de desempeño, es decir, que en cada una de ellas haya obtenido cuando menos el 70%.

### 14. Fuentes de información

#### 14.1 Básicas

Banco Mundial. (2021, 19 marzo). *Discapacidad*. World Bank. Recuperado 24 de octubre de 2021, de <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability#1>

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2018a). *Ficha: Personas Indígenas*. <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20Pindigenas.pdf>

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2018b). *Ficha temática: Mujeres*. [http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/FichaTematica\\_Mujeres.pdf](http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/FichaTematica_Mujeres.pdf)

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2018c). *Ficha Temática: Personas con discapacidad*. <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20PcD%281%29.pdf>

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2018d). *Ficha Temática: Personas jóvenes*. [https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/FichaTematica\\_Jovenes.pdf](https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/FichaTematica_Jovenes.pdf)

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2018e). *Ficha temática: Personas mayores*. <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20PM.pdf>

- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2018f). *Ficha Temática: Personas Migrantes*. [http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/FichaTematica\\_Personas\\_migrantes.pdf](http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/FichaTematica_Personas_migrantes.pdf)
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2018g). *Ficha temática: Pueblos y comunidades afrodescendientes*. [http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/FichaTematica\\_Afrodescendientes.pdf](http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/FichaTematica_Afrodescendientes.pdf)
- Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Copred) (2017). Lenguaje incluyente y no discriminatorio en la actuación de la administración pública de la Ciudad de México. Manual. Ciudad de México: Copred. Consultado en <http://data.copred.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2017/01/Lenguaje-incluyente-y-no-discriminatorio-13092016.pdf>
- Guerrero, J. (2021, 14 mayo). Accesibilidad web para diseñadores. Blog de Testing y Calidad de Software | Abstracta Chile. Recuperado 27 de noviembre de 2021, de <https://cl.abstracta.us/blog/accesibilidad-web-para-disenadores/>
- Guichard Bello, C. (2018). Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente. México: Inmujeres. Recuperado de [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/101265.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf)
- Microsoft. (s. f.). Todo lo que necesita saber para escribir texto alternativo efectivo. Recuperado 27 de noviembre de 2021, de <https://support.microsoft.com/es-es/topic/todo-lo-que-necesita-saber-para-escribir-texto-alternativo-efectivo-df98f884-ca3d-456c-807b-1a1fa82f5dc2>
- Microsoft. (2021, 3 febrero). 10 hábitos para crear contenido accesible. News Center Latinoamérica. Recuperado 27 de noviembre de 2021, de <https://news.microsoft.com/es-xl/features/10-habitos-para-crear-contenido-accesible/>
- Organización Mundial de la Salud. (2020, 1 diciembre). *Discapacidad y salud*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Soberanes, J. L. (2010). Igualdad, discriminación y tolerancia en México. *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, 22. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n22/n22a9.pdf>
- UNESCO. (2020). Resumen del Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2020: Inclusión y educación: Todos y Todas Sin Excepción (N.º 4). [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373721\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373721_spa)

## 14.2 Complementarias

- Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral. (2018, agosto). *Encuesta sobre Diversidad y Talento LGBT en México* (N.º 3). <https://adilmexico.com/wp-content/uploads/2018/08/ResultadosEncuestaDivyTalLGBTADIL2018-1.pdf>

- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación & Comisión Nacional de Derechos Humanos. (2018). *Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género 2018*.  
<https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/ENDOSIG%20141218%20%281%29.pdf>
- Dixon-Fyle, S., Dolan, K., Hunt, V., & Prince, S. (2020, 19 mayo). *Diversity wins: How inclusion matters*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>
- Eagly, A. H., & Chin, J. L. (2010). Diversity and leadership in a changing world. *American Psychologist*, 65(3), 216-224. <https://doi.org/10.1037/a0018957>
- Fiske, S., & Taylor, S. (2017). *Social Cognition: From brains to culture* (3.ª ed.). SAGE Publications.
- FRONTLINE [FRONTLINE PBS]. (2019, 18 enero). *A Class Divided (full film) | FRONTLINE* [Vídeo]. YouTube.  
[https://www.youtube.com/watch?v=1mcCLm\\_LwpE&ab\\_channel=FRONTLINEPBS%7COfficial](https://www.youtube.com/watch?v=1mcCLm_LwpE&ab_channel=FRONTLINEPBS%7COfficial)
- Harvard Business Review Analytic Services & Trusaic. (2021, septiembre). *Creating a Culture of Diversity, Equity, and Inclusion*.  
<https://hbr.org/resources/pdfs/comm/trusaic/CreatingDEIculture.pdf>
- Howard, J. A. (2000). Social Psychology of Identities. *Annual Review of Sociology*, 26, 367-393.  
<https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.367>
- Human Rights Campaign. (s. f.). *Glossary of Terms*. HRC. Recuperado 23 de septiembre de 2021, de <https://www.hrc.org/resources/glossary-of-terms>
- International Bureau of Education & UNESCO. (2016, enero). *Reaching Out to All Learners: A Resource Pack for Supporting Inclusive Education*.  
[http://www.ibe.unesco.org/sites/default/files/resources/ibe-crp-inclusiveeducation-2016\\_eng.pdf](http://www.ibe.unesco.org/sites/default/files/resources/ibe-crp-inclusiveeducation-2016_eng.pdf)
- Killermann, S. (2017). *Genderbread person v4* [Gráfico]. Genderbread Person v4.0 Poster.  
<https://www.genderbread.org/resource/genderbread-person-v4-0-poster>
- Human Rights Campaign Foundation. (2020). *Corporate Equality Index 2021* (N.º 19).  
<https://reports.hrc.org/corporate-equality-index-2021>
- Human Rights Campaign Foundation. (2021). *HRC Equidad MX 2021* (N.º 4). <https://hrc-prod-requests.s3-us-west-2.amazonaws.com/EquidadMX-2021-Report.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Universidad Nacional Autónoma de México, Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, & Comisión Nacional de Derechos Humanos. (2017). *Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017* (N.º 4).

[https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2017/doc/enadis2017\\_resultados.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2017/doc/enadis2017_resultados.pdf)

Ipsos. (2021, junio). *Encuesta Global LGBT+ Pride 2021*.

<https://www.ipsos.com/sites/default/files/2021-06/LGBT%2B%20Pride%202021%20-%20Global%20Advisor%20Ipsos.pdf>

Ore, T. (2018). *The Social Construction of Difference and Inequality: Race, Class, Gender, and Sexuality* (7th ed.). Oxford University Press, USA.

World Economic Forum. (2021, marzo). *Global Gender Gap Report 2021* (N.º 15).

[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf)