

# MLS – INCLUSION AND SOCIETY JOURNAL

<https://www.mlsjournals.com/MLS-Inclusion-Society>



## Como citar este artículo:

Díaz, V.M., Garrote, C.I. & Felgueras, C.N. (2021). Universidad y OBS4 desde la perspectiva del tercer sector: retos y oportunidades para alcanzar la inclusión educativa. *MLS Inclusion and Society Journal*, 1(1), 58-75.

## UNIVERSIDAD Y ODS4 DESDE LA PERSPECTIVA DEL TERCER SECTOR: RETOS Y OPORTUNIDADES PARA ALCANZAR LA INCLUSIÓN EDUCATIVA

**Miriam Díaz Vega**

Universidad Rey Juan Carlos (España)

[miriam.diaz@urjc.es](mailto:miriam.diaz@urjc.es) · <https://orcid.org/0000-0001-6163-2173>

**Inmaculada Garrote Camarena**

Universidad Rey Juan Carlos (España)

[inmaculada.garrote@urjc.es](mailto:inmaculada.garrote@urjc.es) · <https://orcid.org/0000-0001-5865-9092>

**Nerea Felgueras Custodio**

Universidad Rey Juan Carlos (España)

[nerea.felgueras@urjc.es](mailto:nerea.felgueras@urjc.es) · <https://orcid.org/0000-0002-2048-2399>

**Resumen.** Introducción. Avanzar hacia la consecución de las metas establecidas en el OD4 de la Agenda 2030, solo será posible afianzando la colaboración y el diálogo intersectorial entre Universidad y Tercer Sector. En el presente estudio se analizan las principales líneas de colaboración entre estos actores en favor de la inclusión de las personas con discapacidad y se identifica, mediante un estudio de corte descriptivo, cuál es la percepción que actualmente tiene el tercer sector sobre el papel que están desarrollando las universidades públicas españolas como líderes sociales inclusivos. Método. La metodología cualitativa y el diseño no experimental caracterizan este estudio, a través del uso de una herramienta de información cuya fiabilidad y consistencia interna se advierte a través de un alfa de Cronbach de 0.875, obtenido en un estudio previo. La muestra del estudio la compone las plataformas representativas de personas con discapacidad es España: CERMI Estatal y CERMI Madrid. Resultados. Los resultados advierten que ambas plataformas consideran que las universidades no son acogedoras ni respetuosas con la diversidad. Discusión. Por ello, es innegable la necesidad la necesidad de trabajar en pro de la inclusión de este colectivo para poder alcanzar las metas reflejadas en los ODS de la Agenda 2030.

**Palabras clave:** ODS4, Tercer Sector, Discapacidad, Educación inclusiva, Desarrollo Humano.

## **UNIVERSITY AND ODS4 FROM THE PERSPECTIVE OF THE THIRD SECTOR: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES FOR ACHIEVING EDUCATIONAL INCLUSION**

**Abstract.** Progress towards achieving the goals set out in MDG4 of the 2030 Agenda will only be possible by strengthening collaboration and intersectoral dialogue between universities and the third sector. This study analyses the main lines of collaboration between these actors in favour of the inclusion of people with disabilities and identifies, through a descriptive study, the perception that the third sector currently has of the role that Spanish public universities are playing as inclusive social leaders. Method. Qualitative methodology and non-experimental design characterise this study, through the use of an information tool whose reliability and internal consistency can be seen through a Cronbach's alpha of 0.875, obtained in a previous study. The study sample is made up of the representative platforms of people with disabilities in Spain: CERMI State CERMI and CERMI Madrid. Results. The results show that both platforms consider that universities are not welcoming or respectful of diversity. Discussion. Therefore, there is an undeniable need to work towards the inclusion of this group in order to achieve the goals reflected in the SDGs of the 2030 Agenda.

**Keywords:** SDG4, Third Sector, Disability, Inclusive education, Human Development.

### **Introducción**

La Agenda 2030 y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible son el marco ético o normativo que sirve como hoja de ruta para que todas las sociedades del planeta dirijan sus esfuerzos hacia un modelo de desarrollo sostenible (Sotillo, 2015). Impulsado por la Organización de las Naciones Unidas, pretende garantizar un presente y un futuro próspero y pacífico para todos los seres humanos, garantizando la igualdad de oportunidades, tanto económica como social, y la preservación del medio ambiente (ONU, 2015).

Tanto su denominación como el entramado de factores que contiene y alberga han desatado un movimiento internacional sin precedentes en el que partidarios y detractores han elaborado un amplio abanico de teorías y posicionamientos dispares que no han hecho más que catapultarlo y mantenerlo, cada vez más vivo, en el día a día de las poblaciones, países y continentes (Aznar y Barón, 2017).

Para transitar hacia un modelo de desarrollo sostenible resulta fundamental avanzar de manera equilibrada en las tres dimensiones que lo conforman: la económica, la social y la ambiental, constituyéndose como elementos irreductibles que, de manera interdependiente y alineada, condicionan el propio progreso y desarrollo (Sachs, 2015).

La dimensión social, fuertemente vinculada y supeditada a lo largo de la historia a la dimensión económica, comienza a cobrar fuerza en la Agenda Política Internacional en el año 1990, momento en el que Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) acuña el concepto de Desarrollo Humano.

Este enfoque de desarrollo inició su recorrido centrandose la atención en la primaria dimensión social hasta convertirla en dimensión humana, momento en que posiciona a las personas en el centro del desarrollo y se asume que la equidad, la ampliación de oportunidades y la libertad de elegir una vida cargada de valor, deben ser los verdaderos motores del mismo,

alejándose de la supremacía económica en torno a la cual se habían centrado las teorías y corrientes que, de manera equivocada, pretendían impulsar un mal desarrollo centrado en el crecimiento económico (Herrera, 2020).

En el Informe de Desarrollo Humano de 1996 (PNUD, 1996), con motivo de la creciente preocupación surgida por el estado, preservación y mantenimiento del entorno natural, se incorpora la variable medioambiental, la cual resulta insuficiente y poco esclarecedora, motivo por el cual sigue anclada a las teorías ecológicas y de sostenibilidad que analizan la misma de manera prioritaria.

El PNUD, desde el modelo de desarrollo humano asentado sobre el enfoque de capacidades propuesto por Amartya Sen (surgido en 1980 pero no publicado hasta 1993), abre la puerta a una nueva gestión y atención de los colectivos que tradicionalmente habían sido desatendidos, precisamente, por no ser considerados útiles en términos de producción.

La confluencia y sinergias del enfoque de capacidades con el modelo social y el enfoque de derechos que actualmente conviven para dar respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad (Arnau, 2019), se ven reflejadas en los ODS, especialmente en el número 4, en el que se aborda la educación en todos los niveles, incluido el universitario, desde el prisma de la equidad, la inclusión y la calidad educativa, haciendo alusión expresa a este colectivo en su meta 4.7 por la que debe garantizarse el acceso al sistema universitario de este colectivo.

Para ello, y dado el enfoque integrador de la Agenda, deben abordarse las áreas de Gestión y Gobernanza Institucional, Liderazgo Social y Educación (enseñanza – aprendizaje), puesto que la Universidad, desde su posición social indiscutible y la definición de sus funciones esenciales (investigación, formación y transferencia social) se configura como un escenario en el que no solo se desarrollan los ODS sino que se promueven desde su propia actividad (SDSN, 2017), lo que, por extensión, se traducirá en un claro avance hacia la construcción de instituciones, comunidades y sociedades inclusivas (ONU, 2015).

De esta forma, el binomio Universidad - Discapacidad no solo se orienta a garantizar el acceso, participación y consecución de logros universitarios (Alfaro, Arias y Gamba, 2019) sino que se debe fomentar un tejido universitario que promueva la inclusión en todas sus formas y vertientes, desde la transversalidad en las políticas, hasta la formación y desarrollo de competencias que permitan generar egresados comprometidos con la accesibilidad universal y el diseño para todas las personas, pasando por la capacitación del cuerpo docente que da sentido a la enseñanza, la cual debe desprender los valores propios de una educación humanista, esencia perdida con el paso al nuevo sistema universitario iniciado en Bolonia (1999) claramente orientado a la empresa, a la producción y al capital en detrimento de la justicia social y de la propia concepción de la vida en sociedad (Barandiarán y Lloret, 2017). Justamente, la misma sociedad que recibe de múltiples formas los impactos que se desprenden de la actividad universitaria (tanto positivos como negativos), por lo que debe sumarse la necesidad de fortalecer el diálogo entre los diferentes actores que abordan, de un modo u otro, la situación de las personas con discapacidad, siendo la sociedad civil organizada (Tercer Sector) el mejor referente para ello (Vallaes, 2014).

El papel de las Universidades como líderes sociales que impulsan y promueven la Agenda 2030 (ONU, 2015) es indiscutible, tanto es así, que dicho liderazgo, centrado en el compromiso público institucional y en el fomento del diálogo intersectorial, se ha identificado como una de las principales áreas de acción establecidas para garantizar la consecución de los objetivos y metas descritos en el horizonte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (SDSN, 2017).

Tradicionalmente, la Universidad se ha caracterizado por ser el nivel educativo más excluyente y segregativo para las personas con discapacidad (Luque y Gutiérrez, 2014), pero gracias a la evolución de los diferentes modelos de abordaje de este colectivo a partir de la década de los 80 (Arnau, 2019), acompañados de la articulación de políticas encaminadas a integrar los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades y normalización, la tendencia ha variado lenta pero positivamente (Espada, 2016).

Algunas de las políticas que han favorecido el aumento de flujo de personas con discapacidad en el contexto universitario son la exención o reducción de tasas académicas en las matrículas para estudiantes que presentan un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, las políticas de becas, el cupo de reserva del 5% en todas las titulaciones oficiales universitarias, adaptaciones curriculares de acceso y no significativas, garantía de accesibilidad en la realización de las prácticas externas, impulso de la participación de las personas con discapacidad en la representación estudiantil así como en actividades de extensión universitaria, la adaptación de los procesos de acceso y admisión o la creación de los servicios de atención a las personas con discapacidad (LISMI, 1982; Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad, 1993; LOU, 2001; LIONDAU, 2003; Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006; LOE, 2006; LOMLOU, 2007; Estatuto del Estudiante Universitario, 2010; Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su inclusión Social, 2013; LOMCE, 2013; RD 412 / 2014).

Son evidentes los esfuerzos que en las últimas dos décadas han caracterizado al sistema universitario por alinearse y posicionarse públicamente en favor de la inclusión de las personas con discapacidad, el desarrollo humano y los ODS (CRUE, 2018), pero, tal y como señala CERMI (2020) “las magnitudes de la presencia de esta población en el sistema educativo universitario son mínimas, reflejando un 1,6% del total del alumnado universitario (Fundación Universia, 2021). Por ello, resulta imprescindible analizar las barreras que tiene que sortear el alumnado con discapacidad tanto en el tránsito a esta etapa educativa, como en el camino hasta alcanzar una titulación en este nivel que le permita posicionarse en el mundo laboral”. Para conseguir alcanzar los propósitos planteados en la Agenda 2030 (ONU, 2015) resultará fundamental el establecimiento de alianzas.

El necesario diálogo intersectorial centrado en la inclusión de las personas con discapacidad (Márquez, 2019), ha caracterizado las relaciones entre Universidades y sociedad civil organizada cobrando especial relevancia desde que se crearon los servicios de atención a las personas con discapacidad en la universidad (CRUE-Asuntos Estudiantiles, 2015), aunando esfuerzos y fortaleciendo los vínculos y trabajo conjunto para permitir reforzar la oferta de recursos y acciones universitarias encaminadas a equiparar oportunidades entre estudiantes que

presentan algún tipo de discapacidad y su grupo social de referencia, así como para fomentar la consecución del mayor grado de inclusión posible (Fundación Universia, 2019).

Muestra de ello es la labor de Fundación Universia, considerándose una de las principales fuentes de información sobre políticas universitarias vinculadas al colectivo de personas con discapacidad mediante la publicación bianual de sus Informes sobre Universidad y Discapacidad (última edición publicada en 2021) y de las Guías de Atención a la Discapacidad (Fundación Universia, 2019). También promovido por esta fundación, nació el Banco de Productos de Apoyo en régimen de préstamo gratuito para estudiantes universitarios con discapacidad o el Proyecto Red de Orientación Laboral (2012), por el cual se dotaba a las universidades seleccionadas del presupuesto necesario para incorporar, anualmente, un técnico de empleo en los servicios de atención a estudiantes con discapacidad, cuyo papel fundamental se centraba en la orientación laboral hacia el empleo ordinario, apoyo en el acceso a prácticas de empresa, e inclusión en el mercado laboral. La misma Fundación promovió, a partir de 2013, programas de asistencia personal por los cuales asumía el coste de la dotación de asistentes personales para estudiantes universitarios con movilidad reducida (programa muy similar al promovido por FAMMA-COCEMFE en la Comunidad de Madrid desde 2017).

Por su parte, Fundación ONCE, con apoyo del Fondo Social Europeo, ha impulsado la creación de programas dirigidos a fomentar la inclusión de personas con discapacidad intelectual en la universidad española, debido a la prácticamente nula posibilidad de acceso al ámbito universitario por parte de este colectivo, a través del lanzamiento de programas como UniDiversidad (2017), por el cual se fomenta la creación de títulos propios específicamente dirigidos a las personas con discapacidad intelectual, que permitan incrementar las posibilidades de éxito de acceso a un empleo y, por otro lado, que la Universidad se configure como un entorno accesible y abierto, también para personas con discapacidad intelectual (Moreno, Felgueras y Díaz, 2019).

En la misma línea y con el objetivo de promover el acceso a la universidad por parte de estudiantes que presentan discapacidad, surge el proyecto anual “Campus Inclusivo, Campus Sin límite” (Fundación ONCE, Fundación Repsol y Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2020). Igualmente destacables son los programas dirigidos al fomento de la movilidad internacional, de la garantía de realización de prácticas externas, de promoción de estudios de doctorado, o de orientación preuniversitaria, tales como “Oportunidad al Talento”, iniciado en 2014 y vigente en la actualidad, “La movilidad transnacional de los estudiantes universitarios con discapacidad: estudio de situación y retos de futuro” (Fundación ONCE, 2014), la Guía universitaria para estudiantes con discapacidad (UNED y Fundación ONCE, 2015), resultado del proyecto “Estudio sobre los recursos disponibles para favorecer la inclusión de los estudiantes universitarios con discapacidad” o la elaboración del Libro Blanco del Diseño para Todos en la Universidad (Imsero, Fundación ONCE y Coordinadora de Diseño para todas las personas en España, 2006).

Por su parte, el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (2014) promovió, entre otras acciones, la creación de normativas específicas de discriminación positiva dirigidas a profesores e investigadores con discapacidad, elevando a todas las universidades un anteproyecto de normativa a fin de que pudiera ajustarse a la idiosincrasia y características de

cada institución. Del mismo modo, periódicamente publica informes y recomendaciones dirigidas a la Universidad que resultan de gran valía para orientar el desarrollo humano de las personas con discapacidad en y desde estas instituciones (CERMI, 2020a; CERMI 2020b).

En cuanto a la celebración de Congresos y sesiones formativas e informativas, necesarias para visibilizar y sensibilizar a la población en su conjunto, y sirviendo como nexo unión entre Universidad y Tercer Sector (SDSN, 2017), cabe destacar el Congreso “Universidad y Discapacidad” organizado por la Fundación ONCE y cuya V edición tendrá lugar en octubre de 2021 en la Universidad de Salamanca. En el seno de estos encuentros, en los que la asistencia de los profesionales de la Red SAPDU (2015) es masiva, se abordan los principales retos, barreras y buenas prácticas detectadas en el ámbito universitario con el fin de evidenciar las mismas y establecer, de manera conjunta, las estrategias que de manera más o menos uniforme deben implementarse en beneficio de la inclusión. La Agenda 2030 es el eje transversal que caracteriza este encuentro, el cual se evidencia en su propia denominación “Desafíos de los ODS para la Inclusión Universitaria”.

Un claro indicador del impacto que han supuesto estas acciones en la actividad de las universidades es el aumento del número de personas que presentan discapacidad en la Universidad, tal y como refleja el V Informe sobre Universidad y Discapacidad de la Fundación Universia (2021).

A pesar de ello, se considera que los indicadores cuantitativos referidos al volumen de estudiantes matriculados en titulaciones universitarias como única referencia en el marco de la inclusión son excesivamente reduccionistas. A su vez, retomando la filosofía del enfoque de capacidades ofrecidos por Amartya Sen (1993) se puede vislumbrar cómo las acciones emprendidas en el marco de actuación conjunta entre Universidad y Tercer Sector, están más cerca del modelo de satisfacción de necesidades que de los principios del desarrollo humano (PNUD, 1996), puesto que la dotación de recursos permite cubrir las necesidades inmediatas de las personas con discapacidad, desvirtuando la noción del desarrollo en sí mismo desde las oportunidades del ser humano, el cual, como bien explicaba el autor de este enfoque, puede hacer pensar que la dotación de recursos cubre la obligación moral de las universidades en materia de inclusión (Pedrajas, 2006).

Por tanto, la articulación e implementación de políticas que abunden en la satisfacción de necesidades no garantiza la consolidación de la universidad como líder social en inclusión. Para ello, resulta fundamental que la universidad integre la cultura inclusiva y que transversalice la inclusión en todos los niveles y estamentos que la componen, de manera que se aumenten las oportunidades, capacidades y funcionamientos de las personas que presentan algún tipo de discapacidad (Simón, 2019).

La perspectiva de la discapacidad en el marco del desarrollo humano requiere, de manera inexcusable, un posicionamiento firme de los líderes universitarios y sus correspondientes equipos de gobierno a favor de la inclusión que cale “de arriba abajo”, “de dentro a fuera” y “de fuera a dentro” (Madrid, García y Campo, 2020).

Con la intención de dar respuesta a la necesaria alianza entre actores, al diálogo intersectorial y a la participación ciudadana que caracteriza a la Agenda 2030 y al propio

movimiento de las personas con discapacidad, en este estudio se pretende reflejar la percepción y posicionamiento que los máximos representantes de las personas con discapacidad de la sociedad civil organizada atribuyen a la universidad española.

## **Método**

### ***Diseño***

Este estudio forma parte de una investigación más amplia correspondiente a una tesis doctoral ya finalizada y centrada en el estudio de la Universidad pública española en el marco de la Agenda 2030, en concreto, en el ODS 4: Educación inclusiva, equitativa y de calidad.

Dicha tesis doctoral se compone de cuatro estudios en los que se exploran las tres áreas que la ONU evidencia como indispensables para alcanzar las metas establecidas en el ODS de referencia: gestión y gobernanza, liderazgo y educación (enseñanza y aprendizaje).

A partir del estudio orientado a la gestión y gobernanza (Díaz, Moreno y Gallardo, 2021) en el que participaron 33 universidades públicas españolas, se identificó la necesidad de reforzar la cultura inclusiva institucional, fortaleciendo el compromiso de los equipos de gobierno de las universidades públicas españolas visibilizada a partir de la misión, visión y valores que las definen, y de los ejes y líneas de acción que se describen mediante sus planes estratégicos.

Para realizar dicho estudio se elaboró una herramienta de recogida de información centrada en las variables identificadas cuya fiabilidad y consistencia interna obtuvo un alfa de Cronbach de 0,875.

Tomando como referencia esta herramienta, y a partir de una metodología cuantitativa y con diseño no experimental (*ex post facto*), se desarrolla un estudio descriptivo de método de encuesta, que permite describir las características del fenómeno de estudio (la percepción del tercer sector acerca del liderazgo Universitario en materia de inclusión) en el ambiente natural, sin búsqueda de relación causa-efecto.

El estudio reúne, también, características de los estudios comparativos de carácter correlacional retrospectivo, donde se busca comparar la situación actual entre las percepciones nacionales y autonómicas (concretamente, referidas a la Comunidad de Madrid).

### ***Participantes***

El estudio se centra en la información ofrecida por la principal plataforma de representación, defensa y acción de la ciudadanía española con discapacidad, conocida coloquialmente como CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad). El muestreo, por tanto, ha sido no probabilístico de carácter intencional y, en él, toda la muestra cumple la condición de estudio.

El CERMI Estatal es una organización de naturaleza privada, de carácter asociativo y de ámbito nacional creada para la interlocución, presión e incidencia políticas. Tal y como se muestra en la Tabla 1., agrupa a más de 8.000 entidades y asociaciones que en suma representan

a más de 3,8 millones de mujeres y hombres con discapacidad y sus familias, los cuales, mediante la unión, pretenden velar por el pleno cumplimiento de sus derechos en igualdad de oportunidades que el resto de la población.

Tabla 1

*Estructura de socios y entidades que componen CERMI Estatal*

<b>Estructura de socios</b>	<b>Entidades</b>
Socios Fundadores	Confederación ASPACE – parálisis cerebral. Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE). Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE). Confederación Española de Familias de Personas Sordas (FIAPAS). Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE). Plena Inclusión.
Socios Ordinarios	Confederación de Salud Mental de España. Confederación Autismo España (AE). Confederación Española de Autismo (FESPAU). Federación Española de Daño Cerebral (FEDACE). Federación Española de Síndrome de Down. Federación Española de Enfermedades Raras (FEDER). Plataforma Representativa Estatal de Personas con Discapacidad Física (PREDIF).
Socios Adheridos	Asociación española de Militares y Guardias Civiles con Discapacidad (ACIME). Asociación Empresarial para la Discapacidad (AEDIS). Asociación española de empleo con apoyo (AESE) Comité Paralímpico Español. Federación empresarial española de asociaciones de centros especiales de empleo (FEACEM).
CERMIS Autonómicos Entidades Vinculadas	19 entidades correspondientes a las 19 comunidades españolas. Asociación de Padres de niños prematuros (APREM). Confederación Asperger España. Federación de Asociaciones de Personas Sordociegas de España (FASOCIDE).
Entidades Dependientes	Fundación CERMI Mujeres.

*Nota:* Elaboración propia.

De la misma manera, y con el fin de comprobar la representatividad de los datos estatales, se ha recogido la misma información desde CERMI Comunidad de Madrid, la cual, como se puede observar en la Tabla 2., está formada por nueve entidades que representan a más de 300 asociaciones que luchan por la garantía de derechos de las personas con discapacidad.



Tabla 2  
*Entidades asociadas a CERMI Comunidad de Madrid*

<b>Estructura de socios</b>	<b>Entidades</b>
Entidades asociadas	Asociaciones de Personas Sordociegas de la Comunidad de Madrid (ASOCIDE Comunidad de Madrid). Asociación Madrileña de Organizaciones de Atención a Personas con Parálisis Cerebral y Afines (ASPACE Madrid). Federación Autismo Madrid. Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de la Comunidad de Madrid (FAMMA-Cocemfe Madrid). Federación de Personas Sordas de la Comunidad de Madrid (FeSorCam). Federación Española de Enfermedades Raras Delegación Madrid (FEDER-Madrid). Federación Madrileña de Enfermedades Neurológicas (FEMADEN). Federación Salud Mental Comunidad de Madrid. Organización de Entidades en favor de Personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo de Madrid (Plena Inclusión Madrid). Organización Nacional de Ciegos Españoles en la Comunidad de Madrid (ONCE) Incluye diseño, participantes, instrumento, análisis de datos, etc.

*Nota:* Elaboración propia.

### ***Instrumento***

La recogida de información se ha realizado mediante una entrevista estructurada a expertos a través de un cuestionario normalizado, que combina la recogida de datos cuantitativa y cualitativa, compuesto por 13 ítems presentados en escala tipo Likert con cuatro posibles respuestas siendo 1 “totalmente en desacuerdo”, 2 “bastante en desacuerdo”, 3 “bastante de acuerdo” y 4 “totalmente de acuerdo”. Además, se presenta una pregunta abierta para la aportación de reflexiones no recogidas en espacios previos y se solicita una valoración global en una escala del 1 al 10 de la aportación de la universidad como líderes sociales promotores de la creación de sociedades y comunidades equitativas e inclusivas.

Al tratarse de esta herramienta de recogida de información se preguntó sobre las cuestiones preestablecidas y diseñadas ad hoc, en el mismo orden y con los mismos términos.

- ¿Considera que la Universidad se encuentra alineada con los ODS vinculados a la inclusión?
- ¿Considera que la Universidad es acogedora, segura y respetuosa con las personas con discapacidad a las que representa su entidad?

- ¿Considera que la Universidad articula políticas internas en las que se garantizan los derechos de las personas con discapacidad de manera transversal?
- ¿Considera que la Universidad realiza las acciones necesarias para fomentar la inclusión de los estudiantes que presentan discapacidad?
- ¿Considera que la Universidad realiza las acciones necesarias para fomentar la inclusión de trabajadores que presentan discapacidad?
- ¿Considera que la Universidad realiza las acciones necesarias para fomentar la formación de graduados inclusivos?
- ¿Considera adecuado el tratamiento que se ofrece a las personas con discapacidad en los planes estratégicos universitarios?
- ¿Considera que los servicios de atención a las personas con discapacidad desarrollan una función transversal fundamental para alcanzar la inclusión?
- ¿Considera que estos servicios deberían formar parte del diseño y elaboración de los planes estratégicos universitarios?
- ¿Considera importante la formación de universitarios en materia de Diseño Universal para alcanzar los ODS referidos a inclusión?
- ¿Considera que el Diseño Universal para el aprendizaje (para la Instrucción) es una herramienta clave para alcanzar la igualdad de oportunidades en el aula universitaria?
- ¿Considera que la Universidad potencia la inclusión? (Valore del 1 al 10 la aportación que las universidades hacen para crear sociedades y comunidades equitativas e inclusivas)

## **Resultados**

Tanto CERMI Estatal (en adelante CE) como CERMI Madrid (en adelante CM) muestran estar bastante en desacuerdo con la alineación de las Universidades con los objetivos y metas relacionados con la inclusión de la Agenda 2030.

En el caso del CE, se indica que actualmente estas instituciones no se caracterizan por ser acogedoras, seguras ni respetuosas con las personas con discapacidad (2 – bastante en desacuerdo), detectando una ausencia de políticas internas adecuadas que garanticen los derechos de este colectivo, cuestiones que valora de una manera más positiva el CM (3 - bastante de acuerdo).

Ambas plataformas de representación coinciden nuevamente en que las Universidades no reflejan la inclusión en sus respectivos planes estratégicos, en los cuales, el CE está bastante de acuerdo en que en su diseño y elaboración deberían participar de manera directa los servicios de atención a las personas con discapacidad, cuestión que respalda con mayor contundencia el CM, mostrando su total conformidad con la misma.

Tanto el CE como el CM coinciden al indicar que las Universidades no desarrollan la formación necesaria para generar graduados inclusivos y no realizan las acciones necesarias para fomentar la inclusión de los estudiantes universitarios que presentan discapacidad (bastante en desacuerdo – 2). El CE hace extensiva esta valoración a las acciones emprendidas

por parte de la universidad española para fomentar la inclusión de trabajadores en el contexto universitario, mientras que el CM indica estar bastante de acuerdo con las medidas implementadas por las universidades madrileñas orientadas a la inclusión de los colectivos de personal docente e investigador, personal de administración y servicios y otros perfiles de contratación (tales como servicio de auxiliares, limpieza o restauración, entre otros) propios de la actividad de las universidades madrileñas.

Al profundizar en la esfera de la educación y preguntar de manera específica el nivel de importancia que le conceden a la formación específica en diseño universal para todo el alumnado universitario como elemento para alcanzar las metas de la Agenda 2030, el CE muestra estar bastante de acuerdo con esta afirmación y el CM totalmente de acuerdo.

La misma valoración hacen al respecto del Diseño Universal para la Instrucción como formación orientada a docentes universitarios como herramienta clave para alcanzar la igualdad de oportunidades en las aulas (bastante de acuerdo el CE y totalmente de acuerdo el CM).

Al preguntar por la función de los servicios de atención a las personas con discapacidad de las universidades, el CE se muestra bastante de acuerdo con la labor que realizan los mismos al desarrollar acciones transversales que revierten de manera positiva en los indicadores de inclusión, siendo en este caso el CM el que mayor desacuerdo muestra con esta premisa (2 – bastante desacuerdo).

El CE indica estar bastante de acuerdo en el rol que la universidad española desarrolla para potenciar la inclusión de las personas con discapacidad, mientras que el CM muestra estar bastante desacuerdo con la misma.

Al pedir su valoración con respecto a la aportación que realizan actualmente las Universidades para crear comunidades y sociedades más justas e inclusivas en una escala del 1 al 10, el CE suspende al sistema universitario español ofreciéndole un 4, mientras que el CM lo aprueba con un 6.

Las reflexiones que ofrecen el CE y el CM en el espacio habilitado a tal efecto, con el fin de proponer alternativas que permitan un posicionamiento sólido de las universidades como líderes sociales inclusivos, caminan en la misma dirección, realizando las siguientes aportaciones:

- Insistir en la necesidad de profundizar en las culturas universitarias aludiendo a la imposibilidad de posicionarse como líderes sociales en esta materia sin generar previamente y de manera visible cambios significativos en esta dimensión.
- Necesidad de reforzar los planes de estudio con contenidos transversales relacionados con la inclusión, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad universal y el diseño para todas las personas, ampliando en esta misma línea la oferta formativa para docentes y personal de administración y servicios.
- Estimular la creación de líneas de investigación e innovación educativa afines al desarrollo humano y a las personas con discapacidad.
- Ampliar las oportunidades de acceso, participación y consecución de logros de las personas que presentan discapacidad intelectual, al ser el colectivo que mayores

dificultades presenta para poder optar a un título universitario y con ello, a un puesto de trabajo cualificado y remunerado. Para ello, aluden nuevamente la necesidad de integrar este aspecto en las líneas estratégicas universitarias, asumiendo el reto como propio y apoyándose en el tejido social especializado en las necesidades de este perfil poblacional para llevarlo a la práctica.

Desde Plena Inclusión se indica que “la universidad no puede ser un líder social cuando en ninguna de sus aulas ni despachos existe representación de todos los grupos poblacionales existentes en la sociedad”

Merece consideración aparte, por sus características específicas, la perspectiva del movimiento asociativo referido a las personas con discapacidad intelectual. Desde la perspectiva del sector de entidades representativas de las personas con discapacidad intelectual, también se recogió la participación de Plena Inclusión España como organismo nacional que recoge las necesidades y el sentir de dicho colectivo.

### **Discusión y Conclusiones**

Tomando como referencia la necesidad de actuar en los tres niveles del sistema universitario que describe la literatura de la educación inclusiva: cultura, políticas y acciones (Alfaro, Arias y Gamba, 2019), los resultados revelan una clara debilidad en la esfera de la cultura universitaria, es decir, las plataformas representativas de las personas con discapacidad en España indican que las universidades no son acogedoras ni respetuosas con la diversidad (Ainscow, 2017).

Esto se evidencia en la ausencia de la variable discapacidad en los planes estratégicos, los cuales son el brazo ejecutor de la misión, visión y valores de cada institución, marcando el recorrido que a corto – medio plazo decide transitar la misma. A este respecto la CRUE (2019) expone lo siguiente: “Una lectura transformadora de la misma (de la Agenda 2030) llama a revisar y a redefinir la universidad en su conjunto: su misión, su marco institucional, sus políticas y sus acciones para incorporar el desarrollo sostenible en el núcleo de sus decisiones y su actividad, avanzando hacia una coherencia de políticas internas y externas”.

Y esto es, precisamente, el primer elemento que actualmente sigue sin ser abordado de manera adecuada a la luz de los resultados aportados por CERMI Estatal, CERMI Madrid y los servicios de atención a las personas con discapacidad de las universidades públicas madrileñas, pese a que según la encuesta realizada por la propia CRUE (2018) el 67% de las 76 Universidades españolas manifestara trabajar o estar trabajando en estrategias específicas relacionadas con la Agenda 2030, resultados que, si bien son importantes, no arrojan la luz necesaria para poder analizar el eje de la inclusión en esas líneas estratégicas.

En cuanto a la dimensión política, si bien es cierto, como se ha expuesto en la introducción de este estudio, que las políticas externas son articuladas en el contexto universitario favoreciendo la inclusión, los resultados reflejan que la universidad adolece del desarrollo de políticas internas que refuercen su propio sistema de funcionamiento, motivo por el cual, el CERMI Estatal promueve, desde el año 2014, la adopción de normativas de discriminación positiva en el ámbito universitario que refuercen la inclusión de los colectivos que en él conviven y coexisten.

Centrando la atención en los resultados obtenidos relacionados con la dimensión de las acciones, la existencia de servicios de atención a personas con discapacidad, resultan un elemento favorecedor de la inclusión valorándose positivamente sus esfuerzos por transversalizar acciones que tengan un calado real en toda la institución, pero al orientarse sus servicios al colectivo de estudiantes, deja un vacío muy importante en el perfil de los trabajadores. Esto, sumado a la falta de políticas internas, redundan en niveles de inclusión bajos.

La educación, desde la perspectiva del eje de formación, presenta también carencias importantes en el desarrollo de competencias y aptitudes para la generación de egresados comprometidos con el desarrollo humano, resultados que coinciden con los diferentes estudios elaborados al respecto en los que se analiza la oferta formativa formal, no formal e informal sobre inclusión, accesibilidad universal, diseño para todas las personas y derechos humanos de las personas con discapacidad (Observatorio Universidad y Discapacidad, 2012; SOLCOM, 2011; Iglesias, Saraiva y Lloredo, 2011; Sánchez y Díez, 2015; Fundación Universia, 2019).

Retomando la afirmación que Luque y Gutiérrez (2014) efectuaron sobre los elevados niveles de exclusión de las personas con discapacidad en la universidad, estos resultados muestran una evolución favorable en dirección opuesta a la misma, puesto que, en ninguno de los ítems, ninguna de las plataformas representativas ha respondido “totalmente en desacuerdo”.

Analizando los resultados de manera comparativa entre plataforma nacional y autonómica, se evidencia una sintonía y similitud en las respuestas de ambas cuando responden a las cuestiones referidas a la cultura y políticas universitarias, acentuándose la diferencia de pareceres en la valoración que realizan de las acciones emprendidas por la universidad en materia de inclusión, se entiende que motivado por la articulación de políticas autonómicas que no necesariamente son generalizadas en todos los territorios que componen el país. De este modo, el conjunto de universidades madrileñas se situaría dos puntos por encima de la valoración que el CE realiza de las universidades españolas.

La percepción del liderazgo social de la universidad por parte de las principales plataformas de representación de las personas con discapacidad no es alentadora y denota la necesidad de dar un paso más en el compromiso por la inclusión de este colectivo si se pretenden alcanzar las metas reflejadas en los ODS de la Agenda 2030 (ONU, 2015).

Coincidiendo con Madrid, García y Campo (2020), se percibe la necesidad de fortalecer el compromiso de los equipos de gobierno de estas instituciones con la inclusión de las personas con discapacidad, de manera que la propia cultura universitaria refleje los valores propios de

una institución comprometida con la inclusión en su sistema de trabajo y en sus planes estratégicos (Hughes, Corcoran y Slee, 2016). Para ello, tal y como señala Slee (2016) las instituciones deben revisar profundamente sus culturas y no solo los apoyos y recursos que ofrece a las personas con discapacidad, más próximo a un modelo de satisfacción de necesidades que al de enfoque de capacidades.

Aunque las políticas articuladas en los últimos veinte años han favorecido los procesos de inclusión a todos los niveles (Espada, 2016), no son suficientes para que la universidad sea reconocida por su capacidad de liderazgo en lo que a inclusión respecta, por lo que, coincidiendo con Barandiarán y Lloret (2017) se evidencia la necesidad de modificar el propio sistema universitario en favor del humanismo, de los valores y de la vida en comunidad, alejándolo de la excelencia mal entendida de los Ránkings.

Esta esencia humanista debe reflejarse en la formación de los futuros egresados y de la totalidad de miembros que componen la comunidad educativa, de manera que la universidad asuma la responsabilidad que tiene al respecto garantizando que la educación adquiere la esencia transformadora propia del desarrollo humano sostenible, lo que también implica, una adecuada gestión de las necesidades educativas derivadas de las situaciones de discapacidad en el aula (Díez y Sánchez, 2015; Lombardi, Vukovic y Sala-Bars, 2015).

La puesta en marcha de un sistema universitario realmente inclusivo redundará, a su vez, en las actitudes, creencias y estereotipos de todos los miembros de la comunidad universitaria, lo cual, a su vez, se reflejará en la sociedad en su conjunto, tal y como Vallaey (2014) afirma al “recordar” que los estudiantes del presente, son los líderes del futuro.

Finalmente, se presentarán en un último apartado las conclusiones del artículo y posteriormente las principales conclusiones. En su caso, se incluirán limitaciones y propuestas de continuidad.

## Referencias

- Ainscow, M. (2017): Haciendo que las escuelas sean más inclusivas: lecciones a partir del análisis de la investigación internacional. *Revista de Educación Inclusiva*, 5(1), 39-49. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4105297>
- Alfaro, M., Arias, S. y Gamba, A. (eds.) (2019). *Agenda 2030: Claves para la transformación sostenible*. Catarata.
- Arnau, S. (2019) *Estudios críticos de y desde la diversidad funcional*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia]. <http://e-spacio.uned.es/fez/view/tesisuned:ED-Pg-Filosofia-Msarnau>
- Asociación para la solidaridad comunitaria de las personas con diversidad funcional y la inclusión social - SOLCOM (2011). *Informe SOLCOM 2010. Derechos Humanos en España: Violaciones en España de la Convención sobre los derechos humanos de las personas con discapacidad (diversidad funcional) de la ONU*. [https://www.asociacionsolcom.org/files/documentos/Informe\\_SOLCOM\\_2010.pdf](https://www.asociacionsolcom.org/files/documentos/Informe_SOLCOM_2010.pdf)

- Aznar Minguet, P. y Barrón Ruíz, A. (2017). El desarrollo Humano Sostenible: Un compromiso educativo. *Teoría de la Educación*, 29(1), 25-53. <http://dx.doi.org/10.14201/teoredu20172912553>
- Barandiarán, M. (2017). La Universidad como agente en la promoción del desarrollo humano. Comunicación presentada en el Ciclo *La comunicación para el desarrollo en la Comunitat Valenciana*, Universidad de Valencia, Valencia, España.
- CERMI (2020). Universidad y Discapacidad, por una dimensión inclusiva: Informe del CERMI Estatal de propuestas de reforma normativa en materia de inclusión de las personas con discapacidad en el sistema universitario. <https://www.cermi.es/es/actualidad/novedades/universidad-y-discapacidad-por-una-dimensión-inclusiva-informe-del-cermi>
- CRUE (2018). El compromiso de las Universidades Españolas con la Agenda 2030. <http://www.ocud.es/es/files/doc969/crue-universidades-espanolas-posicionamiento-agenda-2030.pdf>
- CRUE-Asuntos Estudiantiles (2015). Reglamento de funcionamiento de la red de los servicios de apoyo a personas con discapacidad en la universidad. Plenario de la red de 22 de octubre de 2015. <https://ouad.unizar.es/sites/ouad.unizar.es/files/users/ouad/SAPDU%202.pdf>
- Díaz, V., Moreno-Rodríguez, R. y Gallardo-Pino, C. (2021). La Universidad española ante el ODS4: los planes estratégicos como principal barrera para alcanzar la inclusión. *Revista de Educación Inclusiva*, 14(1).
- Díez, E., y Sánchez, S. (2015). Diseño universal para el aprendizaje como metodología docente para atender a la diversidad en la universidad. *Aula Abierta*, 43, 87-93. <https://doi.org/10.1016/j.aula.2014.12.002>
- Espada, R. (2016). *Madurez vocacional en estudiantes universitarios con discapacidad: orientación y formación en competencias transversales para la mejora de la empleabilidad y el desarrollo profesional*. [Tesis Doctoral, Universidad de Salamanca]. Repositorio documental Gredos
- Fundación ONCE (2014). La movilidad transnacional de los estudiantes universitarios con discapacidad: estudio de situación y retos de futuro. [https://www.fundaciononce.es/sites/default/files/estudio\\_de\\_movilidadeditoweb.pdf](https://www.fundaciononce.es/sites/default/files/estudio_de_movilidadeditoweb.pdf)
- Fundación ONCE, Fundación Repsol y Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2020). Convocatoria 'Campus inclusivo. Campus sin límite'. <https://campusinclusivos.fundaciononce.es>
- Fundación Universia (2021). Universidad y Discapacidad: V Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad.
- Fundación Universia (2019). Universidad y Discapacidad: IV Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad.
- Fundación Universia (2012). Proyecto Red de Orientación Laboral. <https://www.fundacionuniversia.net/la-fundacio-de-la-universitat-y-fundacion-universia-desarrollan-una-iniciativa-conjunta-para-facilitar-la-insercion-laboral-de-universitarios-con-discapacidad/>

- Fundación Universia (2020). Guía de Atención a la Discapacidad Curso 2019-2020. [https://www.fundacionuniversia.net/wp-content/uploads/2020/07/GUIA\\_Atencion-a-la-discapacidad-2019\\_ACC.pdf](https://www.fundacionuniversia.net/wp-content/uploads/2020/07/GUIA_Atencion-a-la-discapacidad-2019_ACC.pdf)
- Herrera-Herrera, A.F. (2020). *Encuentros y desencuentros entre el Desarrollo Humano y el Desarrollo Sostenible. Un análisis teórico y empírico del Desarrollo Humano Sostenible* [Tesis Doctoral, Universidad del País Vasco]. Hegoa.
- Hughes, K., Corcoran, T., & Slee, R. (2016). Health-inclusive higher education: Listening to students with disabilities or chronic illnesses. *Higher Education Research & Development*, 35(3), 488–501. <https://doi.org/10.1080/07294360.2015.1107885>
- Iglesias, A., Saraiva, G., y Lloredo, L. (2011). Informe sobre la presencia de la accesibilidad universal en las enseñanzas universitarias: Sobre la aplicación del artículo 3.5 del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la Ordenación de la Enseñanzas Universitarias Oficiales (No. 17). Madrid: Clínica Jurídica “La enseñanza de los derechos fundamentales en la universidad española” del Instituto de derechos humanos Bartolomé de las Casas de la Universidad Carlos III de Madrid. <http://www.tiempodelosderechos.es/docs/oct11/informe17.pdf>
- Imsero, Fundación ONCE y Coordinadora de Diseño para todas las personas en España (2006). Libro Blanco del Diseño para Todos en la Universidad. Fundación ONCE/ Vía Libre.
- Jefatura de Estado (1982). Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. BOE 20 de mayo de 1982.
- Jefatura de Estado (2003). Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con Discapacidad.
- Jefatura de Estado (2006). Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. BOE 4 de Mayo de 2006.
- Jefatura de Estado (2007). Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOMLOU). BOE 13 de Abril de 2007.
- Jefatura de Estado (2013). Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. 10 de Diciembre de 2013.
- Jefatura de Estado (2001). Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. BOE 24 de Diciembre 2001
- Lombardi, A., Vuković y Sala Bars, I. (2015). International Comparisons of Inclusive Instruction Among College Faculty in Spain, Canada, and the United States. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 28(4), 447-460. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1093535>
- Luque, A. y Gutiérrez, R. (2014). La integración educativa y social del alumnado con discapacidad en el EEES: Universidad de Bolonia. *Revista Complutense de Educación*, 20(1), 153-175. [http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_RCED.2014.v25.n1.41344](http://dx.doi.org/10.5209/rev_RCED.2014.v25.n1.41344)
- Madrid, I., García, M.C, y Campo, M. (2020). Inclusión de la accesibilidad universal en los currículos formativos de las universidades en España. Madrid: Fundación ONCE/Vía Libre-Real Patronato sobre Discapacidad
- Márquez, C. (ed.). (2019). *¿Avanzamos hacia universidades más inclusivas?: de la retórica a los hechos*. Dykinson.



- Moreno-Rodríguez, R.; Felgueras Custodio, N.; Díaz Vega, M. (2019). Planteamiento y Desarrollo de un Itinerario Formativo Universitario Dirigido a Personas con Discapacidad Intelectual: Estructura y Resultados de su Implantación. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 8(2), 177-197. <https://doi.org/10.15366/riejs2019.8.2.010>
- Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad, 1993. Observatorio Universidad y Discapacidad (2012). La responsabilidad social universitaria y discapacidad (RSU-D). <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/18151/Guia%20RSU-D%202012.pdf>
- ONU (2006) Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Disponible en: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- ONU (2015) Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Nueva York. A/69/L.85. Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015.
- Pedrajas Herrero, M. (2006). *El desarrollo humano en la economía ética de Amartya Sen*. [Tesis Doctoral, Universidad de Valencia]. Tesis Doctorals en Xarxa.
- PNUD (1990). Informe sobre desarrollo humano 1990. Concepto y medición del desarrollo. Tercer Mundo Editores y PNUD.
- PNUD (1996). Informe sobre desarrollo humano 1996. Crecimiento económico y Desarrollo Humano. Mundi-Prensa.
- Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario. BOE 31 de Diciembre de 2010.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. BOE 3 de Diciembre de 2013.
- Real Decreto 412/2014, de 6 de junio, por el que se establece la normativa básica de los procedimientos de admisión a las enseñanzas universitarias oficiales de Grado. BOE 7 de Junio de 2014
- Sachs, J. (2015). *La era del desarrollo sostenible. Nuestro futuro está en juego: incorporemos el desarrollo sostenible a la agenda política mundial*. Ediciones Deusto.
- Sánchez Fuentes, S. y Díez Villoria, E. (2015). La implementación de contenidos sobre diseño universal en ingeniería informática y arquitectura en España. *Psychology, Society, & Education*, 8(1): 53-64
- SDSN Australia/Pacific (2017). *Getting started with the SDGs in universities: A guide for universities, higher education institutions, and the academic sector. Australia, New Zealand and Pacific Edition*. Sustainable Development Solutions Network – Australia/Pacific.
- Sen, A. (1988). The concept of development. En: H. Chenery, y T.N. Srinivasan (Eds.), *Handbook of Development Economics*, (pp. 9-26). Elsevier Science Publishers B.V.

- Simón, C. (2019). El reto de garantizar una educación inclusiva y con equidad: Implicaciones para la universidad. En M. Alfaro, S. Arias y A. Gamba (Eds.), *Agenda 2030. Claves para la transformación sostenible* (pp. 200-216). Catarata.
- Slee, R. (2016). Diversity at Risk in an Age of Exclusion. *The International Journal of Diversity in Education*, 16(3), 45-58. <https://doi.org/10.1080/13603116.2011.602534>
- UNED y Fundación ONCE (2015). Guía Universitaria para estudiantes con Discapacidad. [www.guiauniversitaria.fundaciononce.es](http://www.guiauniversitaria.fundaciononce.es)
- Vallaes, F. (2014). La responsabilidad social universitaria: un nuevo modelo universitario contra la mercantilización. *RIES - Revista Iberoamericana de Educación Superior de México*, 12 (5), 105-117.

**Data de recepción:** 23/08/2021

**Data de revisión:** 11/12/2021

**Data de aceptación:** 11/01/2022