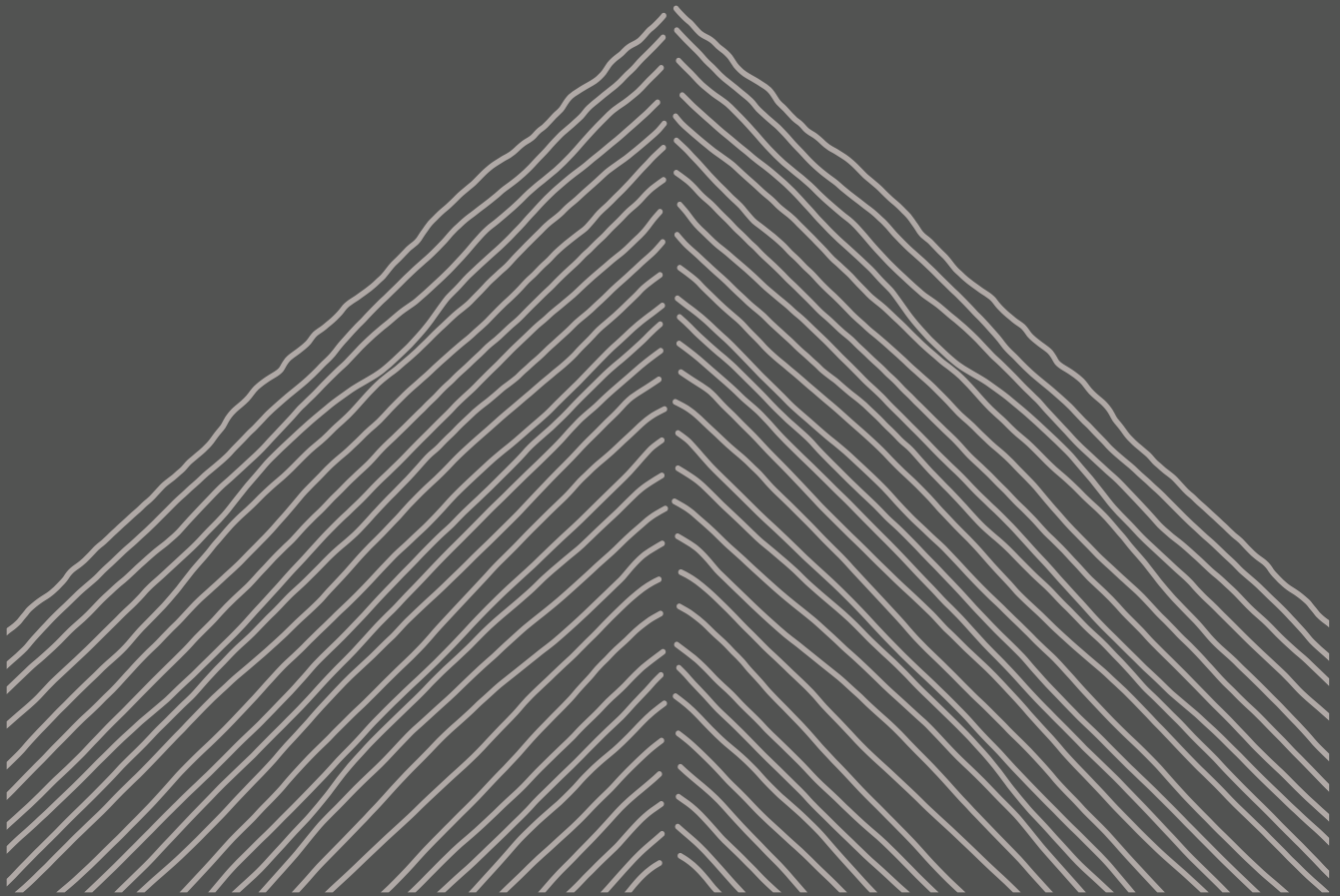


2020

INFORME SOBRE EQUIDAD EDUCATIVA:
Creando un Colorado para todos



COLORADO
Department of
Higher Education

Coalición de Defensores de la Equidad en Colorado



Coalición de Defensores de la Equidad en
Colorado

**El presente informe fue preparado por el
Departamento de Educación Superior de Colorado (CDHE) y la
Coalición de Defensores de la Equidad en Colorado (ECC)**

Diciembre de 2020

Para más información, comuníquese con:

CDHE@dhe.state.co.us

El Departamento de Educación Superior de Colorado (CDHE, *Colorado Department of Higher Education*) y la Coalición de Defensores de la Equidad en Colorado (ECC, *Colorado Equity Champions Coalition*) tienen el placer de presentar este primer informe sobre equidad educativa en la educación superior. El trabajo expuesto en el presente informe respalda la meta de Colorado de cumplir el 66 % de los objetivos educativos para el año 2025, mediante la implementación de estrategias destinadas a eliminar las brechas de equidad.

En el informe se considera el pasado y se pregunta: ¿Qué éxitos observamos en Colorado, y qué políticas y prácticas promueven esos éxitos? Intentamos comprender mejor los problemas que enfrentan nuestros estudiantes y los problemas históricos que crearon nuestras brechas de equidad educativa actuales.

El informe contiene recomendaciones para un futuro mejor, al aprovechar nuestros logros y reorientar los esfuerzos para hacer los cambios necesarios para apoyar mejor a los estudiantes. Las recomendaciones de la ECC ayudan a identificar los elementos y acciones que crean un sistema educativo equitativo.

Por último, el informe propone estrategias prácticas de mejoras, que sirven de guía para las actividades en curso de la ECC y establece medidas de éxito y estructuras de rendición de cuentas para promover la inscripción, la persistencia y la finalización frente a las brechas de equidad.

El liderazgo sigue siendo un pilar esencial del trabajo equitativo de Colorado. Los presidentes de campus, el personal de los departamentos y los comisionados brindan información y entusiasmo, y deben seguir enfatizando la importancia de la equidad dentro de nuestro trabajo. Debemos mantener el foco en la equidad y dar el ejemplo para que los líderes lo sigan.

En la próxima primavera, la ECC y el CDHE serán anfitriones del primer Día de Diálogo anual, donde se les pedirá a los líderes que firmen y se comprometan a trabajar junto a nosotros para crear un Colorado más equitativo, un Colorado para todos. Esperamos que usted nos acompañe.

En asociación,



Dra. Angie Paccione



Dr. Ryan Ross (*copresidente de la ECC*)



David Olguin (*copresidente de la ECC*)



Índice

Resumen ejecutivo	5
Sección 1: Evaluación de necesidades y datos	7
Sección 2: Recomendaciones	34
Sección 3: Plan de acción	39
Una comunidad que trabaja en pos de los mismos objetivos	45
Idioma y definiciones	46
Agradecimientos	49

INFORME SOBRE EQUIDAD EDUCATIVA:

Creando un Colorado para todos

RESUMEN EJECUTIVO

1 Los datos

Estados Unidos se construyó como una tierra de oportunidades para todos. Si bien esto puede ser cierto para algunos, esas oportunidades no están disponibles para todos por igual. La naturaleza de la formación de la nación tuvo efectos negativos de larga duración en las personas afroamericanas, de pueblos originarios y de color. Esto sigue sucediendo en nuestros sistemas educativos.

ESTUDIOS SUPERIORES

- Existen brechas superiores al 30 % por motivo de raza/etnia
- Existen brechas del 6 % al 11 % por motivo de género
- Existen brechas del 14 % al 23 % por motivo de situación socioeconómica

FINALIZACIÓN DE LOS ESTUDIOS SUPERIORES

- Los negros o afroamericanos, los indígenas americanos y los nativos de Alaska tienen las tasas más bajas de finalización de los estudios en comparación con los estudiantes blancos y asiáticos.
- Las tasas de finalización de las mujeres son mayores que las de los hombres.

INGRESOS DE LA FUERZA LABORAL

- Los hombres ganan más que las mujeres con el mismo título, hasta \$24 000 más al comparar la misma licenciatura en campos de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés).
- Cuando se observa dentro de un mismo género, hay disparidades raciales. Brechas de hasta \$7000 al observar entre mujeres hispanas o latinas y mujeres negras o afroamericanas que poseen un certificado de salud.
- Entre hombres con el mismo título, la mayor brecha, de casi \$9000, se encuentra entre los que tienen certificados de oficios.

2

Recomendaciones

COMUNICACIÓN

Comunicar el valor de un sistema público de educación superior que sea equitativo y accesible para todas las identidades, capacidades y razas.

PRÁCTICAS EQUITATIVAS

Implementar prácticas equitativas en los campus mediante el uso de herramientas para comprender las áreas que se pueden mejorar. Crear espacios intencionales, seguros e inclusivos, y adaptar el plan de estudios para reflejar e informar mejor las voces de todos los estudiantes.

POLÍTICAS

Analizar las políticas actuales y desarrollar otras nuevas que respalden las prácticas equitativas e inclusivas.

3

Acción

El plan de acción ofrece estrategias prácticas de mejora de las actividades en curso para promover la inscripción, la persistencia y la finalización contra las brechas de equidad. La ECC, el estado y la legislatura tienen la tarea y el compromiso de cumplir un conjunto de medidas recomendadas.



1

Evaluación de necesidades y datos

Introducción

En 2017, el Departamento de Educación Superior de Colorado (CDHE) publicó [*"Colorado Rises: Advancing Education and Talent Development"*](#) (Colorado crece: promoción del desarrollo de la educación y el talento), un llamado a la acción para Colorado, nuestras instituciones de educación superior, el gobernador, la Asamblea General y otros líderes políticos estatales, de empresas y de la comunidad. *Colorado Rises* propone cuatro objetivos: Aumentar la obtención de títulos, eliminar brechas de equidad, mejorar el éxito estudiantil e invertir en la accesibilidad y la innovación. Además de *Colorado Rises*, el CDHE recibió el apoyo de la subvención para el talento, la innovación y la equidad de la Fundación Lumina para acelerar el impulso hacia los objetivos de equidad. La subvención estableció un conjunto de herramientas de equidad para profesores y administradores; financió tres intervenciones centradas en la equidad en los campus, y creó la primera cohorte de profesionales y estudiantes comprometidos con la diversidad, la equidad y la inclusión, denominada Coalición de Defensores de la Equidad (ECC, *Equity Coalition Champions*) para convocar y promover cambios en las políticas.

Mediante nuestras intervenciones en los campus descubrimos que **los líderes de los campus son modelos a seguir**, dedicados a brindar apoyo a cada estudiante, y a la creación de entornos de aprendizaje acogedores e inclusivos, donde todos los estudiantes tengan un sentido de pertenencia y vean su camino hacia la finalización de la carrera y la fuerza laboral. En cambio, **la falta de financiación es un perjuicio para el avance de la equidad**. En algunos casos, los campus pudieron centrar la equidad en sus valores y su agenda, y lograron un progreso medible en los programas de retención y finalización con recursos limitados. Otros tienen claro, como lo documentan las investigaciones y la literatura sobre este tema, que, como resultado, fue difícil lograr avances en el cierre de las brechas de equidad.

El personal institucional encargado de liderar iniciativas de equidad a menudo se siente aislado en su compromiso y se encuentra en riesgo cuando habla sobre lo que hace falta para apoyar el cambio. Como estado, podemos facilitar, convocar y utilizar nuestra voz para abordar estos desafíos. Cuando los incentivos, los datos y la responsabilidad colectiva no producen los resultados y la participación deseada, se deben implementar otras palancas para producir el cambio. Se puede recurrir a las leyes y políticas para exigir el apoyo necesario para combatir las desigualdades y el racismo institucional.

Una pandemia mundial está afectando de manera desproporcionada a las personas de color a través de la salud económica, social, sanitaria y mental. Junto a esto, tuvimos meses de disturbios cívicos, con demandas de un cambio sistémico social que incluya políticas antirracistas.

En agosto de 2020, el gobernador Jared Polis emitió una [orden ejecutiva](#) para exigirles a los organismos estatales que lleven a cabo capacitaciones sobre equidad, diversidad e inclusión, desarrollen planes estratégicos y examinen sus prácticas de contratación y retención para promover un gobierno estatal más equitativo. A principios del verano, el CDHE tomó medidas para establecer la Oficina de Equidad Educativa (OEE, *Office of Educational Equity*) y crear la segunda cohorte de la Coalición de Defensores de la Equidad (ECC). La OEE y la ECC identifican políticas y estructuras que respaldan a los estudiantes, eliminan brechas de equidad, examinan las que producen o mantienen políticas no equitativas y determinan un plan de acción para el cambio.

La Coalición de Defensores de la Equidad, con el apoyo del CDHE, redacta el presente informe como un primer paso en el desarrollo de un plan estratégico para impulsar mejoras en el éxito y la finalización educativa de los estudiantes de color en Colorado. La publicación delinea:

- Una visión que identifica un sistema educativo equitativo.
- Principios de un sistema educativo ejemplar que ayude a Colorado a lograr esa visión.
- Estrategias prácticas de mejora que se alineen con esos principios como guía de las actividades en curso durante la actividad de la Coalición.
- Medidas del éxito y estructuras de rendición de cuentas para promover la inscripción, la persistencia y la finalización frente a las brechas de equidad.



La voz y el trabajo colectivo pueden ayudar a mostrar la oportunidad del estado e inspirar a las instituciones universitarias a crear una visión común y compartir las mejores prácticas. La intención de nuestra segunda cohorte de la Coalición de Defensores de la Equidad es probar esta teoría de acción.

Una mirada retrospectiva: Estado de (in)equidad en Colorado

Se dice que Estados Unidos es una tierra de oportunidades para todos. Si bien esto puede ser cierto para algunos, la verdad es que esas oportunidades no están disponibles para todos por igual. El desarrollo de la nación ha tenido efectos negativos de larga duración en las personas afroamericanas, de pueblos originarios y de color. Esto sigue sucediendo en nuestros sistemas educativos.

Para establecer un camino hacia la mejora, es importante comprender dónde estamos, según los datos. Una de las principales funciones del CDHE es informar y analizar datos relativos a los estudiantes de las instituciones de educación superior (postsecundaria) de todo Colorado. Cada año, ese departamento publica varios informes que investigan tendencias y estadísticas, para influir en los cambios necesarios en las políticas. Si bien no es el objetivo principal, cada informe aborda la equidad y destaca principalmente las brechas de equidad conocidas.

Los informes del CDHE comúnmente se centran en la brecha entre el desempeño de un grupo y el objetivo del estado, o el promedio del estado, pero en este informe, creemos que es importante considerar cada grupo y examinar específicamente las brechas entre estos, incluido el orden de clasificación relativo. En la sección siguiente se extrae información de esos informes para ver dónde hay brechas de equidad y dónde están mejorando, y se usa para comunicar las recomendaciones y el plan de acción. En el análisis se usan datos del censo de los Estados Unidos y datos de las siguientes publicaciones del CDHE: [Informe sobre el acceso a la educación superior y el éxito de los graduados de educación secundaria de Colorado](#), [Informe sobre las tasas de graduación](#), [Informe sobre las tasas de retención](#), [Informe sobre el retorno de la inversión](#), [Informe sobre flujo de talento](#). Hay muchas limitaciones en los datos y análisis actuales. Está claro que son esenciales y necesarias la ampliación y la mejora de las fuentes de datos para tener una imagen completa que refleje a todos los estudiantes y sus familias, especialmente para los nativos americanos y los nativos de Alaska, cuya falta de datos los deja invisibles*. Debemos tratar de reconocer las poblaciones y las identidades que estuvieron y siguen estando presentes en nuestra nación y que a menudo se excluyen. Consulte la sección *Recomendaciones* para conocer los pasos iniciales para mejorar, y la sección *Lenguaje y definiciones* para más discusión y reflexión.

*Según el Congreso Nacional de Indígenas Americanos (*National Congress of American Indians*), "Esta invisibilidad es perpetuada por los organismos y las políticas federales y estatales que dejan a los indígenas americanos y nativos de Alaska fuera de las actividades de recopilación, informes y análisis de datos y/o de las campañas en medios públicos". (<https://www.ncai.org/policy-research-center/research-data/data>)

Avance preuniversitario y resultados

La preparación para la educación superior comienza en cuanto comienza cualquier tipo de educación, pero es en las escuelas secundarias donde las oportunidades realmente empiezan a presentarse. Los estudiantes de secundaria tienen diversos programas para prepararse para la educación superior, obtener créditos de educación superior, e incluso obtener títulos de formación superior. Históricamente, la mayoría de los estudiantes se inscriben en la institución de educación superior directamente mientras están en la secundaria, sin tomarse tiempo entre ambas etapas. En esta sección de los datos se considera la equidad en el **acceso a la educación superior y el éxito de los graduados de las escuelas secundarias de Colorado**.

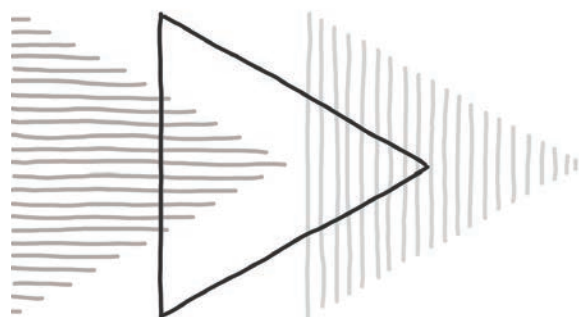
TABLA 1: Participación en la educación profesional y técnica a través del tiempo por raza/etnia

	2016	2017	2018	Porcentaje de cambio
Indígena americano o nativo de Alaska	72.40 %	72.81 %	66.16 %	-8.61 %
Asiático	67.88 %	69.72 %	72.31 %	6.53 %
Negro o afroamericano	64.17 %	63.85 %	66.45 %	3.55 %
Hawaiano o isleño del Pacífico	62.86 %	71.01 %	68.75 %	9.38 %
Hispano o latino	68.28 %	68.64 %	69.17 %	1.30 %
Dos o más razas	71.36 %	72.72 %	72.92 %	2.19 %
Blanco	73.64 %	74.48 %	74.28 %	0.87 %

Fuente: Departamento de Educación Superior de Colorado

Primero, el CDHE mantiene datos de la educación profesional y técnica (CTE, *career and technical education*) y de la inscripción doble, que permiten examinar las brechas y los cambios a través del tiempo. Los datos demuestran que la participación en los programas de CTE está aumentando en todas las razas/etnias, salvo la indígena americana o nativa de Alaska (tabla 1). Si bien los cambios generales entre los estudiantes de la misma raza/etnia no fueron muchos y las brechas se mantienen, el cambio más significativo es un aumento del 10% en los hawaianos o isleños del Pacífico. En 2016, el rango de participación en la CTE fue del 62.9 % en los hawaianos o isleños del Pacífico y del 73.6 % en los blancos, lo que muestra una brecha del 11 %, aproximadamente. En 2017, esa brecha fue también del 11 % y en 2018 fue del 8 %.

La brecha en la participación en la CTE se está reduciendo levemente, pero la tasa de participación de los estudiantes blancos es siempre la más alta, mientras que la más baja sigue siendo la de los estudiantes negros o afroamericanos. También se observan disparidades en la participación cuando se considera el género y la situación socioeconómica, pero no tan drásticas como las brechas por raza/etnia. Persiste una brecha del 5 % entre ambos géneros y estudiantes que califican para almuerzo gratis/de costo reducido y estudiantes que no califican para ello. Un movimiento hacia tasas de participación iguales en todas las razas/etnias ayudará a garantizar que todos los estudiantes tengan las mismas oportunidades de considerar diferentes opciones para obtener títulos de educación superior.



UN MOVIMIENTO HACIA TASAS DE PARTICIPACIÓN IGUALES

en todas las razas/etnias ayudará a garantizar que todos los estudiantes tengan las mismas oportunidades de considerar diferentes opciones de obtener títulos de formación superior.

La inscripción doble permite que los estudiantes de secundaria tomen cursos de nivel universitario y reciban créditos universitarios y de secundaria. Este programa les permite a los estudiantes ahorrar en el costo de la educación superior al ofrecer un número reducido de créditos necesarios para graduarse. La tabla 2 muestra las características de la inscripción doble a través del tiempo por raza/etnia. Nuevamente, se están produciendo aumentos en todas las razas/etnias, pero la participación de los hawaianos o isleños del Pacífico muestra un cambio mínimo, con un aumento de tan solo el 6.8 %. La brecha comienza en aproximadamente un 10 % entre los estudiantes blancos, con 26.6 %, y los estudiantes indígenas americanos o nativos de Alaska, con 15.9 %. Si bien las razas/etnias específicas que ocupan los lugares superior e inferior cambian, la brecha entre la tasa de participación más alta y la más baja sigue siendo de alrededor del 10 %. Si se considera el género y la situación socioeconómica, volvemos a ver brechas. Las mujeres participan en un porcentaje mayor que los hombres, pero esta brecha se reduce con el paso del tiempo y se mantiene en un 5 % o menos. La situación socioeconómica produce una brecha similar a la del género,

LA INSCRIPCIÓN DOBLE

puede ser una palanca clave para estudiantes con menos ingresos al brindarles una introducción a la educación superior.

aunque el último resultado de 53.3 % frente a 37.7 % es una brecha enorme que no avanza en la dirección correcta. La inscripción doble puede ser una palanca clave para estudiantes con menos ingresos al brindarles una introducción a la educación superior. Hay un margen de mejora de las tasas de participación entre los estudiantes con almuerzo gratuito y de costo reducido y los estudiantes de diferentes razas/etnias.

TABLA 2: Inscripción doble por raza/etnia a través del tiempo

	2014	2015	2016	2017	2018	Porcentaje de cambio
Indígena americano o nativo de Alaska	15.88 %	22.64 %	27.60 %	27.66 %	31.89 %	100.84 %
Asiático	26.46 %	30.14 %	36.81 %	42.14 %	43.65 %	64.95 %
Negro o afroamericano	20.57 %	31.08 %	28.64 %	34.00 %	36.16 %	75.81 %
Hawaiano o isleño del Pacífico	26.67 %	23.26 %	26.43 %	23.67 %	28.47 %	6.77 %
Hispano o latino	24.81 %	29.29 %	30.66 %	32.32 %	34.70 %	39.84 %
Dos o más razas	25.22 %	28.94 %	33.04 %	32.66 %	37.38 %	48.18 %
Blanco	26.64 %	32.24 %	34.83 %	37.68 %	40.12 %	50.61 %

Fuente: Departamento de Educación Superior de Colorado

Avanzando por la vía educativa, los informes del CDHE permiten examinar la equidad observando específicamente las tasas desagregadas de asistencia a instituciones universitarias y la información de inscripción. Las tablas 3 y 4 muestran las brechas que cambiaron a través del tiempo. El desglose de la tasa de asistencia a las instituciones universitarias por raza y etnia muestra un aumento, no solo para los estudiantes blancos, hawaianos e isleños del Pacífico, sino también para todas las razas/etnias. Las brechas aquí no mejoran; en 2014 superaron el 30 % entre los estudiantes indígenas americanos o nativos de Alaska y los asiáticos, y en 2018 siguió superando el 30 %. La tabla 3 muestra que las brechas entre las mujeres y los hombres no cambiaron mucho a través del tiempo, pero variaron entre un 6.3 % y un 11.1 %. Al observar la situación socioeconómica, la brecha cambia levemente con el paso del tiempo, del 14.4 % al 23.3 %, pero se mantiene amplia. Si no somos capaces de cerrar las brechas de las tasas de asistencia a las instituciones universitarias, seguirá habiendo brechas en la finalización de los estudios en dichas instituciones. En la sección siguiente se analizan las brechas de equidad entre los estudiantes que continúan con la educación superior.

TABLA 3: Tasas de asistencia a instituciones universitarias por género e ingresos

Preparatoria Año de graduación	Mujer	Hombre	No FRL	FRL
2018	61.8 %	51.4 %	62.1 %	42.7 %
2017	61.9 %	50.8 %	62.0 %	43.4 %
2016	60.3 %	51.2 %	61.6 %	42.0 %
2015	61.2 %	51.8 %	62.2 %	41.5 %
2014	60.4 %	51.4 %	60.9 %	39.8 %
2013	59.9 %	50.7 %	60.7 %	40.5 %
2012	61.1 %	52.8 %	62.7 %	41.4 %
2011	61.0 %	53.7 %	62.5 %	41.5 %
2010	61.9 %	53.8 %	60.3 %	45.9 %
2009	62.0 %	55.7 %	66.0 %	42.7 %

Fuente: Departamento de Educación Superior de Colorado

TABLA 4: Tasa de asistencia a instituciones universitarias por raza/etnia a través del tiempo

	2014	2015	2016	2017	2018	Porcentaje de cambio
Indígena americano o nativo de Alaska	40.52 %	41.04 %	41.93 %	38.06 %	43.82 %	8.14 %
Asiático	72.71 %	72.66 %	75.00 %	75.23 %	79.00 %	8.66 %
Negro o afroamericano	51.44 %	53.88 %	53.01 %	54.84 %	55.08 %	7.09 %
Hawaiano o isleño del Pacífico	48.89 %	41.09 %	49.29 %	43.20 %	47.92 %	-1.99 %
Hispano o latino	42.28 %	43.64 %	44.22 %	45.79 %	45.85 %	8.44 %
Dos o más razas	58.88 %	58.87 %	58.53 %	58.22 %	59.14 %	0.46 %
Blanco	61.61 %	61.93 %	60.72 %	61.15 %	61.42 %	-0.32 %

Fuente: Departamento de Educación Superior de Colorado

Avance en la educación superior y resultados

Para los estudiantes que deciden ir a una institución de educación superior, esta sección revisa los indicadores de éxito del primer año, las tasas de retención, las tasas de graduación, las tasas de obtención de títulos y los datos de obtención educativa del censo. Esta información se extrae del Informe sobre el acceso a la educación superior y el éxito de los graduados de educación secundaria de Colorado, el Informe sobre tasas de graduación, el Informe sobre las tasas de retención y el Informe sobre flujo de talento.

Los indicadores de éxito del primer año son muy reveladores sobre cómo los estudiantes se desempeñarán en su institución. Para aquellos que se inscribieron en Colorado en 2018, la tabla 5 muestra el GPA promedio, los créditos promedio y los porcentajes dentro de los rangos de créditos. La brecha en el GPA promedio entre los géneros es relativamente cercana, con las

mujeres obteniendo 0.2 puntos GPA más, con una diferencia del 7 %. La brecha en la situación socioeconómica es mayor a 0.33 puntos GPA, con una diferencia del 12 %. La brecha más alta en el GPA promedio por raza/etnia, entre estudiantes blancos y estudiantes negros o afroamericanos, es 0.58 puntos GPA, con una diferencia del 21 %. El examen de los créditos promedio muestra números cercanos por género. La situación socioeconómica muestra una brecha amplia, de más de 6 créditos, una diferencia del 21 %. La brecha más alta se demuestra nuevamente al examinar la raza y la etnia, con una brecha de más de 10 créditos entre estudiantes asiáticos y negros o afroamericanos, con una diferencia del 35 %. Con un promedio de 24.9 créditos, los estudiantes negros o afroamericanos, en promedio, solo tendrán 100 créditos después de cuatro años. Esto resultará en un año extra de escuela; mayor costo y más tiempo, un factor de disuasión que evita que los estudiantes completen la escuela.

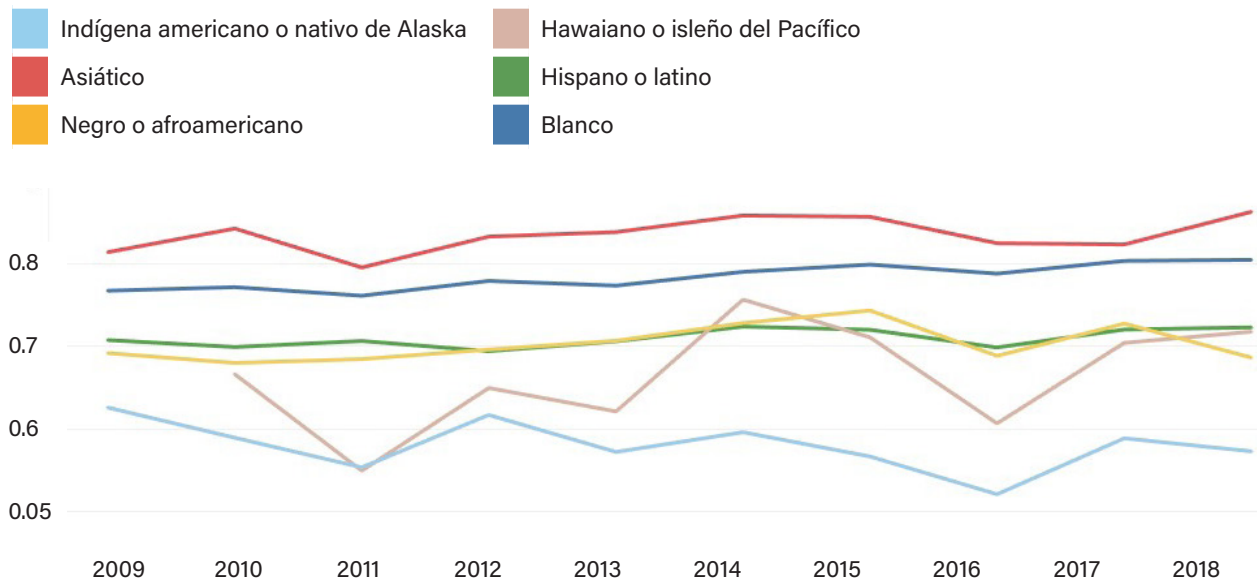
TABLA 5: Principales indicadores de éxito del primer año por género, raza/etnia e ingresos para los inscritos en la universidad en 2018

	Promedio de GPA	Promedio de créditos	% con 15 créditos o más	% con 24 créditos o más	% con 30 créditos o más
Sexo					
Mujer	2.93	32.85	82.94 %	67.95 %	51.18 %
Hombre	2.72	31.38	80.16 %	65.28 %	47.13 %
Raza/etnia					
Indígena americano o nativo de Alaska	2.48	27.12	73.48 %	56.06 %	37.12 %
Asiático	2.95	35.75	87.56 %	74.44 %	57.63 %
Negro o afroamericano	2.38	24.90	66.90 %	44.97 %	31.07 %
Hawaiano o isleño del Pacífico	2.44	28.47	71.05 %	52.63 %	31.58 %
Hispano o latino	2.62	28.46	73.97 %	55.31 %	38.74 %
Dos o más razas	2.77	31.84	80.73 %	67.97 %	48.44 %
Blanco	2.96	34.19	86.09 %	73.19 %	55.22 %
Situación socioeconómica					
No FRL	2.90	33.68	84.90 %	71.27 %	53.51 %
FRL	2.57	27.03	71.02 %	51.78 %	35.53 %

Fuentes: CDE, SURDS, Departamento de Educación Superior de Colorado

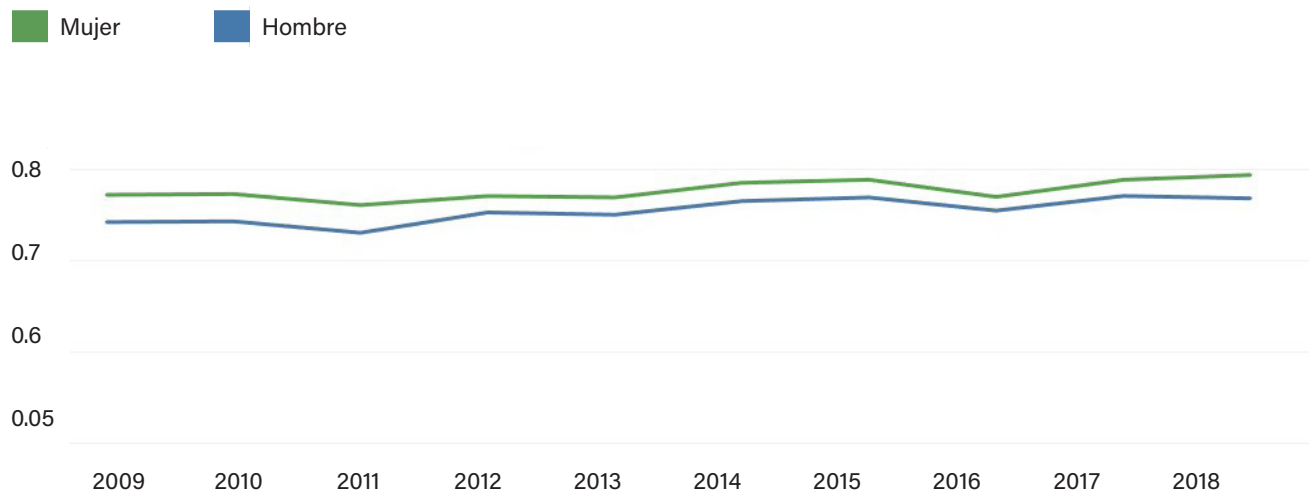
Las tasas de retención ayudan a identificar quién se está inscribiendo y continuando con su educación. Las tasas de retención se calculan en función de los inscritos en la universidad durante el otoño que aún estén inscritos el otoño siguiente. Es mucho más probable que los estudiantes completen un programa al inscribirse continuamente, en lugar de tomarse un descanso para luego regresar. La figura 1 muestra algunos cambios a lo largo del tiempo en el grupo inferior, pero los estudiantes blancos y los asiáticos permanecen en los porcentajes de retención más altos. La figura 2 demuestra que con el tiempo la brecha entre las tasas de retención de mujeres y hombres apenas ha cambiado. Aunque ambos permanecen en una trayectoria ascendente, las mujeres mantienen constantemente tasas de retención más altas. Mientras las brechas en las tasas de retención continúan, en el siguiente conjunto de datos se analizan brechas en la finalización de los estudios.

FIGURA 1: Tasas de retención por raza/etnia



Fuente: Datos de obtención educativa del censo

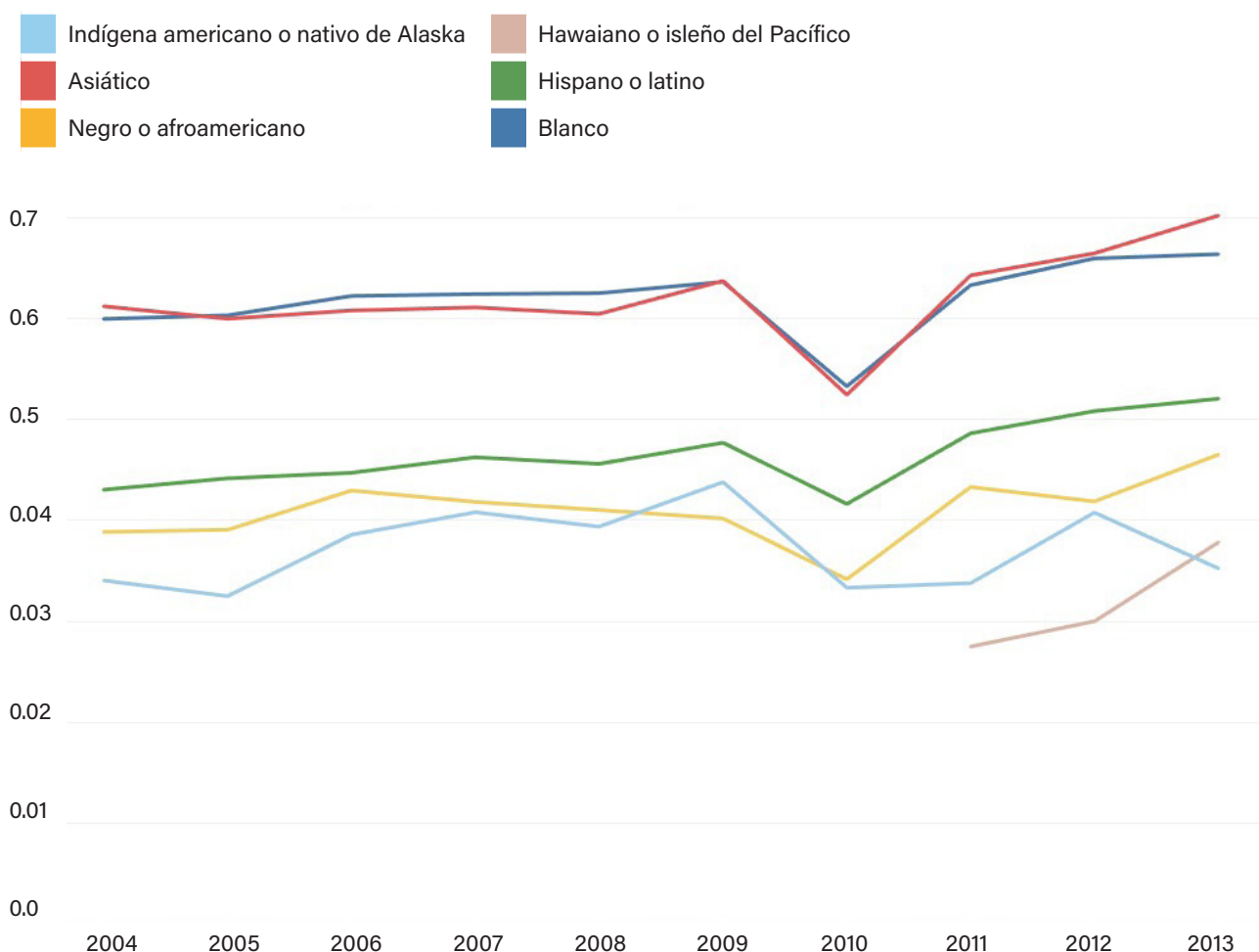
FIGURA 2: Tasas de retención por género



Fuente: Datos de obtención educativa del censo

La finalización o graduación es el objetivo al ingresar a la educación superior. Las tasas de graduación se calculan en función del número de inscriptos en la educación superior y de los que se gradúan de su programa. Esta es una medida de estudiantes que persistieron, según inscriptos un año después de haberse inscrito por primera vez o que se graduaron con un título. Las diferencias aquí son casi las mismas que en las tasas de persistencia/retención. La figura 3 muestra tendencias similares en las tasas de retención a través del tiempo. Si bien la raza/etnia que toma la clasificación más alta para la tasa de graduación cambia entre los estudiantes blancos y asiáticos, ninguna otra raza/etnia ocupa el primer lugar. La raza/etnia de menor finalización varía entre la negra o afroamericana y la indígena americana o nativa de Alaska. Las brechas no disminuyen a través del tiempo. Las brechas también se observan y se mantienen a través del tiempo cuando se considera el género. Las estudiantes lideran las tasas de finalización, pero la brecha de género es mucho más cercana que la brecha de raza/etnia.

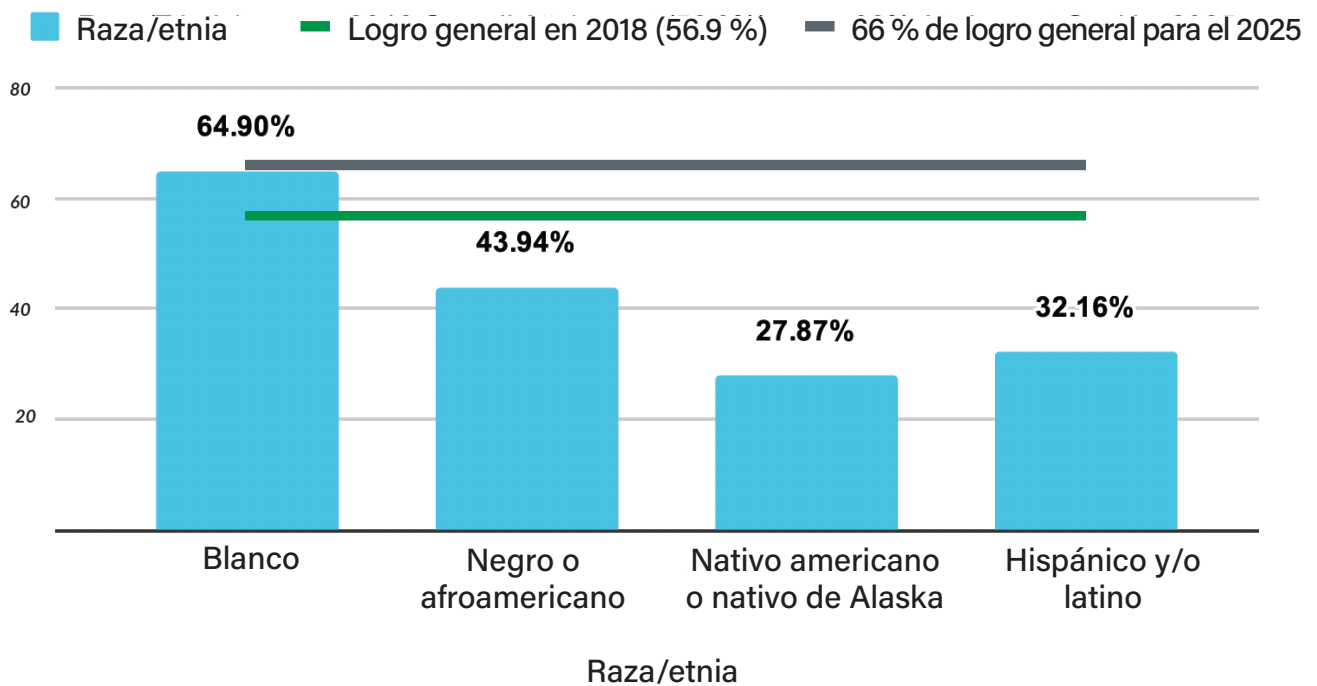
FIGURA 3: Tasa de graduación por raza/etnia



Fuente: Datos de obtención educativa del censo

La siguiente medida del éxito es la obtención de títulos, el punto de partida de una carrera bien paga. La figura 4 nos da una vista de la fuerza laboral de Colorado a partir de 2018, con la tasa general de logro de educación superior estatal del 56.9 %, y el logro desglosado por raza/etnia. La tasa de logro de la población blanca es del 64.9 %, mientras que la de la población indígena americana o nativa de Alaska es del 27.9 %, lo que muestra una brecha superior al 37 %. El logro de la población blanca está por encima de la tasa general, mientras que todas las demás poblaciones están muy por debajo de la tasa general. La brecha menor sigue siendo cercana al 21 %.

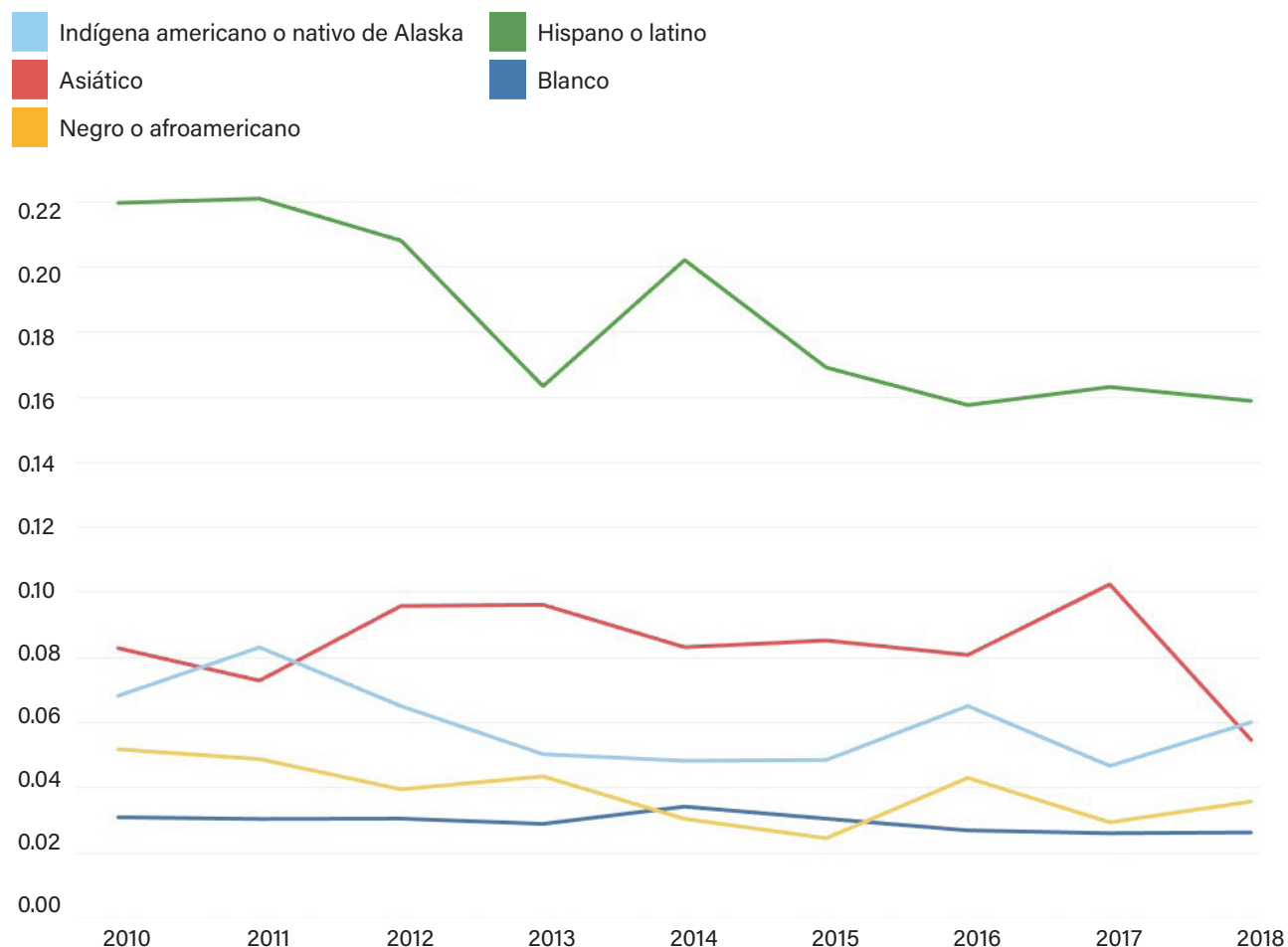
FIGURA 4: Obtención de títulos de educación superior en Colorado en 2018



Fuente: Informe sobre flujo de talento 2019

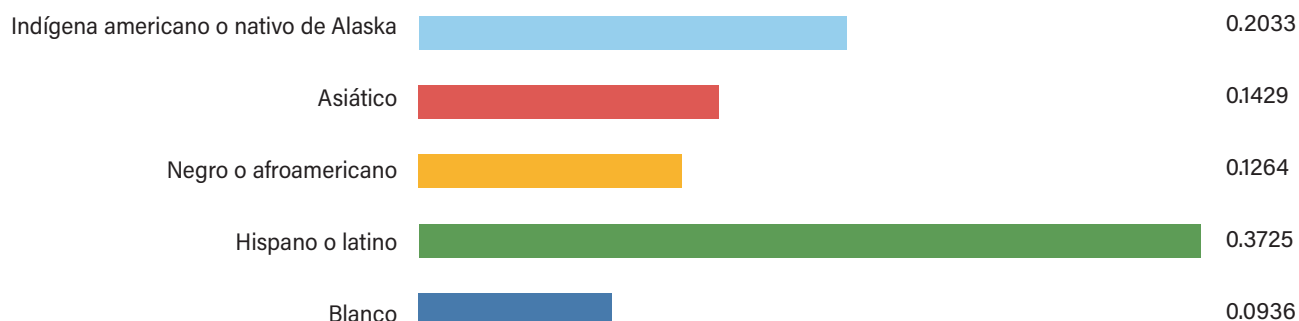
Los datos del censo de Colorado brindan la mejor visión de las tasas de logros y muestran el crecimiento a lo largo del tiempo en la obtención de un diploma de escuela secundaria o equivalente. Las figuras 5 y 6 muestran el porcentaje de cada población que ha obtenido un diploma de escuela secundaria o equivalente. Vemos grandes brechas a lo largo del tiempo que no han cambiado excepto para la población hispana o latina.

FIGURA 5: Menos que escuela secundaria por raza/etnia



Fuente: Datos de obtención educativa del censo

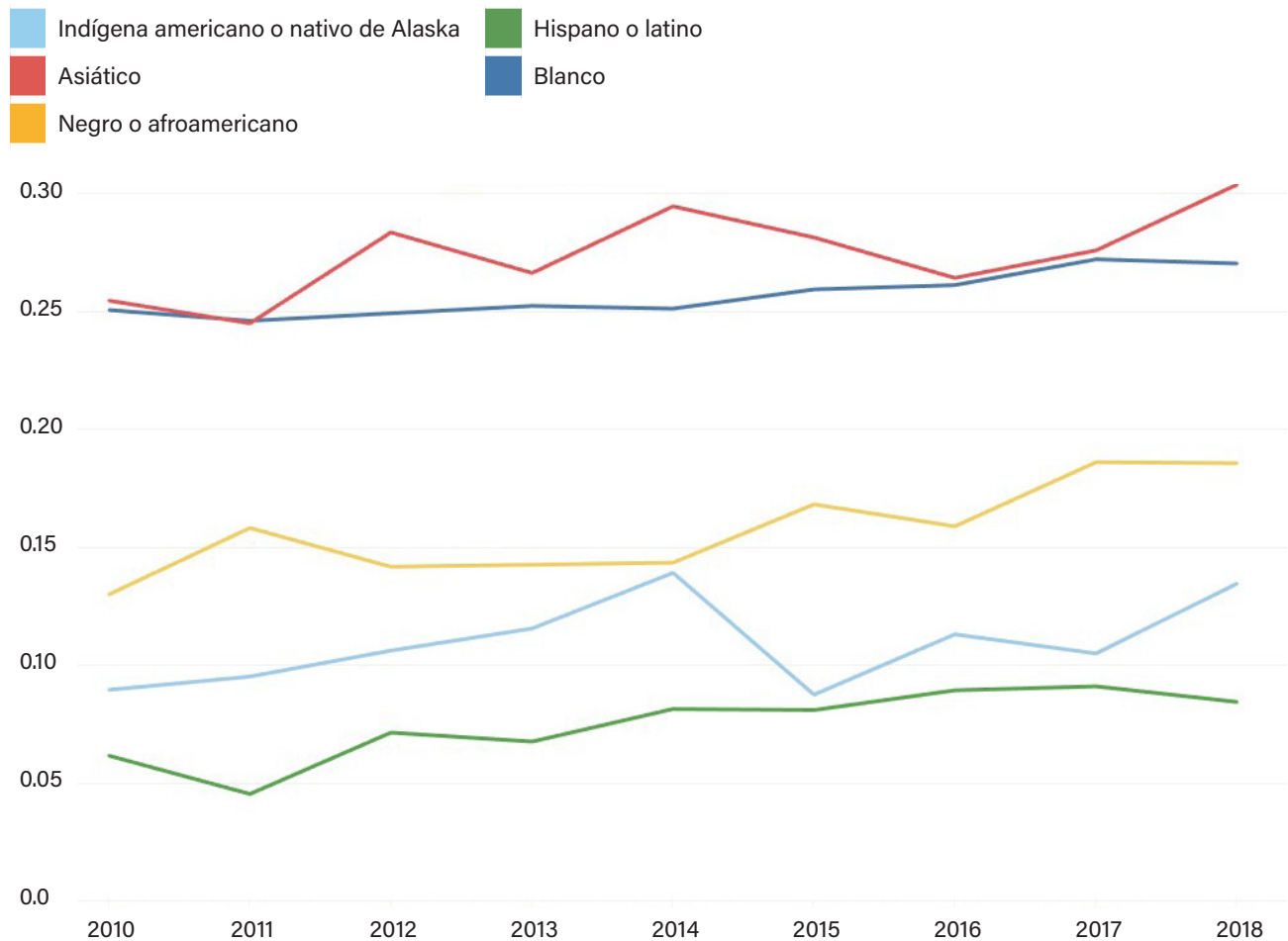
FIGURA 6: Menos que escuela secundaria por raza/etnia 2005-2009



Fuente: Datos de obtención educativa del censo

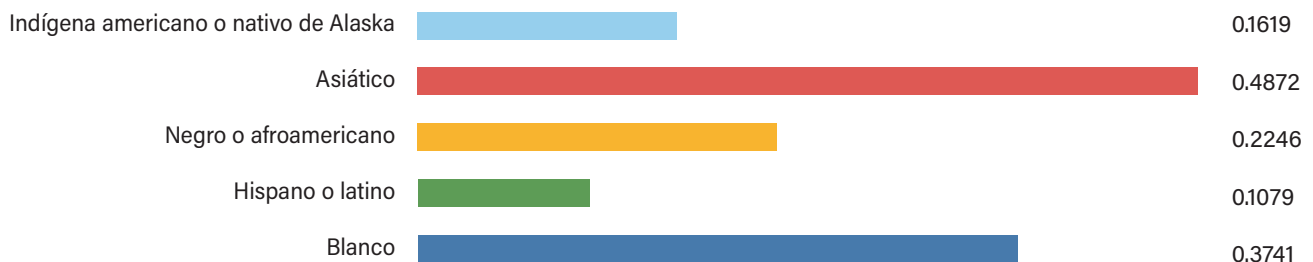
Si bien los estudiantes blancos mantienen el porcentaje más bajo de una población sin al menos un diploma de escuela secundaria, se observa una disminución en este porcentaje para los estudiantes hispanos o latinos con el tiempo, lo que muestra un progreso positivo. Más datos demuestran la finalización de al menos una licenciatura. Las figuras 7 y 8 demuestran que las poblaciones asiáticas y blancas cambian entre la primera y la segunda tasa de obtención de títulos de licenciatura mejor calificada, con una trayectoria general ascendente. En cuanto a las razas/etnias que muestran porcentajes de finalización menores, la población hispana o latina mantiene la tasa más baja de obtención de títulos de licenciatura, seguida por los indígenas americanos o nativos de Alaska y le siguen los negros o afroamericanos.

FIGURA 7: Licenciatura por raza/etnia



Fuente: Datos de obtención educativa del censo

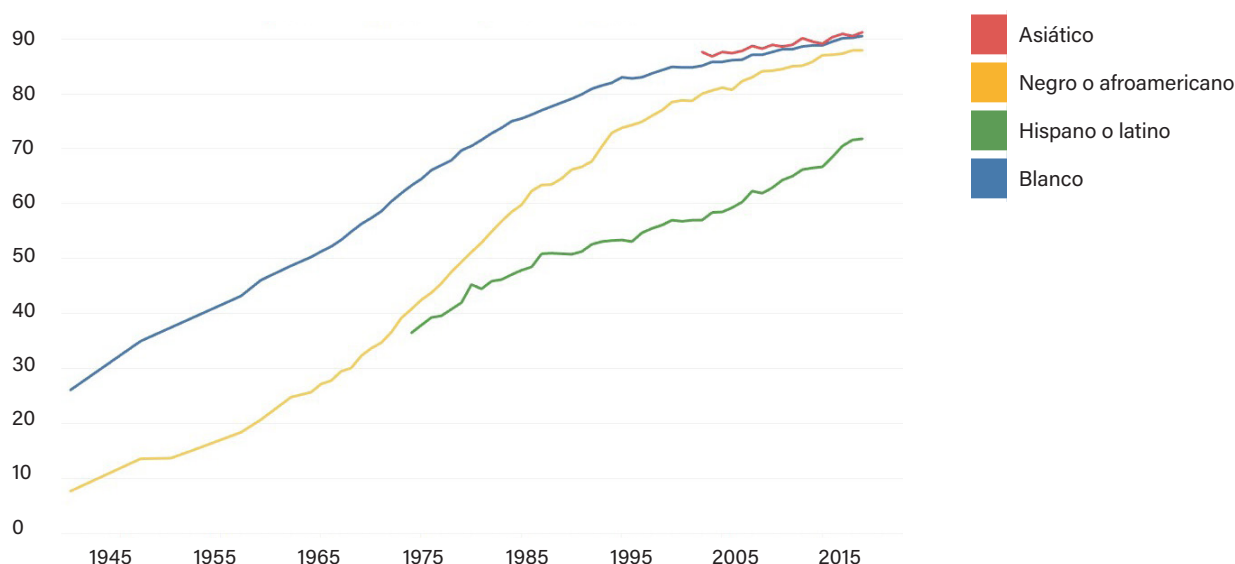
FIGURA 8: Licenciatura por raza/etnia 2005-2009



Fuente: Datos de obtención educativa del censo

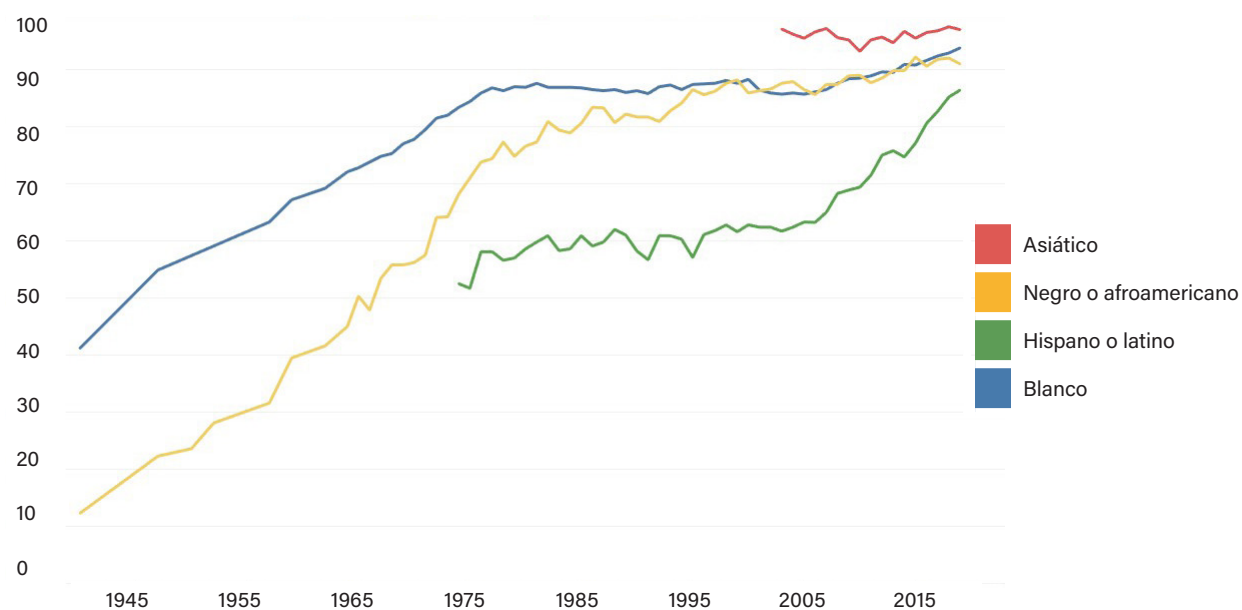
Los caminos para las razas/etnias de menor rango no están en mejora constante, pero muestran menos consistencia que los de las poblaciones asiáticas y blancas. El censo de Estados Unidos proporciona los datos de finalización general de la escuela secundaria a lo largo del tiempo para la población del país. Las figuras 9 y 10 muestran la tasa de obtención de al menos un diploma de escuela secundaria o equivalente. De los que tienen 25 años o más, todas las razas/etnias están aumentando su tasa general de finalización de la escuela secundaria. Existen brechas y se mantienen constantes a lo largo del tiempo. Si bien la mayoría de las razas/etnias se están acercando a una tasa de finalización de la escuela secundaria del 90 %, la población hispana o latina solo alcanza el 70 %. Mientras que en el primer gráfico se analiza toda la población mayor de 25 años, el gráfico siguiente se centra en personas entre 25 y 29 años de edad; estos datos ofrecen una perspectiva más prometedora, ya que demuestran que, desde hace relativamente poco tiempo, la tasa de finalización de la escuela secundaria de los estudiantes hispanos o latinos más jóvenes es mucho mayor.

FIGURA 9: 4 años de finalización de escuela secundaria 25+ por raza/etnia



Fuente: Datos de obtención educativa del censo

FIGURA 10: Finalización de la escuela secundaria de 4 años entre edades 25-29 por raza/etnia



Fuente: Datos de obtención educativa del censo

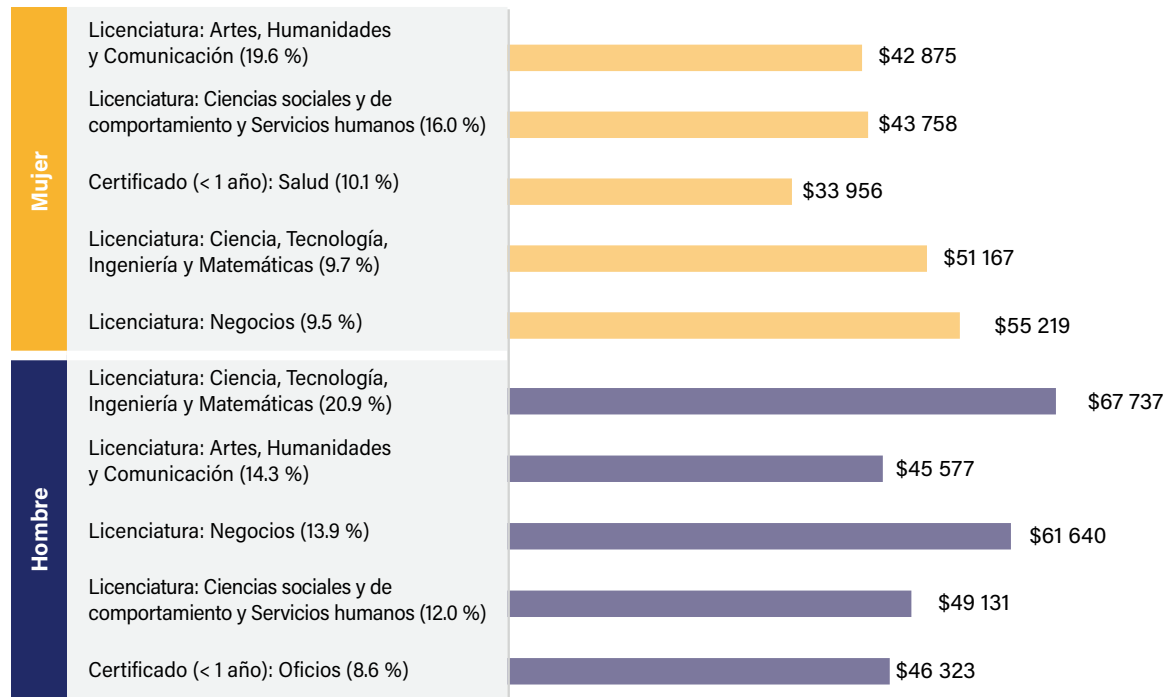
Progreso y resultados en el mundo real

Los resultados de la educación secundaria y postsecundaria muestran brechas de equidad, y esas tendencias continúan en los resultados salariales, las proyecciones de población, las tasas de desempleo y los datos del censo sobre los salarios en Estados Unidos. En esta sección se analizan los siguientes informes del departamento: informe sobre el retorno de la inversión e informe sobre flujo de talento.

El informe de retorno de la inversión destaca la mediana de los salarios de los estudiantes que completaron un título entre 2004 y 2009. Primero, veremos cómo la mediana de los salarios difiere entre los géneros, luego cómo influye la raza/etnia. La figura 11 muestra brechas significativas entre trabajadores y trabajadoras. Los hombres ganan más que las mujeres con los mismos títulos. La mayor brecha entre los géneros es para una

licenciatura en STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), donde los hombres ganan casi \$24 000 más que las mujeres. La menor brecha es de \$1800 con una licenciatura en artes, humanidades y comunicación. Estas brechas no deberían existir. Como lo demuestra la tabla 6, estas brechas también existen entre mujeres de diferentes razas/etnias. La brecha más grande es de casi \$7000 entre una mujer hispana o latina y una mujer negra o afroamericana con un certificado de salud. La tabla 7 demuestra que existen brechas y que a veces son más grandes que las brechas dentro del grupo de mujeres de diferentes razas/etnias. La brecha más grande, de casi \$9000, entre hombres con el mismo título se encuentra dentro de los que tienen un certificado en oficios.

FIGURA 11: Mediana del salario de 5 años de los 5 programas más populares por género



Fuente: Departamento de Educación Superior de Colorado

TABLA 6: Los cinco mejores programas de grado cursados y los salarios de 5 años para las mujeres graduadas por raza/etnia

Asiática MUJER		Sueldo de 5 años
Título		
Licenciatura en Arte	Artes, Humanidades y Comunicación	\$44 827
Licenciatura	Negocios	\$55 352
Licenciatura	Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas	\$55 276
Licenciatura	Ciencias sociales y del comportamiento y Servicios humanos	\$47 005
Certificado < 1 año	Salud	\$34 265

Negra o afroamericana MUJER		Sueldo de 5 años
Título		
Licenciatura	Ciencias sociales y del comportamiento y Servicios humanos	\$42 993
Licenciatura en Arte	Artes, Humanidades y Comunicación	\$43 055
Certificado < 1 año	Salud	\$36 872
Licenciatura	Negocios	\$50 694
Asociado en Artes	Humanidades y Comunicación	\$39 573

Hispana o latina MUJER		Sueldo de 5 años
Título		
Licenciatura en Arte	Artes, Humanidades y Comunicación	\$42 984
Certificado < 1 año	Salud	\$29 971
Licenciatura	Ciencias sociales y del comportamiento y Servicios humanos	\$43 488
Licenciatura	Negocios	\$53 096
Asociado en Artes	Humanidades y Comunicación	\$37 824

Blanca MUJER		Sueldo de 5 años
Título		
Licenciatura en Arte	Artes, Humanidades y Comunicación	\$42 912
Licenciatura	Ciencias sociales y del comportamiento y Servicios humanos	\$43 735
Licenciatura	Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas	\$51 097
Licenciatura	Negocios	\$55 80
Certificado < 1 año	Salud	\$34 806

Fuente: Departamento de Educación Superior de Colorado

TABLA 7: Los cinco mejores programas de grado cursados y los salarios de 5 años para hombres graduados por raza/etnia

Asiático HOMBRE		Sueldo de 5 años
Título		
Licenciatura	Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas	\$66 161
Licenciatura	Negocios	\$58 211
Licenciatura en Arte	Artes, Humanidades y Comunicación	\$46 580
Licenciatura	Ciencias sociales y del comportamiento y Servicios humanos	\$51 551
Certificado < 1 año	Oficios	\$49 397

Negro o afroamericano HOMBRE		Sueldo de 5 años
Título		
Licenciatura	Ciencias sociales y del comportamiento y Servicios humanos	\$44 888
Licenciatura en Arte	Artes, Humanidades y Comunicación	\$46 078
Licenciatura	Negocios	\$53 555
Licenciatura	Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas	\$60 122
Certificado < 1 año	Oficios	\$40 906

Hispano o latino HOMBRE		Sueldo de 5 años
Título		
Certificado < 1 año	Oficios	\$42 456
Licenciatura	Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas	\$65 269
Licenciatura en Arte	Artes, Humanidades y Comunicación	\$44 909
Licenciatura	Ciencias sociales y del comportamiento y Servicios humanos	\$48 073
Licenciatura	Negocios	\$58 618

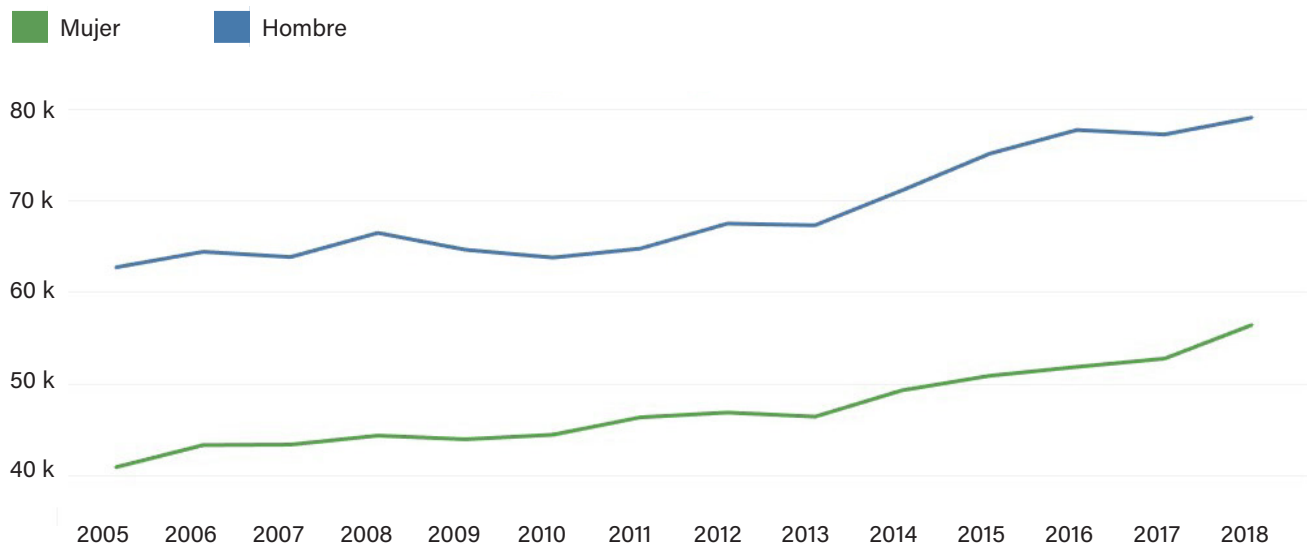
Blanco HOMBRE		Sueldo de 5 años
Título		
Licenciatura	Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas	\$67 862
Licenciatura en Arte	Artes, Humanidades y Comunicación	\$45 775
Licenciatura	Negocios	\$62 236
Licenciatura	Ciencias sociales y del comportamiento y Servicios humanos	\$49 789
Certificado < 1 año	Oficios	\$48 214

Fuente: Departamento de Educación Superior de Colorado

Los datos del censo de Estados Unidos pueden mostrar si las desigualdades salariales son locales en Colorado o si existen en todo el país. Estos datos representan la mediana de los ingresos de la población que tiene una licenciatura. En cuanto al género, hay brechas sustanciales cada año entre el promedio de ingresos de una mujer frente a los de un hombre (figura 12). Los hombres ganan más en promedio y la brecha no ha mejorado. Alrededor de 2010, esa brecha disminuyó ligeramente, pero desde entonces ha aumentado. No hay nada que sugiera que los salarios entre los grupos de género se igualarán. La figura 13

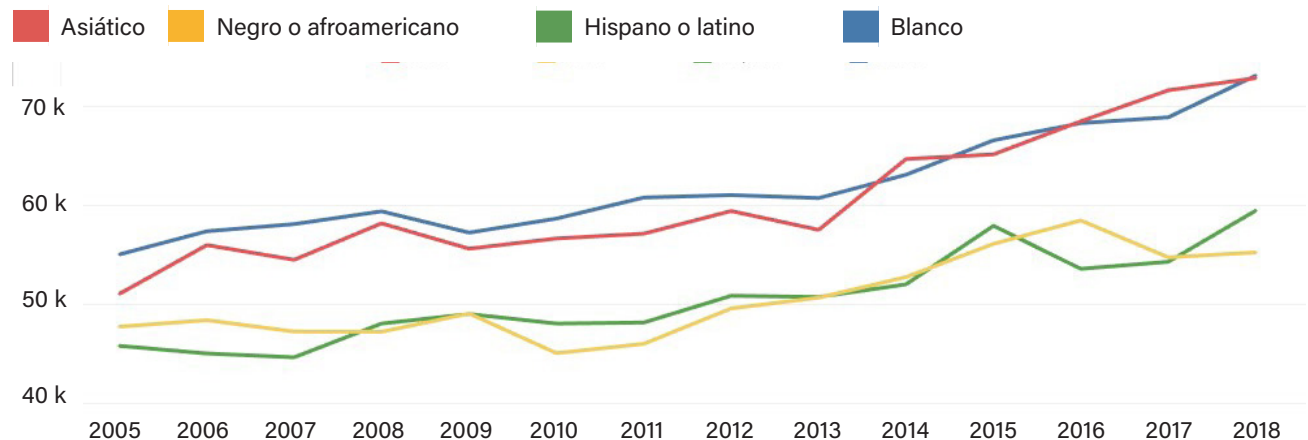
muestra que existe una gran brecha entre las dos razas/etnias con mayores ingresos y las dos razas/etnias con menores ingresos, aunque la brecha no es tan grande como la brecha de género. Nuevamente, las poblaciones asiáticas y blancas tienen el promedio de ganancias más altas, mientras que las poblaciones negras o afroamericanas e hispanas o latinas tienen el promedio más bajo. Las líneas de pendiente de cada raza/etnia nos dicen cómo cambia el promedio de los ingresos con el tiempo. La pendiente de las poblaciones blancas y asiáticas es mayor que la de las poblaciones hispanas o latinas y negras o afroamericanas.

FIGURA 12: Ingresos promedios con licenciatura por género



Fuente: Datos de obtención educativa del censo

FIGURA 13: Ingresos promedios de las licenciaturas por raza/etnia

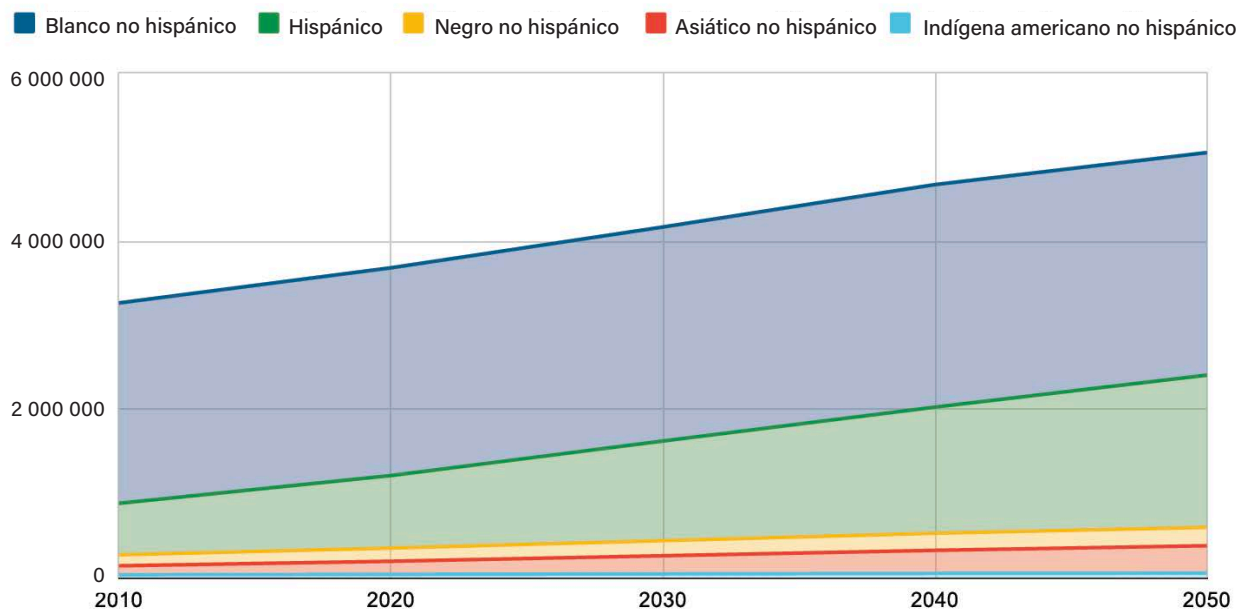


Fuente: Datos de obtención educativa del censo

SIN BRINDAR ACCESO IGUALITARIO A UN TÍTULO DE EDUCACIÓN SUPERIOR, *Colorado no tendrá una fuerza laboral preparada o diversa para cubrir trabajos mejor remunerados.*

Para tener una economía fuerte en Colorado, debe haber una fuerza laboral preparada para aceptar trabajos bien remunerados. La población blanca y la asiática tienen las mayores tasas de títulos de educación superior, mientras que la hispana o latina tiene las menores. El informe sobre flujo de talento muestra que se prevé que los porcentajes de la población cambien considerablemente (figura 14). Se espera que la población hispana o latina de Colorado aumente casi a la misma velocidad que la población blanca, lo que incrementará el porcentaje de hispanos o latinos en la fuerza laboral. Si Colorado no ofrece acceso igualitario a títulos de educación superior, no tendrá una fuerza laboral preparada o diversa para cubrir trabajos mejor remunerados.

FIGURA 14: Proyección de la población de Colorado por raza, de 16 a 24 años: 2010 - 2050



Fuente: Informe sobre flujo de talento 2019

Las tasas de desempleo son otro factor clave al analizar el desempeño de la economía. Estos tres gráficos sobre el desempleo muestran una enorme desigualdad entre las poblaciones negras o afroamericanas. La primera tabla (tabla 8) muestra que la tasa de desempleo de los trabajadores negros o afroamericanos casi duplica a la de los trabajadores blancos e hispanos o latinos, que es del 6.6 %. La tabla 9 muestra la misma tendencia, en la que la tasa de desempleo de los trabajadores negros o afroamericanos casi duplica la de los trabajadores blancos e hispanos o latinos, con un 25.9 %. La tercera tabla (tabla 10), demuestra que la población hispana o latina tiene las tasas más cercanas entre mujeres y hombres, con una mayor tasa de desempleo para las mujeres. Entre la población blanca y las poblaciones negras o afroamericanas hay brechas de más del 1 % y los hombres tienen una mayor tasa de desempleo. Garantizar bajas tasas de desempleo para todos promueve una economía próspera.

**ASEGURAR BAJAS TASAS
DE DESEMPLEO**
*para todos promueve una
economía próspera.*

TABLA 8: Tasa de desempleo en 2018 en Colorado por raza y etnia*

Raza/etnia	Tasa de desempleo
Blanco	3.2 %
Negro o afroamericano	6.6 %
Hispanico	3.4 %
Todas las razas	3.3 %

* Tasa de desempleo por sexo y raza de la población no institucional civil a partir de los 16 años

TABLA 9: Tasa de desempleo de los habitantes de Colorado de 16 a 19 años en 2018 por raza y etnia

Raza/etnia	Tasa de desempleo
Blanco	13.9 %
Negro o afroamericano	25.9 %
Hispanico	12.3 %
Todas las razas	14.5 %

TABLA 10: Tasa de desempleo en 2018 en Colorado por identidad de género y por raza y etnia*

Identidad de género, raza/etnia	Tasa de desempleo
Hombre blanco	3.8 %
Mujer blanca	2.5 %
Hombre negro o afroamericano	7.1 %
Mujer negra o afroamericana	5.9 %
Hombre hispanico	3.1 %
Mujer hispanica	3.8 %

* Tasa de desempleo por sexo y raza de la población no institucional civil a partir de los 16 años

Fuente: Informe sobre flujo de talento 2019

El conjunto final de datos es la participación en los programas registrados de aprendizaje práctico profesional. Estos son una excelente manera de obtener credenciales para quienes no quieren tomar el camino tradicional de la educación superior. Las figuras 15, 16 y 17 muestran la participación en programas de aprendizaje práctico profesional. La figura 15 demuestra que solo el 6.9 % de los aprendices registrados son mujeres y el 93.1 % son hombres. La figura 16 demuestra que la mayoría de los practicantes profesionales no son hispanos ni latinos. La mayoría de los aprendices registrados en Colorado son hombres blancos, no hispanos ni latinos (figura 17).

FIGURA 15: Participación en programas registrados de aprendizaje práctico profesional del USDOL en 2018 por identidad de género

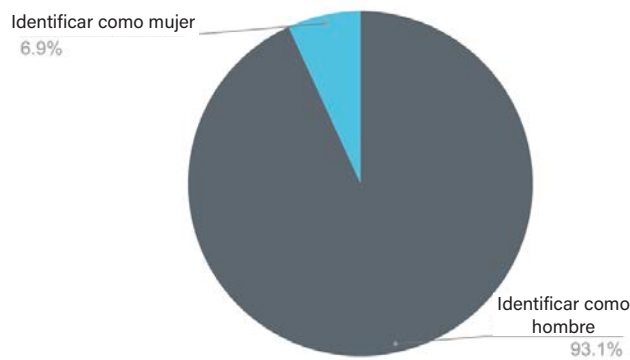


FIGURA 16: Participación en programas registrados de aprendizaje práctico profesional del USDOL en 2018 por etnia

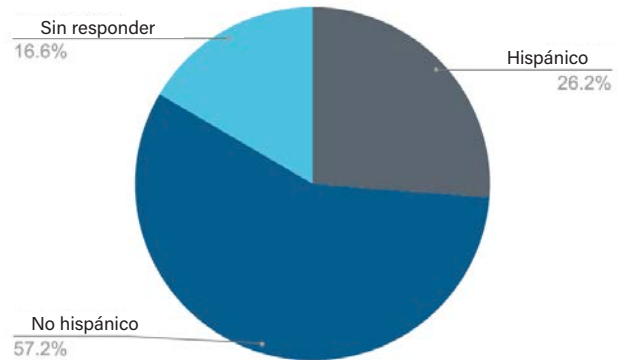
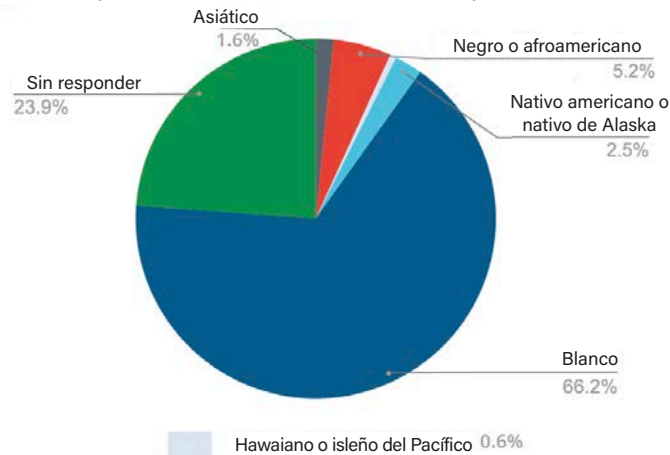


FIGURA 17: Participación en programas registrados de aprendizaje práctico profesional del USDOL en 2018 por raza



Fuente: Informe sobre flujo de talento 2019

Política

Los datos de Colorado demuestran que se puede y se debe hacer más para apoyar a los estudiantes de manera equitativa. Las políticas de Colorado y del departamento, las iniciativas de los campus y las políticas de otros estados, como Oregon, Minnesota, Kentucky, Pensilvania u otras universidades (p. ej., las de los estados de Georgia y Pensilvania) señalan los éxitos y proporcionan enfoques de análisis para ver dónde existen oportunidades de mejora.

Políticas del estado

Orden ejecutiva de Colorado:

- Le exige al Departamento de Personal y Administración que oriente y dirija a los organismos estatales para crear planes estratégicos de largo plazo en torno a la inclusividad, las culturas de trabajo antidiscriminatorias, la equidad en las contrataciones, compensaciones y retenciones.
- Exige que todos los empleados del estado reciban capacitación sobre la equidad, la diversidad y la inclusión.
- Establece que las agencias estatales informen sus progresos en equidad, diversidad e inclusión.
- Indica al estado que revise los edificios, los sistemas, los procedimientos de reuniones públicas y los sitios web para la accesibilidad de idiomas y discapacitados.
- Dirige al estado a abordar las desigualdades sistémicas presentes en la adjudicación de contratos.

La Ley de Revisión de los Requisitos de Desempeño en la Educación Superior

(S.B. 17-297) exige que cada junta directiva establezca anualmente objetivos alineados con *Colorado Rises*, tales como finalización de la formación y la retención en general, y por raza/etnia.

La Ley de Ayuda Económica para Estudiantes con Matrícula Estatal (H.B.19-1196)

amplía el acceso para todos los estudiantes a la ayuda económica del estado basada en las necesidades, eliminando la exclusión actual de los estudiantes DACA. El CDHE desarrolló la Solicitud de ayuda económica del Estado de Colorado (CASFA) para que los estudiantes que no califican como residentes del estado o los residentes con otras nacionalidades que cumplan con los requisitos puedan solicitar esta y otras ayudas institucionales. CASFA brinda a los estudiantes calificados acceso inmediato para solicitar los 160 millones de dólares que Colorado asigna anualmente como ayuda económica.

Durante los últimos años, la educación superior ha recibido una inversión sin precedentes en dólares estatales para apoyar a las instituciones y mantener bajos los costos de matrícula. En el período fiscal 2019-2020, el estado invirtió 121 millones de dólares en financiamiento y en la solicitud de presupuesto para el año fiscal 2021-2022, el gobernador Jared Polis y el CDHE solicitaron un aumento de 494 millones de dólares para el fondo general, para restaurar el apoyo operativo para las instituciones de educación superior a los niveles del año fiscal 2019-20. El presupuesto sugerido por el gobernador realiza inversiones críticas en la educación postsecundaria para apoyar la recuperación económica y la resiliencia del estado, promover el acceso a la universidad y la asequibilidad para los estudiantes y las familias, y promover la innovación y la adaptación a la "nueva normalidad" pospandémica. Los líderes estatales deben continuar aprovechando estas inversiones.

La Ley de Crédito Universitario por

Experiencia Laboral (H.B. 20-1002) proporciona a los estudiantes que regresan, incluidos los desplazados por COVID-19, la capacidad de traer la experiencia laboral previa a la institución de su elección y recibir crédito universitario, que es transferible en todo el estado. Esta importante estrategia reduce el costo y el tiempo de finalización del programa para los estudiantes.

En 2020, el CDHE facilitó un proceso de revisión para la fórmula de financiamiento de Colorado basada en los resultados para dar la debida consideración a incentivar el apoyo estructural para los estudiantes de color, incluida la adición de la raza/etnia como métrica. El enfoque principal de la nueva fórmula de financiamiento vincula los montos de financiamiento estatal con la cantidad de estudiantes que reciben subsidios Pell, de minorías y de primera generación de una institución. Las instituciones que atienden y gradúan a más de estos estudiantes podrán obtener mayores aumentos de los fondos estatales. En la solicitud de presupuesto operativo del Departamento para el año fiscal 21-22 para instituciones, será la primera vez que se utilice la fórmula. La solicitud asignaría todos los fondos estatales a través del paso de desempeño del modelo.

Las pautas de graduación establecen un mínimo de requisitos de graduación estatal para los proveedores de educación locales. La política permite que los estudiantes demuestren que están preparados para la universidad en una variedad de formas más allá de las calificaciones de las pruebas, que pueden ser un punto de referencia desigual y un prejuicio en contra de los estudiantes con estilos y recursos de aprendizaje diferentes.

Políticas de departamento y de comisión

El conjunto de herramientas de equidad se creó en el otoño de 2019 con el fin de equipar a instructores y profesores con herramientas para eliminar las brechas de equidad. El conjunto de herramientas se enfoca en estrategias y técnicas de nivel principiante, introductorias, para ayudar a los educadores individuales a desarrollar y refinar sus conocimientos y habilidades para convertirse en profesionales más inclusivos. El sitio está especialmente diseñado para personas que tienen acceso limitado o nulo al desarrollo profesional relacionado con la enseñanza inclusiva.

<http://masterplan.highered.colorado.gov/equitytoolkit/>

En 2019, el CDHE amplió el tablero del Plan maestro de *Colorado Rises* e incluyó un agregado interactivo que muestra datos de la junta directiva institucional y la institución individual de educación superior. El tablero interactivo les permite a los usuarios comparar las cifras anuales de obtención de títulos con los números deseados descritos por cada junta directiva como parte del ejercicio de fijación de objetivos que realiza el Departamento con cada junta directiva.

<http://masterplan.highered.colorado.gov/dashboard/>

El gobernador Polis lanzó el primer desafío de "grado Z" para reducir a cero los costos de los libros de texto en los campus de Colorado. El CDHE lanzó un curso de capacitación, ZTC + Equidad + Vías para Colorado, para brindarles apoyo al personal docente y no docente de la educación superior. Las iniciativas de cero costos en los libros de texto y la implementación de los OER (recursos educativos abiertos) son una excelente estrategia para abordar la equidad en la educación superior, que aumentan el acceso y la asequibilidad. A medida que el movimiento de recursos educativos abiertos sigue creciendo, muchos datos de todo el país sugieren que esas prácticas les ahorran dinero a los estudiantes y mejoran sus resultados educativos. Los estudios demuestran un aumento en las calificaciones de las carreras y una disminución en las tasas de abandono cuando los profesores adoptan la educación abierta en el aula.

<http://masterplan.highered.colorado.gov/governor-polis-ztc-challenge/>

En la primavera y el verano de 2020, el CDHE hizo una evaluación de necesidades basada en conversaciones con grupos de enfoque, opiniones de estudiantes, investigación y principios de equidad establecidos por la ECC. Esa evaluación dio forma a este reporte como recomendaciones más formales que las instituciones de educación superior pudieran ejecutar. El modo de implementación de las recomendaciones en los campus de Colorado varían en función del financiamiento, las poblaciones estudiantiles, la existencia o inexistencia de programas que ya abordan una necesidad indicada, etc.

Después del análisis, otros estados descubrieron que existe la oportunidad de mejorar y cambiar las políticas que inadvertidamente obstaculizan el progreso hacia una agenda de equidad. La Comisión para la Educación Superior de Colorado (CCHE, *Colorado Commission on Higher Education*) no ha auditado previamente las políticas para determinar el impacto en la equidad.

Políticas y mejoras en el intercambio de datos

Contar una historia completa de las experiencias de los estudiantes requiere el intercambio de datos sobre esas experiencias de manera responsable y bien dirigida. El estado desarrolló distintas formas de apoyar el intercambio de datos entre organismos estatales para apoyar este trabajo.

La Red de Información Vinculada de Colorado o "LINC" (*Linked Information Network of Colorado*) es una colaboración estatal ubicada en la Oficina de Informática que respalda la investigación, la evaluación y el análisis oportuno y rentable mediante el uso de datos integrados de organismos de todo el estado. La red LINC, que cuenta con el apoyo del Laboratorio de Evaluación y Acción de Colorado de la Universidad de Denver, está diseñada para el intercambio seguro de datos con un centro de enlace centralizado del gobierno del estado para producir conjuntos de datos anónimos de usuarios finales aprobados.
<https://coloradolab.org/linc/>

My Colorado Journey (un trabajo colaborativo de los organismos del estado de Colorado y organizaciones asociadas) les ofrece a los usuarios una amplia gama de información relacionada con la planificación de diversos programas de educación y capacitación, que van desde instituciones públicas y privadas de educación superior, hasta escuelas y programas ocupacionales privados de la Lista de proveedores de capacitación elegibles (ETPL, *Eligible Training Provider List*) de Colorado. Estos programas pueden vincular a las personas con las oportunidades de la fuerza laboral y hacerlas más resilientes frente a las cambiantes condiciones económicas. *My Colorado Journey* es una herramienta valiosa para eliminar brechas de equidad (en términos

EL INTERCAMBIO RESPONSABLE DE DATOS

en Colorado es la regla y no la excepción.

de raza/etnia, género, geografía, etc.) y ayudar a las personas a planificar su futuro de manera más intencional y holística. Como parte del desarrollo estatal de la experiencia *My Colorado Journey*, se estableció un fideicomiso de datos sólido e innovador. Ese fideicomiso de datos permite que los organismos del estado y sus asociados compartan datos con rapidez y facilidad, para calcular las métricas de éxito estudiantil y vinculen a los estudiantes con los recursos a lo largo del continuo de la educación, la capacitación y la fuerza laboral.

<https://www.mycoloradojourney.com/>

Estas vías de intercambio de datos de manera responsable, junto con otros acuerdos de intercambio de datos, les permiten a los asociados abordar distintos elementos de la experiencia del estudiante y satisfacer mejor sus necesidades según sus circunstancias. Los asociados de estas iniciativas trabajan para garantizar que el intercambio responsable de datos y bien dirigido en Colorado sea la regla y no la excepción.

Políticas y prácticas del campus

Aproximadamente ocho sistemas de gobierno ya tienen implementado un plan de medidas para la equidad, de acuerdo con información reciente obtenida durante el proceso de fijación de objetivos iniciado por el S.B. 17-297. Cinco son planes separados de un plan estratégico integral; tres son una estrategia incorporada en el plan estratégico. Los seis restantes declararon que estaban en proceso de desarrollo.

La Comisión de Educación Superior de Colorado (*Colorado Commission on Higher Education*) no facilita encuestas sobre el clima en los campus, ni analiza datos de los campus que hicieron encuestas propias. Las encuestas sobre el clima en los campus nos ayudan a comprender las percepciones de seguridad y sentido de pertenencia de los estudiantes, y la sensación de seguridad del personal para participar y promover el trabajo antirracista. En Colorado, el Aims Community College, el Community College of Aurora y la University of Northern Colorado son ejemplos de instituciones que desarrollaron su propio marco para analizar el clima de los campus y están tomando medidas para mejorar.

Determinantes sociales

Los estudiantes de educación superior se enfrentan a diversos desafíos mientras avanzan para finalizar su formación. Las instituciones de educación superior tradicionalmente se han centrado en las "necesidades académicas" de los estudiantes. Sin embargo, los estudiantes cada vez tienen más desafíos en su objetivo de finalizar la formación por inseguridad alimentaria, inseguridad habitacional/falta de vivienda y necesidades relacionadas con la salud mental, entre otros factores. Una encuesta de las instituciones de educación superior del área metropolitana de Denver, realizada por el Centro Hope para la Universidad, la Comunidad y la Justicia (https://hope4college.com/wp-content/uploads/2019/09/RC2018_Denver_Report_20190906.pdf) halló lo siguiente:

- El 40 % sufrió inseguridad alimentaria en los últimos 30 días.
- El 55 % sufrió inseguridad habitacional en el último año.
- El 18 % sufrió la falta de vivienda en el último año.

Estos (y muchos otros) determinantes sociales pueden afectar considerablemente la capacidad de los estudiantes de avanzar en un programa de educación superior. *El abordaje de estos determinantes sociales puede ayudar a impulsar el éxito de los estudiantes al reunirse con ellos donde estén y ofrecerles soluciones para sus necesidades.*

El aumento de las inscripciones y el uso de diversos beneficios públicos es una forma de abordar estos determinantes sociales del éxito estudiantil. Los estudiantes pueden ser elegibles para programas que ofrecen beneficios públicos (como el Programa de asistencia de nutrición suplementaria [SNAP, *Supplemental Nutrition Assistance Program*], la Asistencia temporal para familias necesitadas [TANF, *Temporary Assistance for Needy Families*], el Programa de nutrición suplementaria especial para mujeres, bebés y niños [WIC, *Special Supplemental Nutrition Program for Women, Infants, and Children*], Medicaid, etc.), pero no saben que son elegibles o cómo inscribirse. El uso de beneficios públicos puede actuar como una ayuda económica adicional para los estudiantes y como apoyo a corto plazo para ayudarlos a completar el trabajo para obtener su título de educación superior. Al apoyar el trabajo de un estudiante para que finalice los estudios superiores y obtenga su título, los beneficios públicos pueden ser una intervención integral para ayudarlo a cruzar la "línea de llegada" y tener acceso a mejores oportunidades laborales a largo plazo (y salarios potencialmente más altos), rompiendo así un ciclo de dependencia de los programas de beneficios públicos.

El CDHE trabaja en colaboración con nuestros asociados de organismos del estado, instituciones de educación superior, organismos de servicios humanos del condado y grupos e interesados externos para elevar este trabajo y abordar las "necesidades humanas" que enfrentan los alumnos.

My Colorado Journey brinda sólidos soportes de información comunitaria a través de su contenido en *Connect me to Services and Resources* (Conéctame a servicios y recursos) al asegurar que los estudiantes conozcan los servicios humanos disponibles.

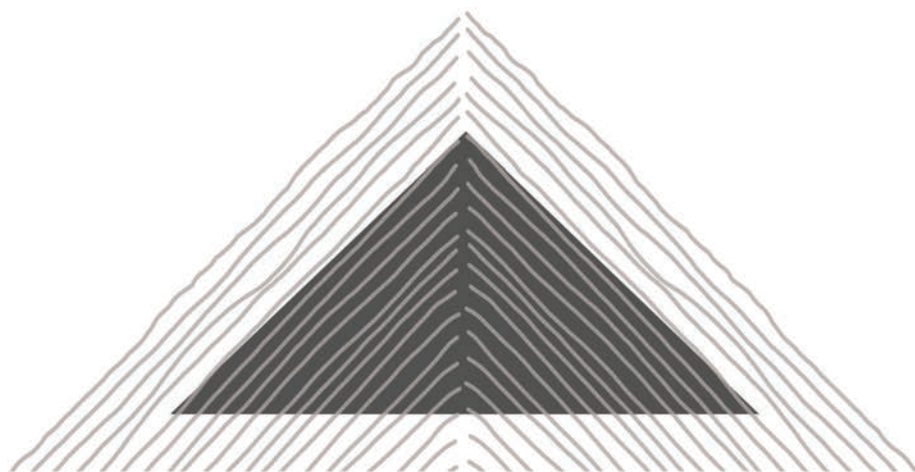
Los socios del CDHE, Single Stop y RAND Corporation, recibieron una subvención de casi 3.3 millones de dólares del Departamento de Educación de los Estados Unidos, para probar y estudiar el despliegue del modelo de Single Stop en cinco instituciones de educación superior de Colorado. Ese modelo relacionará mejor a los estudiantes con los diversos beneficios públicos (para los cuales sean elegibles) y evaluará el efecto de estos en el aumento del éxito de los estudiantes de educación superior.

El CDHE está trabajando con nuestros socios para desarrollar listas de control de las mejores prácticas para las instituciones de educación superior en relación con la inseguridad alimentaria y las necesidades de salud mental de los estudiantes. Estas listas de control de "*Hunger-Free*" (campus sin hambre) y "*Healthy Minds Campus*" (campus de mentes sanas) tienen el objetivo de crear un marco estatal y una comunidad de pensamiento para que todos los socios apoyen a los estudiantes.

Programas preuniversitarios

Los programas de apoyo preuniversitario, como el modelo promovido por la iniciativa de oportunidad de becas de Colorado (COSI, *Colorado Opportunity Scholarship Initiative*), ayudan a los estudiantes a considerar opciones de educación superior y reconocen que los estudiantes les aportan varias capas de contexto a sus toma de decisiones relativas a la educación superior. Programas preuniversitarios tales como GEAR UP, COSI y TRIO muestran que las inversiones tempranas en los estudiantes tienen un gran retorno de la inversión para la persistencia y la finalización. Los programas que ayudan a los estudiantes de forma holística consideran las experiencias de vida, los antecedentes y los conocimientos sobre la asistencia a instituciones universitarias, modifican la programación para adaptarse a las necesidades de los estudiantes y pueden orientar mejor en cuanto a la elección de dichas instituciones y la inscripción.

En nuestra siguiente sección, las recomendaciones, basadas en los datos aquí presentados, promueven una mayor comunicación, prácticas con mentalidad de equidad y cambios de políticas.



2 *Recomendaciones*

Con estas recomendaciones se busca crear un marco de trabajo, basado en información con datos, que permita identificar elementos y medidas que creen conjuntamente un sistema educativo equitativo.



Comunicación

El abordaje de la equidad en la educación debe ser un valor público que se comunique con firmeza y urgencia. La ECC y el CDHE pueden crear estructuras para destacar los éxitos en nuestro estado y compartir los datos, mediante informes del CDHE u otras organizaciones de investigación, para continuar el enfoque en el cambio de los programas y las estructuras que históricamente han relegado a masas considerables de estudiantes. *Estas recomendaciones se enfocan en comunicar la urgencia, el compromiso y la ampliación de prácticas con mentalidad equitativa para promover la seguridad, la inscripción, la persistencia y el éxito final.*

Como estado, podemos demostrar compromiso al (1) facilitar reuniones y conversaciones continuas en todo nuestro territorio para elevar las mejores prácticas, promover el desarrollo de la equidad y la diversidad, y traer expertos locales y nacionales; (2) crear un “día de diálogo” en el que los presidentes, el personal y los consejeros de los campus tengan una firma pública del plan de acción dentro del informe de la ECC, y (3) crear un nuevo puesto en el Departamento llamado Director de Equidad Educativa (CEEEO, *Chief Educational Equity Officer*).

Las instituciones, los departamentos y los organismos del estado pueden (1) hacer más con los datos existentes para informar la implementación de prácticas que apoyan la equidad, y (2) trabajar para recopilar y desglosar datos de manera responsable para contar mejor historias de interseccionalidades, incluidas las historias cualitativas de experiencias y los éxitos de los estudiantes.

La ECC, el CDHE y los campus pueden comenzar a aprovechar y ampliar el conjunto de herramientas de equidad del estado para apoyar estas iniciativas y desarrollar programas de adiestramiento de los capacitadores para crear competencias en los profesionales que trabajan en el sector educativo: <http://masterplan.highered.colorado.gov/equitytoolkit/teaching-learning/>.

Los estudiantes pueden comprender y navegar mejor las vías de la educación superior con el aumento del acceso y la concientización de los programas preuniversitarios, con plataformas como *My Colorado Journey*, y con el incentivo de llenar la Solicitud gratuita de ayuda federal para estudiantes (FAFSA, *Free Application for Federal Student Aid*).

Prácticas equitativas

Las siguientes son recomendaciones específicas para su implementación y consideración en los campus.

- Crear vías de transferencia garantizadas que apoyen la capacidad de respuesta cultural y los cursos académicos relevantes. Abordar el plan de estudios para apoyar específicamente el trabajo antirracista y antiprejuicios puede producir mejoras reales en la forma en que los estudiantes se ofrecen a apoyar a sus compañeros, el personal y la administración, y finalmente participar en la sociedad.
- Incorporar planes de estudio de diversidad, equidad e inclusión (DEI) en los cursos académicos actuales de las carreras. Esto aumenta la accesibilidad para los estudiantes actuales y educa a todos los estudiantes en cuanto a DEI.
- Implementar el plan de estudios requerido, como estudios étnicos, para permitir que los estudiantes se vean reflejados en dicho plan y se cree una comprensión cultural compartida entre estos.
- Ampliar programas que incentiven a los estudiantes con estudios universitarios incompletos a volver y finalizar la carrera (p. ej., el programa “*Return to Earn*” [Volver para ganar] del Pueblo Community College). Incluir apoyos envolventes intencionales que ayuden a los estudiantes a navegar los programas y recursos de difícil acceso y a cerrar brechas en cuanto a raza, ingresos, padres que son estudiantes, etc.
- Desarrollar enfoques integrales de ayuda económica para garantizar que más estudiantes accedan a la ayuda disponible.
- Enfatizar y mejorar la contratación, la retención y el éxito del personal docente y no docente de color, y crear vías para el crecimiento profesional.
- Trabajar hacia designaciones tales como *Hunger-Free* y *Healthy Minds* para ayudar a los campus a abordar determinantes sociales del éxito.
- Hacer encuestas sobre el clima en los campus y evaluaciones de necesidades para identificar cambios específicos necesarios para asegurar que las prácticas de los campus se alineen con la pedagogía equitativa antirracista.
- Crear oportunidades para iniciativas dirigidas por los mismos estudiantes, con recursos y gobernanza compartida.



Políticas

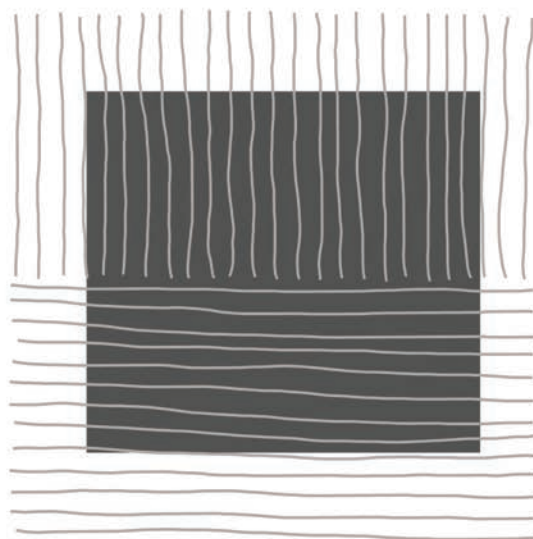
En el desarrollo y la modificación de políticas, se debe aplicar una perspectiva crítica de equidad. Las siguientes son recomendaciones de políticas:

- Hacer una auditoría de todas las políticas del departamento para garantizar que estén alineadas con las prácticas antirracistas y equitativas.
- Aumentar los apoyos a los estudiantes:
 - Proveer becas flexibles con apoyo y navegación sólida, creando programas intencionales que aborden las mayores brechas de equidad en las carreras y las materias.
 - Ofrecer preparación y acceso equitativo a la educación superior.
 - Ampliar los servicios de apoyo y asesoramiento preuniversitario basados en los modelos de COSI para ayudar a los estudiantes a presentar la FAFSA.
 - Incluir la presentación de FAFSA como una pauta de graduación.
 - Apoyar servicios integrales para estudiantes centrados en la familia, que aborden necesidades familiares/culturales de forma holística.
- Ampliar el apoyo de becas de emergencia.
- Brindar acceso suficiente a la **inscripción concurrente** a los distritos escolares geográficamente aislados y económicamente desfavorecidos para garantizar que los estudiantes tengan acceso a oportunidades sostenibles.
- Usar fijación de objetivos institucionales ([S.B. 17-297](#)) como un verdadero ejercicio de equidad para medir el éxito y el progreso.
- Revisar el rol de la responsabilidad del personal docente y no docente para alentar a los miembros del campus a participar en el trabajo de EDI.
- Exigir que las juntas directivas cumplan los mismos requisitos de la Orden ejecutiva del gobernador sobre equidad, diversidad e inclusión: <https://www.documentcloud.org/documents/7047192-D-2020-175-Equity-Diversity-and-Inclusion-for.html>

- Crear una mejor alineación de la educación de adultos dentro del K-12, la educación superior y la fuerza laboral. Ampliar las vías de formación acumulables e invertir en el aprendizaje basado en el trabajo.
- Asegurar que todos los estudiantes tengan acceso equitativo a los recursos necesarios para finalizar su educación, tales como acceso a Internet, vivienda, etc.
- Revisar y desarrollar las estructuras de financiamiento que se usan para incentivar resultados equitativos (tanto de K-12 como de educación superior) para que los estudiantes de bajos ingresos, de primera generación y de color no sufran efectos desproporcionados. Considerar la ampliación de elegibilidad para ayuda económica estatal para los estudiantes que actualmente no pueden acceder a ella.
- Analizar el desarrollo de la nueva fórmula de financiamiento creada en 2020 para asegurar que la equidad sea un enfoque y siga siendo una prioridad en la siguiente revisión de financiamiento.
- Eliminar los requisitos legales que impiden la flexibilidad para que las juntas directivas institucionales de 4 años tomen sus propias decisiones de admisión con una perspectiva de acceso equitativa.
- Ampliar la disponibilidad y participación en los programas de transferencia inversa.
- Analizar las estructuras de las políticas de las evaluaciones de aprendizaje previas.
 - Costos relacionados y accesibilidad
 - Proceso para recibir crédito, evaluación y transferibilidad en todo el estado
 - Investigar y analizar los desafíos estructurales existentes con la evaluación del aprendizaje previo y hacer recomendaciones para mejorar
- Mejorar las capacidades de intercambio de datos en los organismos del estado. El intercambio de datos bien gestionado debe ser la regla, no la excepción.



En la sección siguiente,
la ECC y el CDHE presentan medidas
específicas que pueden con
los legisladores.



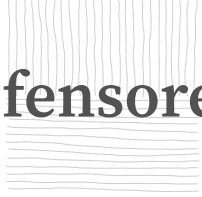
3

Plan de acción

El plan de acción provee estrategias prácticas de mejora para las actividades en curso durante el período de tiempo de la coalición; y establece medidas de éxito y estructuras de rendición de cuentas para promover la inscripción, la persistencia y la finalización contra las brechas de equidad.

Para comenzar a trabajar hacia las recomendaciones descritas en la sección anterior, el Plan de acción de la ECC se centra en cinco temas claves:

- 
- 1 **Financiamiento para aumentar el acceso a herramientas de desarrollo para el éxito**
 - 2 **Investigar el análisis de la política actual identificada por tener barreras sistémicas para los estudiantes de color**
 - 3 **Mejorar el alcance y el marketing en todo el estado para aumentar el acceso de los estudiantes a las oportunidades**
 - 4 **Incluir prácticas de diversidad, equidad, inclusión y acceso (DEI_A) en la cultura institucional y las prácticas de contratación**
 - 5 **Elevar y centralizar la voz de los estudiantes**



Coalición de Defensores de la Equidad

La Coalición de Defensores de la Equidad de Colorado se compromete con estas estrategias de mejora:

Establecer y crear un día anual de diálogo en todo el estado, apoyado por el CDHE. Posible agenda:

- *El estado de equidad* aborda la obtención de información de la sección 1 del presente informe de la ECC y los datos disponibles más recientes sobre el cierre de brechas de equidad, presentado en la audiencia sobre la Ley de Medición Estatal para un Gobierno Responsable, Reactivo y Transparente (SMART, *State Measurement for Accountable, Responsive, and Transparent*).
- Desarrollo de DEI (incluida la capacitación en equidad y prejuicios) mediante el conjunto de herramientas de equidad.
- Comunicación de este plan de acción desarrollado como parte del informe de la ECC y el plan de participación continua de los socios.
- Firma del compromiso con los presidentes de los campus y las organizaciones estudiantiles que se comprometen con el trabajo descrito en este informe.
- Asistencia de los líderes de los campus, personal docente y no docente, consejeros, legislatura, estudiantes y socios comunitarios.

Desarrollar contenido administrativo para incluir en el conjunto de herramientas de equidad: a) un marco para la auditoría de las políticas del campus, b) recursos para las evaluaciones del clima universitario, c) auditoría de las políticas estatales. El marco de trabajo aseguraría que las prácticas antirracistas y equitativas sean la base de las políticas.

- Considerar la implementación de la lista de control y las recomendaciones de la auditoría de la política del campus del Consejo para la Equidad y la Inclusión (*Council for Equity and Inclusion*) del Aims Community College.
- Principios de Massachusetts (socio de TIE) para auditar las políticas del estado. Esto está creado a partir del Centro de Educación Urbana de la Universidad del Sur de California: https://cue.usc.edu/files/2017/02/CUE-Protocol-Workbook-Final_Web.pdf

Elevar la voz de los estudiantes y empoderarlos para que participen de maneras significativas y adecuadas para ellos, para principalmente, informar el cambio.

Crear métricas efectivas para medir el éxito cualitativo y cuantitativo. La ECC, en colaboración con la Oficina de Equidad e Inclusión, puede desarrollar con cuidado métricas efectivas para medir el éxito cualitativo y cuantitativo. La ECC aconseja que la Oficina de Equidad e Inclusión actúe como un vehículo de rendición de cuentas de todas las recomendaciones propuestas, para que las experiencias de los afectados por los cambios institucionales (principalmente estudiantes, personal docente y no docente) se capturen e incorporen de forma proactiva en las definiciones de éxito. Las medidas también deben permitir evaluar el éxito en las prácticas institucionales y el cambio cultural.

El estado

El estado de Colorado, incluida la Comisión de Educación Superior de Colorado, el Departamento de Educación Superior y la Oficina del gobernador, puede:

Desarrollar una política que les recomiende a las instituciones de educación superior:

- Implementar elementos de la orden ejecutiva de equidad, diversidad e inclusión para abordar:
 - Políticas de RRHH y capacitación
 - Desarrollar planes de acción de equidad o equivalentes
- Usar el marco de evaluación para examinar las políticas de los campus que incluyen rúbricas recomendadas, e informar al respecto como parte del proceso de fijación de objetivos anuales establecido en la S.B. 17-297
- Determinar cuántos datos de las encuestas sobre el clima en los campus pueden usarse en autoevaluaciones de los campus
- Desarrollar y apoyar el proceso de prácticas de reportes contraproducentes

Auditar los informes de la S.B. 17-297 relativos al abordaje de encuestas climáticas, políticas de campus y acciones institucionales para identificar temas y hacer recomendaciones para el cambio del campus y el financiamiento relacionado. Este documento sirve de base para comenzar a trabajar en los campus e identificar los recursos adicionales necesarios.

Auditoría de las políticas del Departamento mediante una evaluación desarrollada por la ECC para examinar las políticas del estado y recomendar cambios. Hacer recomendaciones para asegurar que las prácticas antirracistas y equitativas sean la base. Recurrir a Massachusetts como recurso: https://cue.usc.edu/files/2017/02/CUE-Protocol-Workbook-Final_Web.pdf.

Hacer un análisis de la política de crédito por aprendizaje previo, y analizar si los estudiantes de color, los de bajos ingresos y los de identidades diversas pueden acceder a estos créditos. Este estudio debe incluir el costo para el estudiante y el costo para la institución. Hacer recomendaciones sobre cómo el estado y las instituciones pueden hacer que el crédito por aprendizaje previo sea más accesible para los estudiantes de color, de bajos ingresos y de identidades diversas.

Además, el Departamento debe:

- Promover el conjunto de herramientas de equidad y desarrollar una campaña de comunicaciones
- Recopilar historias exitosas de instituciones de educación superior y destacar las prácticas de impacto
- Publicar datos e informes técnicos complementarios
- Convocar a los campus para conferencias de líderes de equidad nacional con impacto y resultados demostrados
- Mejorar el intercambio y análisis de datos en los organismos del estado

Mejorar el intercambio de mensajes de los recursos disponibles de apoyo integral para los estudiantes centrado en la familia, tales como beneficios de SNAP, ayuda económica, cuidado de niños, etc.

Considerar la recopilación de un conjunto más amplio de identificadores demográficos de estudiantes de parte de las instituciones, para que se pueda evaluar la equidad basada en identidades más allá de la raza/etnia, el género y la situación socioeconómica.

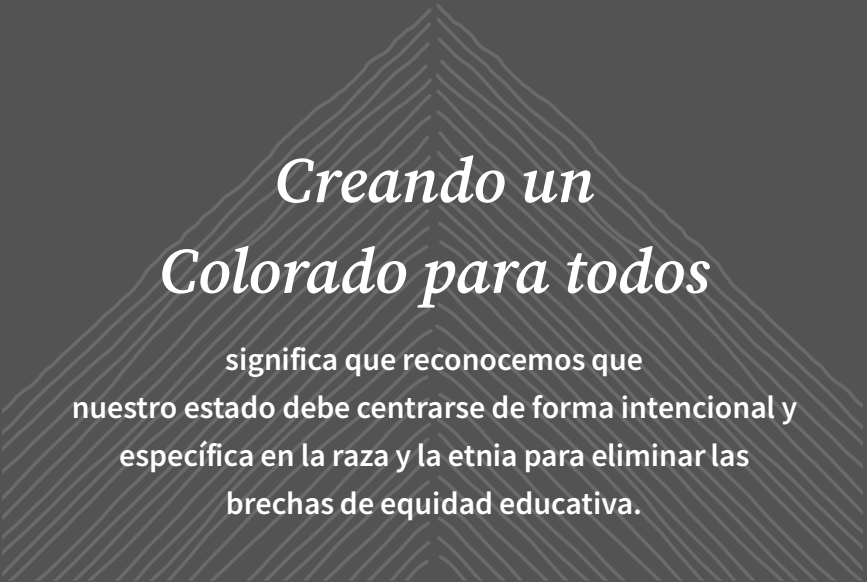


Legislatura

La Legislatura de Colorado debe considerar políticas relativas al financiamiento, el acceso a la formación y carreras de educación superior, y datos, en especial centrados en lo siguiente:

- Mejorar apoyos para estudiantes que incluyan navegación y asesoramiento, y ayuda de emergencia
- Crear becas basadas en habilidades y para la educación que no confiere un título
- Abordar la preparación y el acceso equitativo a la educación superior
- Ampliar el apoyo para la inscripción concurrente para que las instituciones educativas prioricen el abordaje de las brechas de equidad
- Abordar brechas en las evaluaciones de aprendizaje anterior y créditos por la implementación de políticas de aprendizaje previo
- Mejorar las capacidades de intercambio de datos y acuerdos entre organismos del estado tales como el CDE, el CDHE, el CDLE y el CDHS

Conclusión

A stylized graphic of a mountain range, composed of many thin, parallel lines that create a sense of depth and texture. The lines are arranged in a way that suggests a series of peaks and valleys, with the central peak being the most prominent.

Creando un Colorado para todos

significa que reconocemos que
nuestro estado debe centrarse de forma intencional y
específica en la raza y la etnia para eliminar las
brechas de equidad educativa.

Este es un momento crucial en la historia de Estados Unidos, en el que las decisiones que tomamos preparan las bases de lo que será Colorado en los próximos años, y hasta dónde llegamos en la lucha por la igualdad. Debemos vivir y respirar equidad, e infundirla en todo nuestro trabajo. Si fallamos, los demás nos percibirán como neutrales en el tema y seguirán ese ejemplo. El éxito nos permite crear coaliciones y redes de colaboración en los campus para apoyar mejor a los estudiantes de color y eliminar brechas entre quienes se inscriben, persisten y finalizan la educación superior y quiénes no.

Sabemos que el liderazgo sigue siendo un pilar esencial del trabajo equitativo de Colorado. Los presidentes de los campus, el personal de los departamentos y los comisionados deben incentivar el entusiasmo continuo y enfatizar la importancia de la equidad. Nuestro norte es claro: tener la visión escrita en el Plan maestro del CDHE asegura que este objetivo se lleve a cabo mediante cambios en las administraciones gubernamentales y los directores ejecutivos. Les pedimos a los líderes de los campus que se alisten, se unan a nosotros y se comprometan a hacer un mejor Colorado para todos nuestros estudiantes.

Una comunidad que trabaja en pos de los mismos objetivos

Reconocemos a los diversos socios que apoyan el trabajo hacia resultados inclusivos y equitativos para los habitantes de Colorado y cuyas misiones se alinean con nuestro trabajo:

La Oficina de Equidad Educativa del Departamento de Educación Superior establece políticas a nivel estatal, actúa como facilitadora de las mejores prácticas y de proveedores de asistencia técnica para eliminar brechas de equidad en el estado. La oficina tiene el compromiso de promover el valor público de la educación superior y alentar al público en general al financiamiento directo, de manera que refleje la diversidad de nuestro estado y elimine brechas de equidad raciales, étnicas y relativas a ingresos en Colorado.

La Coalición de Defensores de la Equidad (ECC) promueve la política estatal y da forma al apoyo y los servicios de educación superior para los estudiantes más vulnerables de Colorado, para así eliminar las brechas de finalización educativa en el estado por raza, etnia e ingresos. La Coalición actúa como asesora del CDHE mediante el desarrollo de una visión colectiva y dirección estratégica para orientar a la Oficina de Equidad Educativa. La ECC trabaja junto al CDHE para orientar la implementación de estrategias de alto impacto en todas las instituciones, colaborar en las mejores prácticas, recopilar y analizar datos e identificar el trabajo necesario para seguir cerrando brechas.

La **Asociación Rocky Mountain de Oficiales de la Diversidad en la Educación Superior** (RMADOHE, *Rocky Mountain Association of Diversity Officers in Higher Education*) es una sección local de la Asociación Nacional de Oficiales de la Diversidad en la Educación Superior, que busca *conducir a la educación superior hacia la excelencia inclusiva mediante la transformación institucional*.

La **Alianza por la Equidad en Colorado** (*Colorado Equity Alliance*) es una iniciativa colaborativa para nivelar el campo de juego y crear sistemas en los que todos los habitantes de Colorado tengan la oportunidad de prosperar. La Alianza, que comprende a representantes de organismos del estado y organizaciones de la comunidad, tiene como objetivo hacer operativa la equidad y asegurar que se integre en la estructura de la gobernanza estatal.

El Consejo de Desarrollo de la Fuerza Laboral de Colorado (CWDC, *Colorado Workforce Development Council*), es una asociación público-privada designada por el gobernador para asesorar, supervisar e integrar el trabajo de la red de desarrollo de talentos de Colorado, que publica la **Agenda de equidad de talentos**. La visión del CWDC es que todo empleador de Colorado tenga acceso a una fuerza laboral calificada, y todos los habitantes de Colorado tengan la oportunidad de tener un empleo significativo, lo que produce prosperidad económica individual y en todo el estado.

En 2019, el *Bell Policy Center* comenzó a convocar a docenas de partes interesadas en el futuro del trabajo y los ecosistemas de aprendizaje, para crear una agenda procesable para abordar brechas de equidad dentro de estos sistemas. La **Agenda procesable para el futuro del trabajo y el aprendizaje del Bell Policy Center** abarca cambios claves estructurales, programáticos y de políticas para los ecosistemas de desarrollo K-12, de educación superior y de la fuerza laboral.

Idioma y definiciones

Para calcular las diversas métricas descritas en este informe, el CDHE recibe datos de distintas fuentes, tales como las instituciones de educación superior (IHE, *institutions of higher education*) públicas de Colorado a través del Sistema de datos de registros de unidades estudiantiles (SURDS, *Student Unit Record Data System*) del departamento y datos salariales del seguro de desempleo (UI, *unemployment insurance*) del Departamento de Trabajo y Empleo de Colorado. El intercambio de datos entre las IHE y el CDHE, así como el intercambio de datos entre el CDHE y otros organismos del estado, le permiten al CDHE brindar información valiosa sobre el éxito de los estudiantes en la educación superior. El siguiente es un desglose de varias de las métricas descritas en el presente informe y los métodos empleados para calcularlas.

Agrupamientos de programas: Los programas con títulos se agruparon en categorías con códigos CIP de dos dígitos y el marco de meta mayor de Complete College America que adoptaron la Fundación Bill y Melinda Gates, SHEEO, NCHEMS y otras fundaciones. Los programas de agrupación proveen tasas de coincidencia más altas (por programa general) y recuentos más agregados de estudiantes (para abordar problemas de privacidad de datos).

Datos de costos: Para permitir las comparaciones nacionales, las estimaciones de matrículas y tarifas publicadas a nivel estatal se tomaron del [Informe de tendencias en precios universitarios](#) de la College Board (Junta Directiva Universitaria). Estos datos están estrechamente alineados con los números reportados en el [Informe anual de matrículas y tarifas](#) del Departamento. Los datos institucionales y programáticos de este informe sobre matrículas y tarifas provienen del Informe de matrículas y tarifas del CDHE. Las estimaciones de vivienda, comida, libros y otros gastos que se aplican para calcular el costo de la asistencia, provienen de los parámetros del presupuesto estudiantil aprobado por la CCHE. Por último, los datos de ayuda económica promedio se derivan de los datos reportados en la parte de ayuda económica del Sistema integrado de datos de la educación superior ([IPEDS, Integrated Postsecondary Data System](#)).

Deuda: La deuda a nivel estatal e institucional se calculó con el archivo de ayudas económicas SURDS 2017-18. Incluye a los estudiantes que obtuvieron un título en una institución de educación superior de Colorado y fueron clasificados como estudiantes residentes del estado en el momento de la graduación. Para los graduados de instituciones de cuatro años, se incluye la deuda en la que incurrieron hasta seis años antes de graduarse; para los graduados de instituciones de dos años, se incluyen las deudas contraídas hasta tres años antes de graduarse.

Tiempo hasta obtener el título y créditos: *El tiempo hasta obtener el título* se calculó con datos de finalización del archivo sobre títulos del SURDS 2017-18. De aquellos que obtuvieron un título en una institución pública de educación superior (IHE) de Colorado, se encontró la inscripción del estudiante por primera vez en esa misma institución. Además, se conectó la primera inscripción del estudiante con el tipo de título que deseaba obtener. Por ejemplo, si un estudiante recibió un título de licenciatura, se usó el registro de estatus que lo clasificaba como “estudiante nuevo en búsqueda de un título de licenciatura”. Sobre la base de esos datos, se calculó el tiempo (en años) hasta obtener el título. En los cálculos para títulos de asociados y certificados se usó un método similar. Los estudiantes que recibieron un título mediante el proceso de transferencia inversa del estado se quitaron de los cálculos. Los datos de los *créditos en el momento de recibir el título* se calcularon con el máximo de horas de créditos acumulados por los estudiantes en el momento de recibir el título.

Mediana de los ingresos: El trabajo del CDHE, a través de varios años de vincular datos de obtención de títulos y de valores del seguro de desempleo, permitió obtener información valiosa sobre los resultados salariales reales de los estudiantes que finalizan los estudios y obtienen títulos en Colorado y después de la graduación se quedan en el estado para trabajar. Se calcularon datos de la mediana de ingresos de 1, 5 y 10 años relacionando la finalización de la carrera y los datos de los valores del seguro de desempleo. Con la [Herramienta de resultados de ingresos de títulos de educación superior del CDHE](#) se puede encontrar una metodología detallada de estos cálculos, así como los resultados de la mediana del salario por IHE, agrupación de programas (CIP de 2 dígitos) y programas (CIP de 4 dígitos).

Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (NAICS): El Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (NAICS, *North American Industry Classification System*) representa una iniciativa cooperativa continua entre Statistics Canada, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) de México y el Comité de Política de Clasificación Económica (ECPC, *Economic Classification Policy Committee*) de los Estados Unidos, en nombre de la Oficina de Administración y Presupuesto, para crear y mantener un sistema de clasificación industrial. El NAICS originalmente se desarrolló para ofrecer un marco constante para la recopilación, análisis y difusión de estadísticas industriales utilizadas por analistas de políticas gubernamentales, académicos, investigadores, la comunidad empresarial y el público. Para obtener más información sobre la estructura y las clasificaciones de la industria, consulte el [Manual 2017 del Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte \(NAICS\)](#).

La educación como industria: Colegios universitarios, universidades y escuelas profesionales (NAICS 611310) Esta industria está compuesta por establecimientos que se dedican principalmente a dar cursos académicos y otorgar títulos a nivel de grado o posgrado. El requisito para la admisión es, al menos, un diploma de escuela secundaria o una formación académica general equivalente. La instrucción se puede dar en entornos diversos, como las instalaciones de capacitación del establecimiento o del cliente, las instituciones educativas, el lugar de trabajo o el hogar, y a través de diversos medios, como correspondencia, televisión, Internet u otros métodos electrónicos y de aprendizaje a distancia. La capacitación

provista por estos establecimientos puede incluir el uso de simuladores y métodos de simulación.

Calculadora de salario digno del MIT: La calculadora de salario digno estima el salario necesario para mantener a familias de 12 composiciones diferentes en diversas áreas geográficas. Consulte la metodología y las definiciones completas en la documentación técnica de la calculadora de salario digno del MIT.

EMSI: EMSI provee datos tradicionales del mercado laboral, análisis de ofertas de empleo y datos de compensación basados en datos de la Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos, la Oficina de Censos de Estados Unidos, perfiles y currículos en línea, ofertas de empleo en línea y otras fuentes gubernamentales. Consulte una lista completa de las fuentes de datos en las [Notas de la versión de datos de EMSI](#).

CIP/SOC Crosswalk: El propósito del *crosswalk* entre la Clasificación de programas de instrucción (CIP, *Classification of Instructional Programs*) a la Clasificación ocupacional estándar (SOC, *Standard Occupational Classification*) es proveerles a los usuarios de datos un recurso para relacionar la CIP y la SOC. Una relación CIP-SOC indica que los programas de instrucción de educación superior clasificados en la categoría CIP normalmente preparan a las personas directamente para trabajos clasificados en la categoría SOC. Para más información, consulte las [pautas de uso del crosswalk de la CIP a la SOC](#).

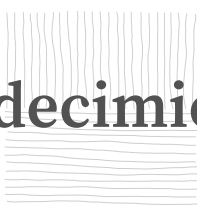
(Nota: en los datos de EMSI, este sector incluye solo establecimientos del sector privado.)

La ECC y el CDHE entienden las limitaciones de los recursos disponibles. Parte de la misión de la Oficina de Equidad Educativa es ser conscientes y saber cómo se categoriza a los estudiantes de modos que no se ajustan a sus propias identidades, o no honran la interseccionalidad de las identidades que afectan la forma en que los sistemas de educación superior hacen que sus experiencias en el campus sean diferentes sobre la base de esas identidades. La sección de recomendaciones del presente informe contiene más información sobre la manera en que nuestro estado recopila información sobre los estudiantes y sus identidades y cómo podemos mejorar esto.

La Alianza por la Equidad en Colorado ofrece más información sobre consideraciones de datos raciales y étnicos para la recopilación y presentación de informes en: <https://drive.google.com/file/d/1UCO5fb9JdxX6l2i8ZnNfHkAzt3zqmj7I/view>

RECURSOS ADICIONALES DE REFERENCIA:

- **Glosario del conjunto de herramientas de equidad del CDHE**
<http://masterplan.highered.colorado.gov/equitytoolkit/glossary/>
- **Oficina de Equidad en Salud de Colorado: Glosario de términos sobre equidad, diversidad e inclusión**
<https://drive.google.com/file/d/1gfmbsG-ceaJPW8zwmcyR-ezp7sVJuBTt/view?usp=sharing>
- **Carpeta de Google del conjunto de herramientas de la Alianza por la Equidad**
https://drive.google.com/drive/folders/1yrf1SBG1cDK_IHe15IAWuHtsGtHxuxbd



Agradecimientos

La elaboración de este informe sobre equidad educativa no habría sido posible sin el apoyo de la Coalición de Defensores de la Equidad y el trabajo arduo de varios empleados del Departamento de Educación Superior de Colorado, *(que incluye, entre otros, a los siguientes)*:

Coalición de Defensores de la Equidad - Cohorte 2

Copresidentes: David Olguin, académico y asesor estudiantil de Asuntos Públicos y Estudios Étnicos de la Comisión de Educación Superior de Colorado, y el Dr. Ryan Ross, vicerrector adjunto de Equidad e Inclusión de Asuntos Estudiantiles para el Sistema de Colegios Comunitarios de Colorado;

Miembros del Subcomité: Dr. Michael Benitez, Andrea Benton-Maestas, Javon Brame, Maria de la Cruz, Dr. Nathaniel Easley, Nazia Hasan, Dra. Sarah Wycaver;

Miembros: Sara D. Anderson, Dra. Sharon Bailey, Sr. Keith Barnes, Dr. LeManuel Bitsóí, Comisionado Luis Colón, Theodosia Cook, Patricia Duhalde, Bonnie Fruland, Richard Gonzales, Dr. Tobias Guzmán, Shane Hoon, Dra. Valentina Iturbe-LaGrave, Therese Ivancovich, Tyler Jaeckel, Jen Macken, Dominic Martínez, Dyllon Mills, Mary Ontiveros, Emily Osan, Dra. Regina Richards, Nelson Rodríguez, Dr. Tom Romero, Andrea Salazar Morgan, Dra. Nelia Viveiros

Colaboradores del Informe del Departamento de Educación Superior de Colorado y/o miembros de la Oficina de Equidad Educativa:

Shelley Banker, asesora superior de la Oficina de Equidad Educativa y Rachel Acosta, Melissa Anzlovar, Alfredo "Freddy" Burciaga, Lorna Candler, Jean Dougherty, Chloe Figg, Leigha Filla, Beth Hunter, CoCo Marial, Megan McDermott, Dr. Brandon McReynolds, Richard Mizerak, Dra. Kim Poast, Jonathan Rendon, Katrina Weitzel, Tennelle Swan, Michael Vente

Miembros asesores estudiantiles de la Coalición de Defensores de la Equidad:

Sr. Jonathan Blakely, Srta. Leena Elmiladi, Msve . Jaquieyah Fields, Srta. Fanni Figueroa, Sr. Conner Johnson, Sr. Fabian Laguna, Srta. Jordan Mathews, Srta. Elena Martinez-Vivot, Srta. VeeAnder Mealing, Sr. Dyllon Mills, Sr. Jonni Nguyen, Sr. David Olguin, Marcela Riddick, Sr. Emanuel Walker, Srta. Alaura Ward, Sr. Forrest Weimer, X

Asesores de la Coalición de Defensores de la Equidad:

comisionada Katy Anthes, rector Joe García, presidenta Betsy Oudenhoven, Srta. Lorii Rabinowitz, Sr. Pres Montoya, Sr. Richard Duran, Presidenta Patty Erjavec