



Guía Básica para la Admisión de Estudiantes

ELA4ATTRACT
EMPOWER LA HE FOR INCLUSION AND STEM ATTRACTION



Objetivo

Esta guía pretende dar pautas básicas para incluir la perspectiva de género en los procesos de admisión de nuevo alumnado a los estudios universitarios en el ámbito STEM. Para ello, se debe prestar atención al desequilibrio de sexo y género existente entre el estudiantado actual de la institución o universidad, detectar posibles herramientas para compensarlo y promover el cambio.

La guía está pensada para las personas que trabajan en la oficina de admisiones de una universidad. Está en sus manos el crear un proceso de admisión más equitativo e inclusivo que reconozca y valore la diversidad de experiencias y perspectivas que un estudiantado diverso aporta a la comunidad universitaria.

Las pautas aquí propuestas están contextualizadas en países latinoamericanos y europeos, con lo que si se quieren aplicar a otros contextos es posible que requieran alguna adaptación.

A pesar de que las pautas están pensadas para la admisión de estudios de grado, éstas pueden ser fácilmente adaptables a la admisión en estudios de máster.

Puesto que se pretende cubrir un gran número de contextos distintos, se procede a definir primero lo que aquí se entiende por un proceso de admisión universitario, así como algunos aspectos generales a tener en cuenta por parte del equipo de admisión, para luego proceder a exponer las pautas objetivo del presente documento.

Proceso de admisión universitario

Un **proceso de admisión universitario** es el conjunto de pasos y requisitos que una universidad establece para “seleccionar” estudiantes que ingresarán a sus programas académicos en caso de que se trate de un **proceso competitivo** o que establece para “inscribir” en caso de que exista un **proceso no competitivo**. Este proceso sucede en el último año de enseñanza secundaria o una vez que los y las inscritos a educación terciaria han terminado sus estudios secundarios.

La duración de los procesos de admisión a la universidad varía dependiendo del país, la institución y el tipo de proceso. Sin embargo, en promedio, estos procesos suelen extenderse de **varios meses hasta un año completo**. A continuación, se detalla un promedio general de las etapas de un proceso de admisión universitario:

Preparación y Requisitos (6 meses a 1 año antes de la inscripción)

- **Estudios previos:** El o la estudiante se prepara durante el último año de secundaria para los exámenes de admisión o para cumplir con los requisitos (como ensayos personales, cartas de recomendación o portafolios).
- **Exámenes estandarizados:** En países con exámenes de ingreso como el SAT en Estados Unidos o la PAES en Chile, el o la estudiante suele tomar estos exámenes durante el año anterior a su inscripción.

Periodo de Postulación (1 a 3 meses)

- Este es el periodo en el que las universidades abren sus plataformas para recibir las solicitudes.
- Durante este tiempo, las personas candidatas presentan sus solicitudes, adjuntan documentos, y pagan las tasas de admisión, si es necesario.

Evaluación de Solicitudes y Resultados (1 a 6 meses)

- Una vez cerrada la inscripción, las universidades revisan las solicitudes. Este proceso puede ser rápido en instituciones con sistemas automatizados o tomar más tiempo si las solicitudes requieren entrevistas, revisión de ensayos o portafolios.

Periodo de Matrícula (2 semanas a 2 meses)

- Una vez admitidas, las personas candidatas tienen un periodo para **matricularse**, que puede durar desde **2 semanas hasta 2 meses** dependiendo de la universidad.
- Si el o la estudiante no se matricula en el plazo establecido, el cupo se ofrece a alguien de una lista de espera, lo que extiende un poco más el proceso.

En resumen, el proceso de admisión, desde la preparación hasta la matrícula, puede tomar entre **6 meses y un año**, dependiendo del país y del sistema educativo.

Estos procesos varían según la institución y el país, pero generalmente incluyen los siguientes elementos cuando se trata de **procesos competitivos o que buscan “seleccionar” al estudiantado**:

1. **Requisitos académicos:** Las universidades suelen exigir un nivel mínimo de rendimiento académico, como un promedio de notas o puntajes específicos en exámenes nacionales (como la PSU o PAES en Chile, o el SAT en EE.UU.).
2. **Exámenes de admisión:** Algunas universidades realizan exámenes específicos que evalúan conocimientos en áreas clave como matemáticas, ciencias, lenguaje o habilidades de razonamiento lógico.
3. **Postulación en línea:** Los y las aspirantes deben llenar formularios en línea donde proporcionan datos personales, académicos y los programas a los que desean inscribirse.
4. **Documentación:** Las universidades solicitan la entrega de documentos que pueden incluir certificados de estudios, cartas de recomendación, ensayos personales o portafolios, dependiendo del programa.
5. **Entrevistas:** En algunos casos, se realizan entrevistas personales para evaluar las motivaciones, intereses y habilidades del o de la inscrito.
6. **Admisión especial:** Existen vías alternativas de ingreso para casos especiales, como deportistas de alto rendimiento, personas con discapacidades, o personas que tengan logros sobresalientes en otras áreas.
7. **Resultados y matrícula:** Tras la evaluación, la universidad publica los resultados. El estudiantado admitido debe seguir el proceso de matrícula para confirmar su cupo.

Este proceso permite a las universidades seleccionar a los y las estudiantes que cumplan con sus criterios y que sean un buen ajuste para los programas académicos que ofrecen.

También existen países donde **no hay un proceso de selección competitivo** para ingresar a la universidad, sino que solo es necesario completar un **proceso de inscripción**, siempre que se cumplan ciertos requisitos básicos. Esto es común en países donde el acceso a la educación superior está más democratizado o en donde la educación universitaria es considerada un derecho universal. Algunos ejemplos son:

- Alemania: En muchas universidades públicas, si un o una estudiante tiene el **Abitur** (el diploma de secundaria que certifica la finalización de la educación secundaria), puede inscribirse directamente en la universidad y en la carrera de su elección sin pasar por un

proceso competitivo, salvo en carreras con mucha demanda (como medicina). En esos casos, se puede aplicar un sistema de cupos o selección por mérito académico.

- Francia: Una vez que el o la estudiante obtiene el **baccalauréat** (equivalente al diploma de secundaria), puede inscribirse en la mayoría de las universidades públicas sin necesidad de pasar un proceso de selección. Sin embargo, en carreras con alta demanda o en ciertas grandes escuelas (grandes "écoles"), sí puede haber un proceso de selección más riguroso.
- Argentina: Las universidades públicas, como la **Universidad de Buenos Aires (UBA)**, no tienen un proceso de selección para la mayoría de las carreras. El estudiantado solo debe inscribirse y realizar un curso introductorio llamado **Ciclo Básico Común (CBC)**. Todas las personas que completan este curso pueden continuar sus estudios sin competencia directa.
- Uruguay: Para la mayoría de las carreras en la **Universidad de la República (Udelar)**, no se exige un proceso de selección riguroso. El estudiantado debe inscribirse en la carrera de su elección siempre que hayan completado la educación secundaria. Sin embargo, ciertas carreras pueden tener pruebas de ingreso específicas, pero no un proceso competitivo general.
- Finlandia: El acceso a la educación superior está muy democratizado. Aunque hay pruebas de ingreso para algunas universidades, muchas veces el proceso de selección no es tan competitivo como en otros países. Para ciertos programas, basta con cumplir con los requisitos básicos y aprobar una prueba de aptitud, si corresponde.

Para efectos de esta guía, con independencia de los ingresos competitivos o no competitivos, las recomendaciones que eviten los sesgos de género y amplíen las oportunidades para todo el estudiantado que egresa de la educación secundaria son válidas.

Desde la perspectiva de los y las inscritos la decisión de continuidad de estudios a educación superior, en términos de a qué carreras universitaria aspirar como parte de su trayectoria académica, condiciona su preparación y cómo van "navegando" este proceso. Por ende, para las universidades el acompañamiento y orientación en las decisiones vocacionales, previo al proceso de admisión propiamente tal, resulta clave.

Aspectos generales a tener en cuenta

El género es una categoría social y un elemento constitutivo de las relaciones y estructuras sociales basadas en jerarquías impuestas por discursos e ideologías que definen normas sociales, estereotipos y roles asociados a la feminidad y la masculinidad, que producen diferentes formas estructurales de desigualdad e injusticia, tanto en términos de reconocimiento y estatus como en el acceso a recursos socioeconómicos (AQU Catalunya, 2018).

La existencia de estereotipos de género influye directamente en las expectativas de hombres y mujeres, condicionando, entre otros aspectos, su vocación profesional. De ello se deriva la subrepresentación de mujeres en carreras STEM, especialmente en estudios de ingeniería y tecnología, con un porcentaje de mujeres que suele estar entre el 10 y el 30%. Además, los estereotipos de género tienen consecuencias en todos los ámbitos de la universidad, evidencia de ello es la distribución de los cargos de poder, las diferencias salariales (causadas o no por la cura de terceros) y el techo de cristal que las mujeres todavía experimentan a lo largo de su carrera académica.

Este panorama entra en contradicción con los principios de igualdad entre hombres y mujeres, principios que comparten todos los países miembros de las Naciones Unidas. De hecho, dentro del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, la Comisión de la Condición Jurídica y

Social de la Mujer (CSW) es el principal organismo intergubernamental que se ocupa de promover la igualdad de género, basándose en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979). El artículo 10 de la CEDAW destaca la importancia de la educación en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres: "Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación".

Por ello, es obligación de todos los estados miembros ofrecer las mismas oportunidades de acceso a los estudios universitarios para los hombres y para las mujeres. Para garantizar esta igualdad de oportunidades, se debe actuar desde edades tempranas y a distintos niveles (sociedad, familia, escuela). Pero ello no exime a las universidades de tomar acciones específicas. En el caso de la oficina de admisión, estas acciones incluyen: (1) monitorizar las solicitudes, las admisiones, las matrículas y la permanencia de forma segregada por sexo para poder analizar su evolución temporal y poder diseñar estrategias de mitigación si es preciso, (2) evaluar las solicitudes sin ningún sesgo de género, consciente o inconsciente, (3) diseñar campañas de atracción que promuevan la igualdad de oportunidades, (4) promover la paridad en las admisiones mediante ayudas y/o cuotas, y (5) incidir en el diseño de políticas públicas que a nivel sistémico redunde en que se elimine la noción de carreras para un género predominante sobre otro. Esta revisión del sistema no solo tiene que ver con acciones enfocadas a educación sino con el reconocimiento y valoración de las profesiones, oficios y disciplinas en una sociedad y cómo se espera que quienes componen esta sociedad asuman los desafíos.

En la lucha por la igualdad de oportunidades, algunos países han incluido en su legislación indicaciones precisas de cómo recoger el sexo o el género en encuestas y/o solicitudes para hacer un seguimiento y el pertinente análisis y diseño de medidas correctoras. Cada oficina de admisión deberá consultar dicha legislación y actuar coherentemente. En caso de no existir, se recomienda preguntar únicamente por el sexo del o de la solicitante y dar dos opciones: hombre/mujer. Este enfoque dicotómico persigue únicamente fines estadísticos en el contexto actual, pero a largo plazo se debería mover la comprensión del fenómeno hacia una perspectiva de espectro. Partiendo de este enfoque dicotómico, no se recomienda preguntar por el sexo y por el género pues la combinación de ambas respuestas puede dar información que quizá la persona solicitante no quiera proporcionar y, además, puede ser una fuente de sesgo entre las personas encargadas de la admisión.

De forma natural, los seres humanos evaluamos y juzgamos a los demás de manera rápida e inconsciente. Estos juicios están influenciados por nuestro contexto cultural y nuestras experiencias pasadas. De hecho, en la mayoría de países de Latinoamérica y Europa, todavía está presente el estereotipo de que las mujeres tienen un rendimiento peor que los hombres en los campos de estudio con una fuerte componente matemática, como en los estudios STEM (Reuben et al., 2014). Estos sesgos inconscientes afectan todas nuestras decisiones, incluidas las correspondientes al proceso de admisión de solicitudes. Es difícil eliminar estos sesgos, pero podemos ser conscientes de ellos y tratar de contrarrestarlos con prácticas de admisión que garanticen una evaluación justa de todas las personas candidatas, independientemente de su sexo o género (Aalto University, 2020). Un aspecto crítico del proceso de admisión es la evaluación de las solicitudes y, específicamente, la entrevista. Es en la entrevista donde la comisión de admisión juega un papel clave. De hecho, se ha demostrado que es fundamental que la comisión de admisión sea consciente de la existencia de los sesgos inconscientes de género (Régner et al., 2019) y que la entrevista esté estructurada respetando una pauta común para todos y todas las candidatas (Woo et al., 2023). Es importante recordar que un comité con equilibrio de género entre sus miembros no garantiza una evaluación sin sesgos ni estereotipos.

Pero los sesgos no proceden únicamente del personal de admisión, sino de los propios indicadores. Por ejemplo, las notas medias preuniversitarias están bajo la influencia de los sesgos de género del profesorado correspondiente; en el currículum vitae y en la carta de motivación, los

chicos suelen autopromocionarse mejor que las chicas; y las cartas de recomendación están sujetas a los sesgos del o de la autora (Woo et al., 2023). De hecho, hasta los exámenes de admisión, ya sean nacionales o propios de la institución, pueden contener sesgos en su diseño (Woo et al., 2023).

A continuación, se detallan las medidas a seguir para la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de admisión a los estudios universitarios.

Medida	Descripción
<i>Captación de estudiantado / Acompañar las decisiones vocacionales</i>	
<p>1</p> <p>Diseñar actividades informativas y de divulgación con perspectiva de género</p>	<p>Todas las actividades de promoción deben ser diseñadas bajo los principios de igualdad entre hombres y mujeres, lo que implica prestar atención a las similitudes y diferencias en las experiencias, intereses, expectativas, actitudes y comportamientos de mujeres y hombres, e identificar las causas y consecuencias de la desigualdad de género para poder combatirlo. Se recomienda la Guía Básica para Personas Facilitadoras de Actividades elaborado en el marco del proyecto ELA4ATTRACT.</p>
<p>2</p> <p>Cuidar que la información acerca de los procesos de admisión disponible en formato digital y/o impreso use lenguaje inclusivo y sin estereotipos de género en los textos, imágenes y videos.</p>	<p>La web es la puerta de entrada para la mayoría de futuros y futuras estudiantes. Por ello es imprescindible cuidar que el lenguaje escrito no discrimine ningún sexo, género social o identidad de género en particular y no perpetue los estereotipos de género. Se recomienda la guía de las Naciones Unidas en inglés y español (United Nations, n.d.).</p> <p>Además, las imágenes que aparezcan en la web pueden reforzar o contrarrestar los estereotipos de género. Tenemos la oportunidad de modificar estos estereotipos buscando imágenes donde los roles de género no se perpetúen. En la página web del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (European Institute for Gender Equality, n.d.) se muestran algunos ejemplos de cómo evitar el uso de imágenes estereotipadas.</p>
<p>3</p> <p>Diseñar piezas comunicacionales y de divulgación como posteos en redes sociales, videos, reels, etc. con perspectiva de género</p>	<p>Los videos promocionales son una muy buena oportunidad para cambiar los estereotipos de los estudios masculinizados, como la ingeniería. Es el momento de incluir a chicas como modelos de estudiantes y de visibilizar la aportación de la ingeniería a la humanidad, especialmente cómo puede mejorar la calidad de vida de las personas y contribuir al medioambiente. El lenguaje usado en estos</p>

		vídeos deberá ser inclusivo, no sexista ni androcéntrico.
4	Visibilizar becas disponibles, cupos especiales, vías de admisión segregadas, etc. para el género menos representado.	Es probable que si un ámbito de estudios está muy masculinizado o muy feminizado la institución universitaria tenga becas y ayudas destinadas únicamente al género menos representado con la finalidad de revertir el escenario y conseguir la paridad de género entre el estudiantado matriculado. Si es este el caso, la web desde la que se recogen las solicitudes de admisión deberá dar a conocer estas ayudas. También los canales de difusión como redes sociales, participación en eventos presenciales como ferias o Expo, debieran visibilizar estas posibilidades.
<i>Tramitar la solicitud</i>		
5	Cuidar que la información e indicaciones durante los procesos en línea de inscripción y/o de inscripción no expresen estereotipos de género.	Diseñar wireframes o prototipos con la experiencia de usuario/a que desarrolladores/as web debieran producir para que el proceso en línea esté libre de sesgos de género. Por ejemplo, en los campos de nombre y apellidos no mencionar que el primer apellido debe ser el paterno. Por ejemplo, agregar campos para que los y las inscritos indiquen cómo prefieren ser llamados/as (He/She/They).
<i>Revisión de las solicitudes</i>		
6	Analizar de forma holística y sin sesgos las solicitudes	<p>Puesto que incluso el examen de acceso a la universidad (ya sea a nivel nacional o de la propia institución) no está libre de sesgos, se recomienda analizar las solicitudes de admisión desde una visión holística incluyendo múltiples instrumentos: rendimiento académico, el currículum vitae con las actividades extracurriculares y los aspectos personales, la carta de motivación, cartas de recomendación y, en lo posible, una entrevista personalizada. En este análisis, se debe ser conscientes de los posibles efectos de género sobre las experiencias y oportunidades del o de la candidata.</p> <p>En una primera fase de la revisión, correspondiente a los criterios mínimos de elegibilidad, se recomienda tratar las solicitudes de forma anónima (sin información del nombre, fotografía o sexo de la persona candidata).</p> <p>En la segunda fase, más cualitativa y personalizada, sí debe tenerse en cuenta el sexo de la persona candidata para poder tener una</p>

		<p>visión más real de sus experiencias y oportunidades, pero cuidando siempre los propios sesgos y siguiendo un proceso estandarizado que garantice un trato equitativo.</p> <p>Para garantizar una revisión menos sesgada, se recomienda seguir estrategias como la evaluación por pares, y garantizar que el comité lo componen personas de distintas trayectorias, géneros y hasta áreas académicas (pero con la debida formación).</p>
7	Aplicar medidas de acción positiva	<p>Una medida de acción positiva fácil de instaurar y de comunicar es que, ante candidaturas similares, se seleccionará la del sexo menos representado para conseguir a medio-largo plazo la paridad entre las admisiones.</p> <p>Existen otras medidas de acción positiva más contundentes como la aplicación de cuotas al sexo menos representado, pero esta acción debe implementarse de forma suave, con transparencia y monitorizando su efecto a lo largo de los años.</p>
8	Diseñar una entrevista estandarizada	<p>Para evitar los propios sesgos de género es importante seguir una plantilla para la entrevista, con preguntas estandarizadas para todas las personas candidatas. Si en algún momento se decide salir del guion, se debe ser consciente que es un momento crítico donde los sesgos de género estarán presentes (Woo et al., 2023).</p> <p>En todo momento de la entrevista, el lenguaje debe ser inclusivo, no sexista ni androgénico.</p>
<i>Desde la oficina de admisión (y la dirección)</i>		
9	Ofrecer formación periódica para identificar y reducir los sesgos de género	<p>Las personas encargadas de revisar las solicitudes deberán participar en cursos o talleres para ser conscientes de sus propios sesgos de género y, por consiguiente, de los posibles sesgos de género que puedan tener todas las personas implicadas en el proceso de admisión (desde los docentes preuniversitarios, las personas que redactan las cartas de recomendación y el propio alumnado). Se debe trabajar sobre ejemplos reales identificando sesgos de género en todos los indicadores que conforman el proceso de admisión.</p>
10	Facilitar plantillas estandarizadas para el análisis de las personas candidatas	<p>Tanto para el análisis del currículum vitae, la carta de motivación, las cartas de recomendación y la entrevista, es necesario disponer de plantillas para hacer un análisis</p>

		<p>equitativo entre todas las personas candidatas. A modo de ejemplo se recomiendan las plantillas mostradas en (Aalto University, 2020) y en (Woo et al., 2023).</p>
<p>11</p>	<p>Usar el análisis de datos para monitorear tendencias y posibles sesgos en todo el proceso</p>	<p>Monitorear las admisiones y los rechazos según el sexo para poder identificar tendencias y diseñar medidas correctivas.</p> <p>De ser posible, relacionar las admisiones, separadas por sexo, con su rendimiento académico al finalizar los estudios. De esta forma se podrá identificar el perfil que mejor se adapta actualmente a la institución, lo que puede evidenciar sesgos de género existentes a lo largo de la experiencia del alumnado en la institución. En caso de ser necesario, reportar a las personas encargadas de los planes de estudio la posible discriminación de estos planes y su penalización sobre la diversidad del estudiantado.</p>

Referencias

Aalto University. (2020). Handbook on quality and diversity in recruitment.

AQU Catalunya. (2018). General framework for incorporating the gender perspective in higher education teaching. <https://www.aqu.cat/en/Universities/Methodology/general-framework-for-incorporating-the-gender-perspective-in-higher-education-teaching>

CEDAW. (1979). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women.

European Institute for Gender Equality. (n.d.). Avoid using stereotypical images. Retrieved August 3, 2024, from https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-sensitive-communication/challenges/stereotypes/avoid-using-stereotypical-images?language_content_entity=en

Régner, I., Thinus-Blanc, C., Netter, A., Schmader, T., & Huguet, P. (2019). Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists. *Nature Human Behaviour* 2019 3:11, 3(11), 1171–1179. <https://doi.org/10.1038/s41562-019-0686-3>

Reuben, E., Sapienza, P., & Zingales, L. (2014). How stereotypes impair women’s careers in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 111(12), 4403–4408. <https://psycnet.apa.org/record/2014-11429-001>

United Nations. (n.d.). UNITED NATIONS Gender-inclusive language. Retrieved August 3, 2024, from <https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/>

Woo, S. E., LeBreton, J. M., Keith, M. G., & Tay, L. (2023). Bias, Fairness, and Validity in Graduate-School Admissions: A Psychometric Perspective. *Perspectives on Psychological Science*, 18(1), 3–31. <https://doi.org/10.1177/17456916211055374>

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones expresadas son únicamente las de los autores y no reflejan necesariamente las de la Unión Europea. La Unión Europea no puede ser considerada responsable de ellas.



**Co-funded by
the European Union**



ELA4ATTRACT

EMPOWER LA HE FOR INCLUSION AND STEM ATTRACTION

