



MSU<sup>SM</sup>  
DENVER

# Informe de equidad, diversidad e inclusión de 2024

Mural "Unidos" diseñado por el artista mexicano Spaik en el lado este del edificio del Centro de Eventos de Auraria



# Índice

Reconocimiento de las tierras y del trabajo	2
Términos importantes	3
Mensaje de la presidenta	4
Mensaje del vicepresidente de Diversidad e Inclusión	5
Plan Estratégico de Diversidad	6
Lideramos el camino en el servicio a la comunidad latina	8
Receta de <i>eloté</i>	9
Promovemos el sentido de comunidad:	
El impacto de grupos de afinidad de empleados	10
Una década comprometidos a la excelencia en diversidad	12
Becarios del cuerpo docente transforman MSU Denver	14
Fomentamos la justicia y cultivamos la solidaridad	16
Vigorizando a MSU Denver a través de la danza y la justicia social	17
Celebración del legado y el activismo en MSU Denver	18
Oficina de Diversidad e Inclusión	19
Perfil demográfico	20
Eventos de equidad para 2024-25	22

## Reconocimiento de las tierras y del trabajo



Rendimos honor y reconocemos que nos encontramos en los territorios tradicionales y las tierras ancestrales de las naciones cheyenne y arapahoe. Reconocemos la tierra y la historia de este espacio en el que tenemos la suerte de congregarnos hoy. Esta área también fue el lugar de comercio, caza, recolección y sanación de muchas otras naciones nativas, como los lakotas, los utes, los kiowas, los comanches, los apaches y los shoshones, entre otros. Cuarenta y ocho tribus han llamado a esta tierra su hogar. Reconocemos a los pueblos indígenas como los custodios originales de la tierra, el agua, las plantas y los animales que consideraban este lugar su hogar.

Reconocemos además la dolorosa historia de genocidio y expulsión forzosa de este territorio. Reconocemos que las políticas públicas de EE. UU. se han utilizado para desplazar a las comunidades indígenas, erosionar la soberanía de las naciones tribales y asimilar por la fuerza a los individuos autóctonos en la sociedad estadounidense. Respetamos los numerosos y diversos pueblos indígenas que aún permanecen conectados con estas tierras en las que nos encontramos. Rendimos homenaje y agradecemos a todas las naciones tribales y a los

ancestros de este lugar.

También reconocemos el trabajo de los africanos esclavizados y de sus descendientes que trabajaron esta tierra usurpada para los colonizadores y que siguen enfrentándose de forma desproporcionada a la opresión económica, el racismo, la violencia y la explotación.

Por último, queremos reconocer a la comunidad y familias de Auraria desplazadas por la creación de este campus para que la Metropolitan State University of Denver tuviera un lugar que ahora llamamos comunidad educativa. Compartimos este reconocimiento para alentar a todos los que estamos aquí, en el campus de Auraria, a considerar cómo nuestro trabajo en este espacio y en nuestra vida cotidiana puede abordar estas atrocidades históricas y contemporáneas perpetuadas contra los pueblos nativos y otras comunidades marginadas.

# Términos importantes

## Equidad

Histórica y políticamente, la equidad se refiere al proceso de crear resultados equivalentes para los miembros de grupos históricamente subrepresentados y oprimidos. La equidad consiste en acabar con la discriminación sistémica de las personas sobre la base de su identidad y sus orígenes, y se centra en la creación de áreas donde existen brechas en las necesidades institucionales para lograr la diversidad y la inclusión.

## Inclusión

La inclusión existe cuando las personas y los grupos tradicionalmente marginados experimentan un sentido de pertenencia y empoderamiento para participar en la cultura mayoritaria como personas con pleno derecho y como valiosos miembros de la comunidad, dando forma y redefiniendo esa cultura de diferentes maneras.

## Capacidad de servicio (*servingness*) como HSI

Con base en el Marco multidimensional de la capacidad de servicio (*servingness*) como HSI, definido en García, Núñez y Sansone (2019), MSU Denver define la capacidad de servicio o "*servingness*" como algo conceptualizado por indicadores de servicio, así como estructuras para servir. Los indicadores de servicio incluyen resultados académicos y no académicos que pueden ser medidos por instituciones HSI, como la persistencia, la graduación, la finalización de cursos, la identidad de liderazgo, la conciencia crítica y la participación cívica (García et al., 2019). Las experiencias concurrentes de los estudiantes, vinculadas a cada uno de estos resultados, contribuyen a su sentimiento general de pertenencia y apoyo (García et al., 2019). Como resultado, la capacidad de servicio o "*servingness*" de una HSI se identifica parcialmente mediante el fomento activo de un entorno culturalmente positivo para los estudiantes a través de la creación e implementación de programas de mentoría y apoyo, y también de celebraciones culturales en el campus.

Las estructuras para servir entran entonces en escena como una definición adicional de la capacidad de servicio

## Diversidad

Conceptualizar la diversidad a través de un entendimiento de equidad e inclusión permite centrarse en las representaciones sociales y los procesos institucionales que hacen que los grupos o las personas queden sistemáticamente excluidos de la participación plena en la enseñanza superior.

También se relaciona con el hecho de entender que los beneficios para algunos grupos están integrados en los aspectos organizativos de la Universidad.

Esto incluye no solo las identidades y características sociales, sino también los procesos como el diseño del plan de estudios, las políticas y prácticas de admisión, las prácticas de contratación, la elaboración de presupuestos, las decisiones de titularidad y cualquier otra decisión económica cotidiana que se tome dentro de la institución.

(*servingness*). Las estructuras para servir incluyen transformaciones organizativas para servir mejor a estudiantes latinos/as/x.

Dichas transformaciones incluyen actividades de subvención de HSI, procesos de toma de decisiones, prácticas y políticas de liderazgo orientadas a la equidad, participación con la comunidad, etc. (García et al., 2019). En la práctica, MSU Denver identifica la capacidad de servicio o "*servingness*" como una transición deliberada de las estructuras organizativas mediante el uso de los recursos y la programación. MSU Denver aprenderá con y de las HSI de modelo existentes para implementar prácticas prometedoras de capacidad de servicio. También debe tenerse en cuenta la raza y la etnia para identificar plenamente la misión de una HSI en materia de capacidad de servicio. Si bien es inherente que no existe un enfoque singular para atender las necesidades de los estudiantes, la capacidad de servicio o "*servingness*" debe ser, por lo tanto, multidimensional y consciente de la raza en su aplicación para atender deliberada y adecuadamente a poblaciones con diversidad.

## Mensaje de la presidenta



### Metropolitan State University of Denver es una institución líder en movilidad social y está comprometida a fomentar la equidad.

Más del 55 % de nuestros estudiantes de grado se identifican como personas de color y en MSU encuentran pertenencia, apoyo y un camino para alcanzar sus sueños. Conectamos a nuestros estudiantes (el 96 % son de Colorado y el 59.7 % son estudiantes universitarios de primera generación) directamente con docentes de primer nivel y oportunidades laborales de alta calidad.

En MSU Denver, este trabajo implica mucho más que números. Brindar un buen servicio a nuestros estudiantes, compartir voces diversas y preparar a todos los habitantes de Colorado para la fuerza laboral moderna es fundamental. Pero no tienes que creernos. MSU Denver fue distinguida con el Premio Alianza de la Organización de Liderazgo, Defensa e Investigación Latina de Colorado por mejorar el bienestar de la comunidad latina; el Premio Líderes en Diversidad 2024 del Denver Business Journal; y por décimo año consecutivo, el Premio Excelencia en Diversidad de Instituciones de Enseñanza Superior de Insight into

Diversity. La Universidad también recibió con orgullo el Sello de Excelencia, una certificación de tres años que reconoce su compromiso basado en la evidencia por servir a los estudiantes latinos, siendo la primera y única institución de enseñanza superior de Colorado en recibir la distinción.

La equidad, la diversidad y la inclusión son parte de los valores de la Universidad. MSU Denver estableció el primer Programa de Servicios para Inmigrantes del estado en 1990. La Universidad se convirtió en una defensora pública líder de los estudiantes indocumentados cuando, en 2012, fuimos una de las primeras en la nación en ofrecer una matrícula universitaria dentro del estado para este grupo de estudiantes, liderando al estado en la aprobación de la ley ASSET.

Desde los Servicios Contables y el Centro de Redacción hasta el salón de clases y la comunidad de Colorado en general, este trabajo es responsabilidad de todos. En este informe, te invitamos a echar un vistazo a ese trabajo.

**Janine Davidson, Ph.D.**

Presidenta

Metropolitan State University of Denver



# Mensaje del vicepresidente de Diversidad e Inclusión



La Oficina de Diversidad e Inclusión se complace en publicar el Informe de equidad, diversidad e inclusión de 2024 de MSU Denver. Este informe destaca una amplia variedad de esfuerzos e iniciativas dentro de la Oficina y en toda la Universidad destinados a promover el Plan Estratégico 2030 y el Plan Estratégico de Diversidad de la Universidad.

En MSU Denver, la equidad, la diversidad y la inclusión son partes integrales de la institución. Parte de la función de la Oficina de Diversidad e Inclusión es apoyar y promover la equidad, la diversidad y la inclusión como Institución que sirve a la comunidad hispana e Institución al servicio de las minorías (HSI/MSI). Esto incluye apoyar a nuestros docentes, al personal y a los estudiantes a fin de garantizar que todos los miembros del cuerpo docente y del personal comprendan que todos desempeñamos un papel y contribuimos al avance de este esfuerzo. Cualquier persona interesada puede desempeñar un papel considerablemente importante a la hora de liderar y dar forma a una cultura institucional de pertenencia e inclusividad. "Diversidad" no es una palabra que utilicemos a la ligera. La diversidad constituye la esencia de MSU Denver en toda su plenitud, desde los inicios de la Universidad.

La equidad, la diversidad y la inclusión son valores fundamentales en MSU Denver y sirven como uno de los cinco pilares del Plan Estratégico 2030 de la Universidad. Estos valores fundamentales también se integran deliberadamente en cada uno de los otros cuatro pilares. En MSU Denver, nos apoyamos en nuestra misión institucional, con el acceso y el desarrollo como temas principales en nuestras conversaciones. Entendemos bien a quiénes servimos y cómo necesitamos servirles para asegurar la excelencia inclusiva.

A través de sus acciones, MSU Denver sigue demostrando su compromiso con el avance de la equidad, la diversidad y la inclusión. Esto incluye nuestra aspiración a convertirnos en una institución que sirve a la comunidad hispana (HSI) que sea un modelo a nivel nacional; el esfuerzo continuo por integrar métodos y procesos culturalmente receptivos en la enseñanza y la práctica de la institución; y la revisión de las políticas para asegurar que estén alineadas con nuestra misión primordial de servir a los estudiantes. La Universidad lleva dos años implementando el Plan Estratégico de Diversidad, que describe nuestros objetivos y metas, y pone en práctica el Pilar IV del Plan Estratégico 2030. Los avances que hemos logrado, como se describen en este informe, son evidentes. MSU Denver continúa elevando y expandiendo aún más nuestros valores fundamentales, desde el apoyo al éxito de la diversidad del cuerpo docente y la oferta de sólidas oportunidades para el desarrollo del personal y del cuerpo docente hasta la alineación de estos esfuerzos con el servicio al estudiante y el eventual éxito de los estudiantes. **Creemos que todo el mundo merece apoyo y la oportunidad de crecer y prosperar.**

A través de vías como nuestra iniciativa de becarios del cuerpo docente, el programa Pathways to Possible, el Programa de Auxiliares Docentes, la Semana HSI, Academia Roadrunner para docentes nuevos en su primer año, conferencias dirigidas por departamentos,

distinguidas cátedras de profesores visitantes y muchas otras iniciativas en toda la Universidad destacadas en este informe, MSU Denver sigue liderando en el pensamiento innovador y la participación hacia un impacto positivo y resultados prometedores. Nuestros programas emblemáticos reúnen a académicos y líderes de renombre procedentes de diversos ámbitos disciplinarios y académicos, y los conecta con nuestras comunidades de Denver y del campus mediante la colaboración con distritos escolares y organizaciones comunitarias. Nuestra Oficina se enorgullece de celebrar esta increíble labor al seguir apoyando y colaborando con los grupos afines de la Universidad, los programas y conferencias, las representaciones culturales, las ceremonias de graduación y las oportunidades de crecimiento para nuestra comunidad universitaria.

La Oficina de Diversidad e Inclusión se enorgullece de nuestro compromiso continuo y demostrado de apoyar, financiar y elevar las iniciativas del campus y de la comunidad mediante patrocinios, subvenciones y colaboración interdepartamental para promover la equidad, la diversidad y la inclusión. Es a través de estas acciones y de las iniciativas detalladas en este informe que demostramos la capacidad de servicio (*servicingness*) al estudiante y nuestro compromiso con la equidad, la diversidad y la inclusión. En MSU Denver, no solo hablamos por hablar, sino que modelamos lo que esperamos de nuestra comunidad universitaria por medio de la transparencia y la rendición de cuentas a nuestra misión.

**Michael Benitez Jr., Ph.D.,**  
Vicepresidente de Diversidad e Inclusión  
Metropolitan State University of Denver

# Plan Estratégico de Diversidad



El Plan Estratégico de Diversidad de la Metropolitan State University of Denver sirve como hoja de ruta para seguir abordando, reforzando y avanzando en la equidad, la diversidad y la inclusión dentro de la comunidad del campus. El Plan Estratégico de Diversidad fue elaborado por el Consejo de Diversidad, Equidad e Inclusión, un grupo que abarca toda la Universidad, creado en la primavera de 2020, e integrado por cerca de 80 miembros del personal, miembros del cuerpo docente, estudiantes, exalumnos y líderes de la comunidad.

El Consejo de Diversidad, Equidad e Inclusión tiene como función principal examinar los asuntos relacionados con la equidad, la diversidad y la inclusión en MSU Denver de forma multidisciplinaria, con respecto a las políticas y a la práctica desde múltiples perspectivas. El Consejo trabaja de manera colaborativa con los miembros del campus de MSU Denver, los miembros de la comunidad en general y otras partes interesadas, según corresponda, para generar conversaciones estratégicas y orientadas a la acción.

Este resumen ofrece una descripción general de los esfuerzos que el consejo y sus subcomités han llevado a cabo. El Consejo de Diversidad, Equidad e Inclusión está dedicado a encarnar la diversidad y a reparar las desigualdades internas y externas mediante la reparación y participación comunitaria. El Consejo da prioridad a la diversificación del cuerpo docente, del personal y de los estudiantes, utilizando estrategias basadas en datos para el reclutamiento, la retención y el éxito. El Consejo valora el desarrollo profesional y el fomento del clima del campus y se apoya en nuestra misión de base y en nuestra identidad institucional de acceso abierto modificado, forjando alianzas y relaciones con las comunidades vecinas que atiende la Universidad.

Entre las tareas del Consejo de Diversidad, Equidad e Inclusión se incluyen el desarrollo y la implementación del Plan Estratégico de Diversidad de la institución. Eso significa revisar los esfuerzos existentes destinados a mejorar la equidad, la diversidad y la inclusión en la representación y la práctica; desarrollar los objetivos y las metas bajo los auspicios del Pilar IV del Plan Estratégico 2030 de la Universidad; y trabajar en estrecha colaboración con Estrategia e Inteligencia Empresarial para desarrollar un conjunto de métricas que permitan medir y garantizar la rendición de cuentas y la transparencia.

En la primavera de 2020, el Consejo de Diversidad, Equidad e Inclusión estableció un comité directivo y creó cuatro subcomités, cada uno de ellos encargado de examinar diferentes sectores de la Universidad en el contexto de la equidad, la diversidad y la inclusión. Esto incluyó

el acceso, el reclutamiento y la retención; el acercamiento y la difusión comunitaria; la capacidad de servicio como HSI; y la cultura y el ambiente institucionales.

El Comité de Fomento del Clima del Campus aspira a una cultura institucional inclusiva en consonancia con la misión de la Universidad, mediante la promoción de un cambio positivo al alinear los objetivos institucionales con la equidad, la diversidad y la inclusión, al abordar las brechas en las políticas y al utilizar los datos para prácticas basadas en evidencia. Este Comité también está encargado de la implementación de nuestra encuesta sobre el clima del campus.

El Comité de Capacidad de Servicio como HSI examina las prácticas de servicio como HSI para ayudar a mejorar y fortalecer los procesos de subvención; la implementación de prácticas eficaces y estrategias prometedoras de referencia; la participación de las partes interesadas y comunicación con estas; abogar por el financiamiento y las iniciativas; y mantenerse al tanto de los asuntos relacionados como institución que sirve a la comunidad hispana (HSI).

El Comité de Reclutamiento, Retención y Éxito revisa los datos de los estudiantes, del personal y del cuerpo docente, y trata de ver la manera de seguir fortaleciendo los esfuerzos centrados en garantizar el acceso de los empleados y de los estudiantes a través de una perspectiva de equidad.

El Comité de Reparación Comunitaria se centra en la reparación y la participación con el objetivo de abordar cualquier daño causado por la Universidad y la sociedad a la vez que se crean alianzas y relaciones con comunidades específicas.

El trabajo de colaboración del Consejo de Diversidad, Equidad e Inclusión ha conducido al desarrollo de objetivos, estrategias y medidas ejecutables. Los desafíos incluyen comprender la legislación y asegurar los límites del alcance. La colaboración continua, las decisiones basadas en datos y el enfoque en la equidad y la inclusión son vitales para implementar y alcanzar los objetivos del plan. MSU Denver aspira a convertirse en un modelo nacional de diversidad e inclusión en instituciones de enseñanza superior.

Entre 2020 y la primavera de 2022, el Consejo de Diversidad, Equidad e Inclusión organizó numerosos foros de estudiantes, docentes y personal del campus para que pudieran ofrecer su voz y su participación en el proceso; se reunió con todos los equipos de liderazgo de las divisiones y ramas académicas; y se interiorizó profundamente con los datos de los estudios institucionales y del clima del campus. El Plan Estratégico de Diversidad se presentó al Consejo de Administración en marzo de 2022, y el plan fue avalado y formalizado.

Andrew Salter,  
recepción para el anuncio de  
la donación al Gina and Frank  
Day Health Institute

# Metas y objetivos del Plan Estratégico de Diversidad

## 1 Inclusividad y clima del campus

Fomentamos y sustentamos deliberadamente una comunidad universitaria acogedora y diversa que se esfuerza por lograr la diversidad estructural y la pertenencia; y además fomenta, nutre y sustenta una cultura de enseñanza, aprendizaje y práctica inclusivos, con base en los principios de equidad, inclusión, acceso y antirracismo.

### Objetivos

- *Colaborar con las* unidades administrativas y académicas para garantizar que las prácticas de equidad, diversidad, inclusión y acceso se incorporen en los objetivos de la unidad y se alineen con las prioridades de la Universidad.
- Reconocer y abordar las brechas de equidad y responsabilidad en las políticas y en la práctica.
- Participar activamente en la evaluación continua del clima y la cultura del campus para identificar y abordar áreas a mejorar para luego difundir y comunicar los resultados a la comunidad universitaria.
- Analizar las recomendaciones basadas en datos y evidencia para desarrollar e implementar las acciones apropiadas con las partes interesadas del campus.

## 2 Participación y vínculos con la comunidad

Forjamos deliberadamente relaciones nuevas, reforzamos las existentes y sanamos las relaciones quebrantadas. Fomentamos colaboraciones mutuamente beneficiosas que promuevan una transformación justa y avancen los objetivos educativos y cívicos de la Universidad y de las comunidades en general.

### Objetivos

- Involucrarse en la reflexión para exponer y reconciliar activamente las injusticias presentes y pasadas perpetuadas por el racismo estructural y las desigualdades sistémicas que afectan a las comunidades marginadas.
- Identificar y evaluar las desigualdades y las barreras existentes en nuestras estructuras sociales y operativas mediante la participación de la zona metropolitana de Denver y de comunidades en general.
- Invertir recursos y crear una infraestructura sostenible para la implementación de estrategias que reparen los daños actuales/pasados y creen un impacto positivo, como la generación de riqueza comunitaria, la inversión y el apoyo a las comunidades locales, así como el reconocimiento y la respuesta a los problemas y las desigualdades locales.
- Identificar áreas para el fomento y el fortalecimiento continuos de las relaciones comunitarias y las alianzas y colaboraciones mutuamente beneficiosas.
- Garantizar que los aspectos de comercialización y comunicación, como la presencia en línea y las relaciones externas, creen un entorno digital más inclusivo, accesible y acogedor para MSU Denver y las comunidades en general.

## 3 Capacidad de Servicio (*Servingness*) como HSI

Con la reciente designación de institución que sirve a la comunidad hispana (HSI), nos esforzamos para lograr ser un modelo HSI a nivel nacional, al servir como opción preferida para los estudiantes y atender las necesidades de una creciente población estudiantil latina en Colorado. Proporcionamos los recursos necesarios para desarrollar servicios académicos y de apoyo que aborden cuestiones de acceso, persistencia y éxito.

### Objetivos

- Informar a los responsables de las políticas y a otras partes interesadas sobre asuntos relacionados con instituciones HSI y abogar para que se aumente el financiamiento y se adopten nuevas iniciativas, programas y servicios.
- Mantener los conocimientos especializados sobre leyes, reglamentos, políticas, cuestiones y tendencias relacionadas con el financiamiento, los programas y la designación de HSI.
- Reforzar el proceso y los criterios de identificación, revisión y priorización de las subvenciones para HSI/MSI y proporcionar apoyo para la implementación de las subvenciones concedidas.
- Investigar y evaluar comparativamente las prácticas prometedoras en las instituciones HSI/MSI para su consideración.

## 4 Reclutamiento, retención y éxito

Diversificar nuestro cuerpo docente, personal y población estudiantil para reflejar mejor las diversas comunidades a las que servimos y comprometernos a retener y mantener la diversidad entre nuestros estudiantes, el cuerpo docente y el personal. En MSU Denver nos comprometemos a contratar y retener una fuerza laboral diversa e inclusiva. Valoramos enormemente las identidades diversas e interseccionales de nuestro cuerpo docente, del personal y de los estudiantes. Reconocemos que para lograr la equidad, la diversidad debe incluir y trascender la representación.

### Objetivos

- Desarrollar estrategias integrales de reclutamiento y retención para diversificar el cuerpo docente y el personal de MSU Denver.
- Utilizar el seguimiento de datos sobre la diversidad e interpretar los datos de las diversas categorías de empleados, especialmente del personal administrativo, clasificado y profesional, y del cuerpo docente en todos los rangos.
- Proporcionar apoyo y recursos institucionales para la retención y el éxito de los diversos miembros del personal y del cuerpo docente.
- Proporcionar oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional al cuerpo docente, a los miembros del personal y a los estudiantes que se centren en el acceso, la equidad, la diversidad y la inclusión.
- Garantizar el reclutamiento y retención de estudiantes mediante la colaboración con los socios del campus, compartiendo estrategias, analizando ideas y creando recursos.
- Proporcionar los recursos necesarios para desarrollar servicios académicos y de apoyo que aborden las cuestiones del acceso, la persistencia y el éxito entre los estudiantes de color.

# Lideramos el camino en el servicio a la comunidad latina



32.º oradora del evento Bridge anual,  
Dra. Lorgia García-Peña

MSU Denver siempre ha estado comprometida con la inclusión y las oportunidades educativas.

**En el otoño de 2023, la Universidad recibió el prestigioso *Sello de Excelencia* por su compromiso y dedicación al servicio de los estudiantes latinos. El sello es una certificación nacional que se otorga a las universidades que demuestran un enfoque sólido e intencional para apoyar el éxito de los estudiantes latinos.**

Este logro no solo es motivo de orgullo, sino que es testimonio de la dedicación de MSU Denver a la creación de un entorno inclusivo y de apoyo para todos los estudiantes. MSU Denver obtuvo este reconocimiento a través de un riguroso proceso de solicitud que destaca las estrategias y programas de la Universidad para fomentar el éxito de todos los estudiantes, con un enfoque en nuestra población latina.

Obtener el *Sello de Excelencia* es un hito importante para MSU Denver; somos la primera universidad del estado en obtenerlo. Ubica a MSU Denver entre las mejores HSI del país, estableciendo un punto de referencia para que la sigan otras instituciones.

Uno de los pilares fundamentales de la estrategia de MSU Denver es garantizar el acceso a la educación superior. La Universidad ha implementado varios programas innovadores para mejorar las tasas de inscripción a pesar de los desafíos que generó la pandemia de Covid-19. Por ejemplo, el programa Pathways to Possible crea asociaciones profundas con las escuelas preparatorias locales, brindando apoyo integral que incluye preparación para la vida profesional y ayuda financiera. En el otoño de 2022, MSU Denver admitió a 4,986 estudiantes latinos, la cifra más alta hasta la fecha, lo que refleja un aumento del 29.8 % con respecto al otoño de 2018.

Otra iniciativa clave es el Programa de Inscripción Simultánea, que permite a los estudiantes de preparatoria tomar cursos universitarios sin costo de matrícula para los estudiantes o las familias, lo que fortalece su confianza y les da una ventaja en sus carreras universitarias. La Beca para Aurarianos Desplazados,

que cubre la matrícula y los cargos para las familias y descendientes que fueron desplazados del vecindario de Auraria para construir el campus de MSU Denver.

La retención de estudiantes latinos es otra área fundamental en la que MSU Denver ha logrado avances significativos. El Programa de Servicios para Inmigrantes de la Universidad brinda apoyo académico y social a estudiantes indocumentados, beneficiarios del DACA, inmigrantes y refugiados. El impacto es evidente: la tasa de retención de otoño a primavera para los participantes del Programa de Servicios para Inmigrantes (ISP) fue del 89 % en el año académico 2021-2022, con una tasa de retención del 85.7 % para los estudiantes latinos desde el otoño de 2021 hasta el otoño de 2022.

El Centro de Transición de la Educación al Mundo Laboral (C2Hub) integra la planificación de la carrera y el desarrollo profesional en las experiencias académicas de los estudiantes. Este Centro, que atiende a más del 57 % de estudiantes de color, ayuda a los estudiantes a desarrollar habilidades de preparación para la vida profesional, mejorando así sus trayectorias académicas y profesionales. De manera similar, el Programa de Auxiliares Docentes, ha demostrado que aprovechar a los estudiantes mentores aumenta el índice de retención de los estudiantes de color. Desde el otoño de 2020 hasta la primavera de 2022, el 45.6 % de los auxiliares docentes eran estudiantes de color, lo que refleja el compromiso de MSU Denver con el apoyo y la mentoría entre pares.

El apoyo financiero es crucial para el éxito de los estudiantes, y MSU Denver se ha destacado en brindar ayuda financiera específica a los estudiantes latinos. El Programa Gana y Aprende (Earn and Learn), por ejemplo, ofrece financiamiento complementario para los estudiantes que participan en pasantías no remuneradas, y más del 60 % de los participantes declaran ser de primera generación. Esta iniciativa registró un notable aumento del 127 % en la cantidad de pasantes desde la primavera de 2018 hasta la primavera de 2019.

Los fondos de emergencia también son un componente fundamental del sistema de apoyo de MSU Denver. El Fondo de retención de emergencia para estudiantes y el Fondo de emergencia para soñadores brindan ayuda financiera vital a los estudiantes que enfrentan desafíos imprevistos. En el año académico 2021-22,



194 estudiantes recibieron \$187,930, y la mayoría de los fondos se destinaron a la estabilidad de la vivienda.

Los esfuerzos de MSU Denver para apoyar a los estudiantes latinos se extienden hasta la graduación. El Programa TRIO Student Support Services ofrece orientación académica, ayuda financiera y oportunidades de desarrollo profesional. Durante cuatro años, el programa ha atendido a diversos números de estudiantes, y la tasa de persistencia más alta alcanzó el 98 %.

El Departamento de Estudios Chicanos desempeña un papel fundamental en el apoyo a los estudiantes latinos, con una tasa de inscripción de latinos del 95 %. La tasa de retención del departamento de otoño a otoño es del 88 %, con un índice de graduación del 100 % para los estudiantes de la carrera de Estudios Chicanos, lo que demuestra la eficacia del apoyo académico pertinente a lo cultural.

MSU Denver reconoce la importancia de la representación entre los docentes y el personal. A diciembre de 2021, la Universidad ha visto un ligero aumento en el número de docentes de color, con un 7 % de docentes latinos. La iniciativa Faculty Fellows (becarios del cuerpo docente) y las cohortes de la Asociación de Docentes Universitarios son parte de la estrategia de la Universidad para mejorar la diversidad del cuerpo docente y apoyar prácticas de enseñanza inclusivas.

El Plan Estratégico de Diversidad tiene como objetivo diversificar aún más el cuerpo docente y el personal para reflejar el cuerpo estudiantil diverso al que sirve MSU Denver. La institución también se enfoca en la representación en posiciones de liderazgo, con un 34.9 % de puestos de liderazgo ocupados por personas de color, incluido un 23.3 % por líderes latinos.

El camino recorrido por MSU Denver para obtener el *Sello de Excelencia* refleja un profundo compromiso institucional con la promoción de un entorno inclusivo y de apoyo para los estudiantes latinos. A través de iniciativas estratégicas en materia de inscripción, retención, apoyo financiero y finalización de estudios, la Universidad no solo apoya a los estudiantes latinos, sino que enriquece a toda la comunidad del campus. A medida que MSU Denver continúa implementando y ampliando estas iniciativas, también sirve como modelo para otras instituciones que aspiran a lograr la equidad y la excelencia en la enseñanza superior.



## Receta de *eloté*

El *eloté*, que es básicamente el maíz mexicano que se come en las calles, tiene una rica historia que se remonta a las culturas indígenas de América, en particular en las regiones que hoy forman México y América Central. El término “*eloté*” proviene del idioma náhuatl, que hablabaw los aztecas, y significa “mazorca tierna” o “mazorca de maíz”. El *eloté* es un plato versátil que se puede adaptar al gusto de los comensales. No tenga miedo de ser creativo y probar diferentes variaciones para descubrir su forma favorita de disfrutar de esta deliciosa comida callejera mexicana.

### Ingredientes:

- 4 mazorcas de maíz fresco, pelado
- ¼ taza de mayonesa
- ¼ taza de queso cotija desmenuzado
- ½ cucharadita de chile en polvo
- 1 lima cortada en gajos
- 4 brochetas de madera o palillos para elote (opcional)

### Instrucciones:

1. Precalentar la parrilla a fuego medio-alto o usar una plancha para estufa.
2. Colocar cada mazorca de maíz en una brocheta de madera o un palillo para elote si se desea; esto hace que sea más fácil manipular y asar el maíz.
3. Asar los elotes de forma pareja, girándolos ocasionalmente, hasta que estén ligeramente tostados y bien cocidos. Esto debería tomar alrededor de 8 a 10 minutos.
4. Mientras se asa el maíz, mezclar la mayonesa y el chile en polvo en un tazón pequeño. La cantidad de chile en polvo dependerá de cuán picante se prefiera.
5. Una vez que el maíz esté listo, retirar de la parrilla y dejar enfriar.

6. Usar un pincel o una cuchara para cubrir generosamente cada mazorca de maíz con la mezcla de mayonesa y chile.
7. Espolvorear queso cotija desmenuzado sobre el maíz cubierto con mayonesa. La cantidad de queso es al gusto.
8. Exprimir jugo de lima fresco sobre el elote.
9. Servir el *eloté* caliente, adornar con chile en polvo y gajos de lima.

En lugar de servir las mazorcas de maíz, se las puede desgranar y servir los granos en una taza o tazón. Agregar la mayonesa, el queso, el chile en polvo y el jugo de lima, y luego cubrir con cilantro y cebollas picadas.

### Adiciones opcionales:

- Agregar un poco de picante: agregar salsa picante u hojuelas de pimiento rojo.
- Y como toque fresco, agregar hierbas aromáticas como cilantro o perejil.
- Para el *eloté* vegano, usar mayonesa vegana y queso sin lácteos.
- Si se desea una opción menos picante, reemplazar el chile en polvo por pimentón ahumado.
- Para una opción más saludable, usar mayonesa baja en grasas o yogur griego.

Promovemos el sentido de comunidad:

## El impacto de grupos de afinidad de empleados

Para abordar las inquietudes de los empleados que surgieron a partir de la encuesta de participación, MSU Denver está trabajando para hacer crecer y desarrollar los grupos de afinidad de empleados.

**Estos grupos, que se centran en diversos aspectos de la comunidad universitaria, se están volviendo fundamentales para fomentar un sentido de pertenencia, aumentar la satisfacción laboral y mejorar la retención entre los docentes y el personal.**

Los líderes de los grupos de afinidad colaboraron con los líderes de la Oficina del Rector, la Oficina de Diversidad e Inclusión y Recursos Humanos para integrar e institucionalizar estos grupos en todo el campus, lo que llevó a asegurar el financiamiento base anual: dos pasos emocionantes y necesarios.

La necesidad de pertenencia se aborda en parte a través de grupos de afinidad que conectan a los miembros del personal y del cuerpo docente en torno a identidades y experiencias compartidas. Estos grupos ofrecen un espacio vital para que los miembros busquen apoyo y celebren su herencia cultural.

El Consejo de Asuntos Afroamericanos (AAAC, en inglés) y la Asociación del Personal y Cuerpo Docente Latinos (LFSA en inglés), ambos grupos con una larga trayectoria, brindan plataformas para que los docentes y miembros del personal negros y latinos discutan sus experiencias únicas, compartan estrategias para superar barreras y celebren sus identidades culturales. Estos grupos ayudan a mitigar los sentimientos de aislamiento, en particular para aquellos que pueden considerarse minoría dentro de sus departamentos.

El Consejo de Asuntos Afroamericanos facilita la unidad, la continuidad y la cohesión, abordando las necesidades intelectuales, educativas y sociales de la comunidad africana y afroamericana en MSU Denver. Al organizar eventos como las ceremonias de graduación de estudiantes negros, africanos y afroamericanos, el consejo honra los orígenes culturales y celebra los logros académicos. Este grupo fomenta una red de comunicación entre la Universidad y las comunidades vecinas que apoyan

la diversidad, la equidad y la inclusión. Además, brindan apoyo y conexión a estudiantes, exalumnos y miembros de la comunidad negra. Sus esfuerzos ayudan a mitigar los sentimientos de aislamiento y fomentan un entorno de apoyo para el cuerpo docente y el personal afroamericanos.

Más allá del apoyo individual, los grupos de afinidad tienen como objetivo construir una comunidad. La Alianza del Personal y Cuerpo Docente APIDA (asiáticos, de las Islas del Pacífico y desi americanos) brinda un sentido de pertenencia a través de celebraciones culturales, talleres de desarrollo profesional y reuniones sociales. La Alianza ha organizado con éxito eventos como la Semana de la Comida Asiática en Mile High y la reunión inaugural de estudiantes, docentes y el personal durante el Mes de la Herencia Asiática de las Islas del Pacífico y Desi Americana. La membresía se mantiene activa y continúa creciendo, lo que refleja la eficacia de la alianza en el fomento de la comunidad. Los planes incluyen interactuar con la comunidad APIDA en todo el campus de Auraria y establecer un programa de mentoría. Su esfuerzo fortalece la comunidad y apoya a los miembros nuevos y actuales del personal y el cuerpo docente APIDA.

Las investigaciones subrayan el impacto positivo de los grupos de afinidad en la retención y la satisfacción laboral. Un estudio del Consejo Estadounidense de Educación concluyó que los empleados que participaban en grupos de afinidad tenían significativamente más probabilidades de permanecer en las instituciones a largo plazo. En MSU Denver, esta tendencia es evidente. La Asociación del Personal y Cuerpo Docente Latinos ha sido fundamental para retener a los miembros del personal y el cuerpo docente latinos al brindar un sólido sistema de apoyo y promover políticas que promuevan la inclusión.

La Colectividad de Mujeres de Color tiene como objetivo brindar un espacio para apoyar y facilitar intencionalmente las conexiones de los miembros del personal y del cuerpo docente que se identifican como mujeres de color. La colectividad ofrece una comunidad de apoyo y empoderamiento que aborda las experiencias, los desafíos y las necesidades únicas de las mujeres de color en el marco académico, promoviendo la inclusión, la equidad y el éxito profesional. La Colectividad de Mujeres de Color desempeña un papel



Barbacoa de miembros del personal y cuerpo docente  
Mayo de 2024

crucial en la promoción y el apoyo de los miembros del personal y el cuerpo docente a través de la representación y la visibilidad, la creación de redes y la mentoría, la conciencia sobre la defensa y el desarrollo del liderazgo.

El Consejo de Naciones Nativas es un grupo de afinidad inclusivo que promueve activamente las costumbres, prácticas, creencias y formas de vida tradicionales de los pueblos indígenas en el campus. El consejo trabaja activamente para crear un impacto positivo dentro de la comunidad indígena de MSU Denver. Este grupo se destaca por su cultura única, profundamente arraigada en una fuerte conexión con la tierra, reconociendo que los pueblos indígenas son los habitantes originales de esta tierra y apoyando un entorno donde los miembros se sientan valorados, respetados y empoderados. El Consejo de Naciones Nativas fomenta un sentido de pertenencia, enfatizando la sostenibilidad y la coexistencia armoniosa con el mundo natural, brindando oportunidades para el desarrollo personal y profesional.

**Los grupos de afinidad también juegan un papel fundamental en el desarrollo profesional.** La red de exalumnos empleados, parte de la Asociación de

Exalumnos de MSU Denver, aprovecha la historia compartida de sus miembros para brindar oportunidades de mentoría y avance profesional. Esta red conecta a exalumnos que son empleados de la Universidad, lo que facilita un flujo de conocimiento y experiencia que beneficia a toda la institución.

Uno de los nuevos grupos de este año es la Colectividad de Docentes y Empleados *Queer*. Este grupo ha creado un entorno seguro e inclusivo para los empleados LGBTQ+. Durante el año académico 2023-24, la colectividad formalizó el grupo de afinidad al inscribir a 58 miembros, establecer un nombre y crear estatutos. La colectividad cuenta con tres comités de trabajo y organizó cuatro eventos para miembros del personal y el cuerpo docente, incluida la representación de MSU Denver en el Desfile del Orgullo de Denver en junio. La planificación para el próximo año está comenzando y el grupo espera aumentar su membresía y organizar eventos adicionales.

El compromiso de MSU Denver con la diversidad y la inclusión se demuestra aún más con el surgimiento de nuevos grupos de afinidad. El grupo de miembros del personal y docentes discapacitados, el grupo de veteranos y veteranas atienden las necesidades únicas de los empleados

con discapacidades y de los empleados militares y veteranos respectivamente. El grupo de jóvenes profesionales apoya a aquellos que recién se inician en el mundo académico y en sus carreras, brindándoles apoyo y fomentando un sentido de pertenencia desde el inicio de sus carreras.

La evolución de los grupos de afinidad de empleados en MSU Denver representa un paso significativo hacia la construcción de un entorno más inclusivo y de apoyo para todos los miembros del personal y el cuerpo docente. Estos grupos no son solo una respuesta a la necesidad de diversidad e inclusión; son agentes proactivos del cambio. Al fomentar el sentido de pertenencia, mejorar la satisfacción laboral y mejorar la retención, los grupos de afinidad ayudan a crear una comunidad académica más unida y solidaria.

A medida que MSU Denver continúa apoyando y expandiendo estos grupos, la institución establece un poderoso ejemplo para otros en la enseñanza superior. Al hacerlo, enriquece las vidas de sus empleados y fortalece la estructura de toda la comunidad académica.

# Una década comprometidos a la excelencia en diversidad



Durante los últimos 10 años, MSU Denver ha sido reconocida como un símbolo de diversidad e inclusión en la enseñanza superior, ganando el prestigioso Premio Excelencia en Diversidad en Instituciones de Enseñanza Superior (HEED). Este galardón, otorgado por la revista Insight Into Diversity, **reconoce a las universidades que demuestran un compromiso inquebrantable con el fomento de un entorno universitario diverso e inclusivo.** El reconocimiento sostenido de MSU Denver destaca su enfoque sólido y multifacético en materia de diversidad, equidad e inclusión.

La trayectoria de MSU Denver con el Premio HEED comenzó hace diez años, cuando la universidad presentó su primera solicitud, resaltando sus esfuerzos en la promoción de la diversidad y la inclusión. Desde aquellos primeros días, la Universidad ha dado pasos notables y se ha transformado en un modelo de inclusión.

A principios de la década de 2010, la población estudiantil de MSU Denver era predominantemente blanca, y el 21 % de los estudiantes se identificaba como hispanos o latinos. Hoy, casi el 37 % de la población estudiantil se identifica como hispana o latina, lo que convierte a MSU Denver en una de las universidades más diversas de Colorado. Esta transformación no se produjo de la noche a la mañana, sino que fue el resultado de esfuerzos deliberados y sostenidos para reclutar y retener a estudiantes de grupos históricamente subrepresentados.

Uno de los impulsores clave de este cambio ha sido el programa Pathways to Possible, que crea asociaciones con escuelas preparatorias locales para brindar preparación para la vida profesional y ayuda financiera. Esta iniciativa ha mejorado significativamente el acceso a la enseñanza superior para poblaciones estudiantiles diversas. De manera similar, el Programa de Inscripción Simultánea permite a los estudiantes de preparatoria tomar cursos universitarios sin costo de matrícula ni cuotas para los estudiantes o sus familias, lo que fomenta la preparación



Evento y observación del eclipse solar  
8 de abril de 2024



temprana para la universidad y aumenta la inscripción entre grupos diversos.

Apoyar a los estudiantes una vez que están en el campus es igualmente importante. El Programa de Servicios para Inmigrantes brinda apoyo académico y social a estudiantes indocumentados, beneficiarios del DACA, inmigrantes y refugiados, manteniendo la retención desde el otoño hasta la primavera. El Centro de Transición de la Educación al Mundo Laboral (C2 Hub) integra la planificación de la carrera y el desarrollo profesional en las experiencias académicas de los estudiantes, apoyando a más del 50 % de nuestros estudiantes de color y mejorando sus trayectorias académicas y profesionales.

La ayuda financiera también ha desempeñado un papel crucial en el éxito de MSU Denver. El Programa Gana y Aprende (Earn and Learn) ofrece financiamiento complementario para los estudiantes que participan en pasantías no remuneradas.

Esta iniciativa ha visto un aumento en el número de pasantes. Los fondos de emergencia, como el Fondo de retención de emergencia para estudiantes y el Fondo de emergencia para soñadores, brindan ayuda financiera vital, al apoyar la estabilidad de la vivienda y otras necesidades críticas.

### **Las celebraciones culturales y la participación comunitaria son fundamentales para fomentar un entorno inclusivo.**

Los eventos emblemáticos, como el Desayuno por la Paz Martin Luther King Jr. y dos cátedras de profesores visitantes, reúnen a la comunidad del campus para honrar y aprender de diversas perspectivas

culturales. Estos eventos, junto con muchos otros, se han convertido en bases fundamentales del compromiso de MSU Denver con la diversidad.

A lo largo de los años, la Universidad también ha logrado avances significativos en la diversificación de los miembros del personal y del cuerpo docente. El Programa de Incentivos para el Reclutamiento de Docentes y el Programa Wilton Flemonde de Becarios Docentes Posdoctorales han sido fundamentales para aumentar la representación de docentes subrepresentados y apoyar su desarrollo profesional. Hoy en día, las mujeres conforman el 48.8 % de los docentes con cargos permanentes y aspirantes a cargos permanentes y el 61.3 % de los docentes a tiempo completo con cargos no permanentes.

El respaldo y la responsabilidad institucionales han sido fundamentales para estos éxitos. El Plan Estratégico de Diversidad, desarrollado por el Consejo de Diversidad, Equidad e Inclusión, describe objetivos ambiciosos para promover la diversidad, la equidad y la inclusión en toda la Universidad. El Consejo colabora con diversas partes interesadas del campus y de la comunidad para implementar y supervisar estos objetivos, asegurándose de que los esfuerzos en materia de diversidad estén basados en datos y evidencia.

Las evaluaciones continuas del clima del campus ayudan a identificar áreas de mejora. Por ejemplo, las encuestas sobre el clima del campus de MSU Denver han dado lugar a iniciativas destinadas a reconocer a los miembros del personal y del cuerpo docente por su trabajo, mejorando así la moral y fomentando un entorno más inclusivo.

De cara al futuro, MSU Denver mantiene el compromiso de impulsar sus iniciativas de diversidad, equidad e inclusión. El Plan Estratégico de Diversidad de la Universidad describe metas, entre otras, mejorar las alianzas con la comunidad, diversificar aún más el cuerpo docente y el personal y mejorar continuamente los servicios de apoyo para los estudiantes. Basándose en los éxitos pasados y adaptándose a los nuevos desafíos, MSU Denver aspira a seguir siendo líder en materia de diversidad, equidad e inclusión en la enseñanza superior.

El hecho de haber recibido en 10 ocasiones el Premio Excelencia en Diversidad en Instituciones de Enseñanza Superior es un testimonio del compromiso inquebrantable de MSU Denver con la equidad, la diversidad y la inclusión. Este reconocimiento no solo celebra los logros de la Universidad, sino que también inspira esfuerzos continuos para crear un entorno educativo más inclusivo y equitativo. Mientras MSU Denver mira hacia el futuro, sigue comprometida con fomentar un campus donde la diversidad prospere y todos los estudiantes, el cuerpo docente y miembros del personal puedan alcanzar su máximo potencial.

La trayectoria de una década de MSU Denver con el Premio HEED ejemplifica lo que significa hacer de la diversidad y la inclusión una máxima prioridad. A través de programas innovadores, servicios de apoyo dedicados y un compromiso con la mejora continua, la Universidad establece un estándar para que otros lo sigan en la búsqueda de la equidad y la excelencia en la enseñanza superior.

# Becarios del cuerpo docente transforman MSU Denver



En el año académico 2023-24, la Oficina de Diversidad e Inclusión logró un paso importante en el avance de las metas de diversidad, equidad e inclusión de la Universidad. **Un elemento central de este progreso fueron los esfuerzos de seis dedicados becarios del cuerpo docente de varias facultades e institución de enseñanza superior, cuyas contribuciones han sido fundamentales para mejorar el reclutamiento, la retención y el éxito general del cuerpo docente.**

Los becarios han hecho contribuciones sustanciales a través de una serie de proyectos impactantes. Una iniciativa notable fue la mejora de los procesos de reclutamiento y retención de docentes. Se elaboraron revisiones exhaustivas de las publicaciones y documentos de reclutamiento sobre diversidad, equidad e inclusión, centrados en anuncios de empleo, reclutamiento estratégico, capacitación de comités y procesos de contratación. Estos documentos, compartidos con el equipo de liderazgo de MSU Denver, proporcionaron estrategias viables que ya han comenzado a ajustar las prácticas de contratación de la Universidad. El Grupo de Trabajo para la Contratación Inclusiva de Docentes, copresidido por uno de los miembros (becario), desempeñó un papel crucial en estas mejoras.

Otro proyecto importante fue el esfuerzo de varios años para desarrollar la Encuesta sobre el clima del campus. Esta encuesta, diseñada para recopilar comentarios de la comunidad universitaria, fue desarrollada, probada y promovida. Su exitoso

lanzamiento en marzo marcó un paso fundamental para comprender y mejorar el clima del campus de MSU Denver. El análisis preliminar de los datos está en proceso, pero ya está fundamentando las futuras iniciativas destinadas a mejorar el entorno universitario.

Se reactivó el programa Tenure Track Supper Club, y ofrece un apoyo esencial a los miembros del cuerpo docente aspirantes a cargos permanentes. Al desarrollar un modelo sostenible y conectarlo con la Academia Roadrunner para docentes nuevos, el Supper Club ha tenido un aumento de la participación de miembros del cuerpo docente en etapa de aspirantes a cargos permanentes. La promoción de la participación docente con el Centro Nacional para el Desarrollo y la Diversidad de Docentes resalta aún más el compromiso de los becarios con el desarrollo profesional.

La mejora de las becas EDI (equidad, diversidad e inclusión) fue otra área en la que los becarios de EDI del cuerpo docente tuvieron un impacto significativo. Al sintetizar artículos en el marco de EDI y desarrollar informes y encuestas para respaldar la retención y el reclutamiento de docentes, los becarios proporcionaron información valiosa que está dando forma a las iniciativas estratégicas de la Universidad. Su liderazgo en los subcomités del DEIC y la organización de reuniones del cuerpo docente de color (BIPOC) han fomentado una comunidad de apoyo para docentes diversos y han reforzado las prácticas de contratación diversas.

Los grupos de afinidad en todo el campus recibieron apoyo y atención renovados gracias a los esfuerzos de los becarios de EDI del cuerpo docente. Al evaluar sus necesidades y abogar por un apoyo

específico, estos grupos se han fortalecido, lo que garantiza su impacto continuo en el campus. El desarrollo de un Programa de Mentorías de Afinidad para Personas BIPOC, que incluye la identificación de posibles mentores y la facilitación del trabajo preliminar, está destinado a brindar un apoyo aún mayor a los miembros del personal y del cuerpo docente.

A lo largo del año, los becarios de EDI del cuerpo docente han avanzado significativamente en los objetivos estratégicos de MSU Denver al facilitar prácticas inclusivas, realizar investigaciones y análisis, involucrar a las partes interesadas y apoyar a los grupos de afinidad. Sus esfuerzos han creado un entorno más solidario e inclusivo para docentes y empleados de todo el campus.

Los esfuerzos de los becarios de EDI del cuerpo docente han sentado una base sólida para el progreso continuo en materia de equidad, diversidad e inclusión en MSU Denver. Su trabajo destaca la importancia de la colaboración, la investigación y la participación comunitaria para promover estos objetivos fundamentales. Las contribuciones de los becarios de EDI del cuerpo docente en la Universidad seguirán inspirando y fundamentando los esfuerzos para crear un entorno más inclusivo y equitativo dentro del campus.

La Oficina de Diversidad e Inclusión mantiene su compromiso de apoyar estos esfuerzos y garantizar que los principios de EDI se integren en todos los aspectos de la vida universitaria. La dedicación continua y la experiencia de los becarios de EDI del cuerpo docente serán esenciales para lograr estas metas y fomentar una cultura de inclusión en MSU Denver.



*Los Departamentos de Estudios Africanos y Arte de MSU Denver reciben a Aisha Fukushima, activista y rapera, para cerrar la noche con su actuación en la Conferencia del Mundo de la Raza Negra como parte de la Serie de Artistas Visitantes de Música, Raza y Justicia Social.*

# Fomentamos la justicia y cultivamos la solidaridad



De izquierda a derecha:  
Marie Mora, Ph.D. rectora interina  
Chalane Lechuga, Ph.D. profesora de Estudios Chicanos  
Nancy Lopez, Ph.D., Cátedra de profesores visitantes distinguidos Richard T. y Virginia M. Castro de 2023

**“No dejes que nadie robe tu derecho ni tu alegría. No esperes a que haya dinero para actuar. Preguntar quién tiene miedo de mantener los datos”.**

Nancy Lopez, Ph.D.

El Departamento de Estudios Chicanos y la Oficina de Diversidad e Inclusión de Metropolitan State University of Denver dieron la bienvenida a Nancy López, Ph.D., profesora de Sociología en University of New Mexico, como profesora visitante de la Cátedra de profesores visitantes distinguidos Richard T. y Virginia M. Castro de 2023. La visita de López fue un evento significativo, que desafió a los asistentes a reflexionar sobre sus perspectivas sobre la raza y la interseccionalidad y a tomar medidas concretas para promover la justicia.

López comenzó su discurso de apertura destacando sus tres verdades culturales fundamentales: “No dejes que nadie robe tu derecho ni tu alegría. No esperes a que haya dinero para actuar. Preguntar quién tiene miedo de mantener los datos”. Estos principios enmarcaron el debate, estableciendo un tono crítico y atractivo para la velada.

Como cofundadora del Instituto para el Estudio de la “Raza” y la Justicia Social y del Consorcio de Políticas de Datos sobre

Raza, Género y Clase de Nuevo México, López compartió perspectivas de su investigación, incluido su libro de 2003 “Hopeful Girls, Troubled Boys: Race and Gender Disparity in Urban Education”. Su trabajo ilustra las variaciones significativas en los índices de graduación cuando se consideran la raza, el nivel socioeconómico y el género en conjunto. “Tenemos que hablar de lugar, espacio e historia. Eso incluye la raza, la clase y el género; tenemos que mirarlos juntos”, destacó.

López criticó las limitaciones de los análisis estadísticos tradicionales que a menudo no logran captar las complejidades de las identidades interseccionales. Abogó por un compromiso ético para abordar las brechas de equidad y hacer visible lo invisible. “Existe una oposición visceral a considerar la simultaneidad de todos los elementos juntos”, señaló. “¿Qué temas descubrir?”

En su análisis de la “raza callejera” —la percepción del estatus racial de una persona— López examinó cómo el censo de Estados Unidos confunde la raza con la etnia y el país de origen, ocultando así la interseccionalidad. Hizo referencia a los resultados de una encuesta local que indicaban que uno de cada cinco participantes se identificaba simplemente como “moreno”, lo que destaca la necesidad de formular preguntas más matizadas sobre la raza y la identidad. “¿Por qué ha habido tanto esfuerzo para probar preguntas que no incluyen la palabra ‘raza’?”, preguntó. “¿Qué significa eso al asumir que la latinidad solo puede verse de una sola manera?”

López concluyó instando a los asistentes a identificar acciones personales para promover la justicia, reflexionando sobre sus dominios de influencia. Alentó a cultivar la solidaridad flexible, a navegar la resistencia al cambio y a promover la interseccionalidad en la investigación y la práctica. “No se trata solo del currículo, se trata de la pedagogía”, afirmó. “Es ‘ambas cosas’”. La diferencia radica en centrar la riqueza cultural y crear comunidad, amor y compasión”.

La visita de López a MSU Denver brindó a la audiencia información valiosa y pasos prácticos para fomentar la equidad y la inclusión, lo que refuerza el compromiso de la Universidad de promover la diversidad, la equidad y la inclusión.

# Vigorizando a MSU Denver a través de la danza y la justicia social

MSU Denver vivió una semana extraordinaria cuando Cleo Parker Robinson, una eminencia en danza y justicia social, ocupó el centro del escenario como profesora visitante distinguida de la Cátedra de profesores visitantes distinguidos Rachel B. Noel de 2024.

**La presencia de Robinson transformó el campus en un centro de celebración cultural y diálogo profundo, lo que resaltó la dedicación de la Universidad a la diversidad y la participación comunitaria.**

Robinson, reconocida por su papel como fundadora y directora artística del Cleo Parker Robinson Dance Ensemble, ha desarrollado una carrera que entrelaza el arte de la danza con el activismo social. Su visita a MSU Denver fue un testimonio de la misión de su vida de usar el movimiento para inspirar y unificar a personas de todos los ámbitos. El tema de la cátedra de este año, "Elevar a la comunidad a través del movimiento", encapsuló perfectamente su filosofía y el espíritu que trajo a la Universidad.

La serie de eventos comenzó con un discurso de apertura animado en el que Robinson compartió su trayectoria y los momentos cruciales que la formaron como artista y activista. Al crecer durante la era de Jim Crow, Robinson aprendió a canalizar sus experiencias en una poderosa forma de expresión. Habló apasionadamente sobre la importancia de la danza como herramienta para el cambio social, enfatizando que "el movimiento es un derecho que todos merecen". Sus palabras resonaron profundamente en la audiencia, encendiendo una determinación colectiva para continuar la lucha por la igualdad y la justicia.

Un momento destacado de la visita de Robinson fue la clase magistral que impartió con el Programa de Danza de MSU Denver. No se trató de una simple clase de baile, sino de una inmersión en la filosofía que ha guiado su trabajo durante décadas. A los estudiantes no solo se les enseñaron técnicas de baile, sino que se los incentivó a explorar las dimensiones emocionales y espirituales del movimiento. El mantra de Robinson, "Un espíritu, muchas voces", cobró vida cuando estudiantes de diversos orígenes encontraron puntos en común a través del arte de la danza. La energía en la sala era palpable cuando Robinson combinó a la perfección la instrucción con la



*Cátedra de profesores visitantes distinguidos Rachel B. Noel  
12 de marzo de 2024*

inspiración, dejando un impacto duradero en cada participante.

Su influencia se extiende mucho más allá de la academia de danza. Ella ha sido una ferviente defensora de llevar las artes a las comunidades desfavorecidas y marginadas. Numerosos galardones, entre ellos la distinción de Master of African American Choreography del Kennedy Center y el premio Medalla Nacional de las Artes, son testimonio del incansable trabajo y del poder transformador de su arte. Su visita a MSU Denver fue una celebración del legado de Rachel Noel y una oportunidad para que la comunidad universitaria interactuara con una leyenda viviente.

La Cátedra de profesores visitantes distinguidos Rachel B. Noel, establecida en 1981 para celebrar el legado de la líder de derechos civiles Rachel B. Noel, continúa convocando a personas notables, como Robinson, a MSU Denver. Los eventos de este año fueron una dinámica mezcla de actuaciones, talleres y conferencias que destacaron la confluencia del arte y el activismo. El cargo de Robinson como profesora visitante distinguida no solo honró el legado de Noel, sino que reforzó el compromiso de la Universidad de fomentar un entorno inclusivo y equitativo.

La colaboración entre la escuela de baile Cleo Parker Robinson Dance y el Programa de Danza de la Universidad es una asociación única que une la danza profesional con la excelencia académica.

Los estudiantes se benefician de esta sinergia, adquiriendo experiencia práctica con profesionales experimentados mientras obtienen créditos académicos. Esta asociación ejemplifica el enfoque innovador de la educación de MSU Denver, donde las artes son parte integral de la misión más amplia de justicia social y el fortalecimiento del espíritu de comunidad.

La visita de Robinson culminó con una actuación comunitaria que reunió a personas de toda la ciudad de Denver. La actuación fue una poderosa demostración de cómo la danza puede trascender las barreras culturales y sociales, creando una experiencia compartida que une a todos los presentes. A medida que las notas finales de la música iban desapareciendo, la sensación de solidaridad y esperanza era inconfundible, una conclusión adecuada para una serie de eventos que dejaron una marca imborrable en todos los asistentes.

El paso de Cleo Parker Robinson por MSU Denver fue más que una visita; fue una vibrante celebración de las artes, un profundo compromiso con los problemas de justicia social y un poderoso recordatorio del papel de la Universidad de fomentar una comunidad diversa e inclusiva. Luego de que se desvanecieran los aplausos, su influencia se seguirá sintiendo por mucho más tiempo, inspirando a las generaciones futuras a bailar, defender y crear con la misma pasión y dedicación que ella ha demostrado a lo largo de su ilustre carrera.

# Celebración del legado y el activismo en MSU Denver



Cada año, MSU Denver celebra el legado del reverendo Dr. Martin Luther King Jr. con el tan esperado Desayuno por la Paz Martin Luther King Jr. Este evento, que se ha convertido en una poderosa convergencia de voces que reclaman justicia e igualdad, ejemplifica el compromiso de MSU Denver con la diversidad y el cambio social.

El desayuno se llevó a cabo en el Tivoli Turnhalle y atrajo a un público repleto de asistentes deseosos de participar en diálogo y reflexión significativos. El tema de este año, "Luchar contra el poder", resonó profundamente entre los asistentes y reflejó la perdurable relevancia del mensaje del Dr. King en el clima social y político actual.

Un punto destacado del evento fue el museo móvil “Black History 101 Mobile Museum” que ofreció una introducción accesible y fundamental de la historia de la raza negra, fundado por Khalid el-Hakim, Ph.D (foto de la izquierda). Este museo móvil cautivó a los asistentes con sus exhibiciones dinámicas sobre la historia negra y la evolución de la música hacia el *hip-hop*. Las ideas de El-Hakim sobre el progreso social agregaron profundidad al impacto visual del museo, involucrando al público en una exploración profunda de la herencia negra y su influencia continua.

Para aumentar la resonancia del evento, Maryum “May May” Ali, hija del legendario boxeador y activista Muhammad Ali, compartió historias inspiradoras sobre el legado de su padre y su propio e impactante trabajo en justicia social. Sus narrativas de resiliencia y activismo sirvieron como un conmovedor recordatorio del poder personal y comunitario inherente a la lucha por la igualdad.

El momento culminante del evento fueron las poderosas palabras del profesor Griff, cofundador del influyente grupo de *hip-hop* Public Enemy. Sus perspectivas sobre los desafíos sistémicos y las desigualdades raciales históricas llenaron de energía a la multitud, lo que despertó un renovado compromiso con la defensa de los derechos. La presencia del profesor Griff trajo consigo una conexión directa con el tema del evento, “Fight the Power” (Luchar contra el poder), una frase que se ha convertido en una parte indeleble de la cultura estadounidense a través de la icónica canción homónima de Public Enemy. Su discurso sobre la industria musical y la responsabilidad social dentro de la cultura del *hip-hop* fue esclarecedor y motivador.

El evento también reconoció a tres destacados líderes comunitarios con el Premio de la Paz MLK, en honor a sus contribuciones a la promoción de la paz, la justicia, la diversidad, la igualdad y el cambio social. Los premiados de este año fueron John Bailey, líder comunitario; Amber Mozet, graduada de MSU Denver y defensora de derechos; y Alfonso Porter, homenajeado póstumo que tuvo un impacto considerable en la comunidad de MSU Denver y más allá.

El Desayuno por la Paz MLK no solo conmemora la vida y la filosofía del Dr. King, sino que también sirve como un llamado a la acción para todos los asistentes. Une a la comunidad de MSU Denver en la búsqueda colectiva de la igualdad y la justicia, lo que refuerza la dedicación de la Universidad por fomentar un entorno inclusivo donde todos puedan prosperar.



## Oficina de Diversidad e Inclusión

La Oficina de Diversidad e Inclusión dirige, colabora y participa en muchos de los esfuerzos que se describen en este informe. Sabemos que se trata de un esfuerzo de equipo con todos los socios de MSU Denver: el personal, el cuerpo docente y los estudiantes que han hecho posible este trabajo.

### Directivos y personal de la oficina

#### Michael Benitez, Ph.D.

Vicepresidente de Diversidad e Inclusión y profesor asociado

#### Julie Sharer-Price

Asistente ejecutiva del vicepresidente de Diversidad e Inclusión

#### Manuel Del Real, Ph.D.

Director ejecutivo de Inclusión e Iniciativas HSI

#### Chalane Lechuga, Ph.D.

Directora de Investigación y Desarrollo de la Diversidad del Cuerpo Docente y profesora

#### Jeremy VanHooser

Director asociado de Equidad, Diversidad e Inclusión

### Becarios del cuerpo docente de Equidad, Diversidad e Inclusión

#### Chereka C. Dickerson, Ph.D.

Profesora asociada

#### Bill D. Herman, Ph.D.

Profesor asistente

#### Jovan Hernandez, Ph.D.

Profesor asociado

#### Elizabeth Macy, Ph.D.

Profesora asociada

#### K Scherrer, Ph.D.

Profesora

#### Daphne Simmonds, Ph.D.

Profesora asociada

### Personal estudiantil

#### April Aensland

Asistente de posgrado de Equidad, Diversidad e Inclusión

#### Elizabeth Almaraz

Asistente de posgrado de Equidad, Diversidad e Inclusión

#### Rhett Arreola-Booth

Asistente de proyectos de diversidad

#### Nico Gomez-Lucero

Diseñador gráfico

#### Bee Gonzalez, B.A.

Asistente principal de proyectos de diversidad<sup>1</sup>

#### Andrea Johnson

Diseñadora gráfica

#### Itzel Martinez Bernal, MSW

Asistente de posgrado de Equidad, Diversidad e Inclusión<sup>1</sup>

#### Emma Rowinski

Asistente de posgrado de Equidad, Diversidad e Inclusión

#### Rachael Smallwood

Asistente de posgrado de Equidad, Diversidad e Inclusión

#### Luke Stanton

Asistente de posgrado de Equidad, Diversidad e Inclusión

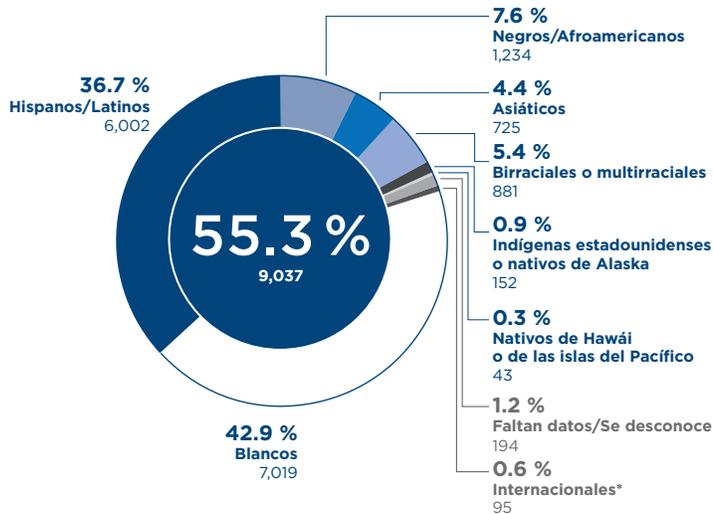
#### Sam Young, BSSW

Asistente de proyectos de diversidad<sup>1</sup>

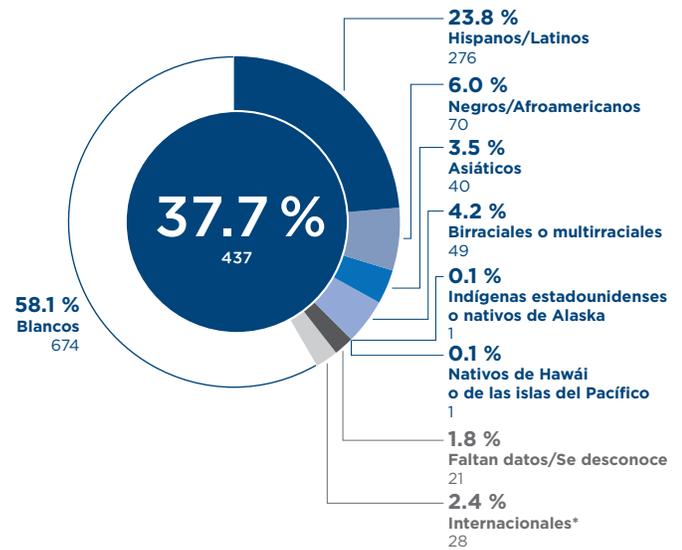
*Graduados de 2024<sup>1</sup>*

# Perfil demográfico

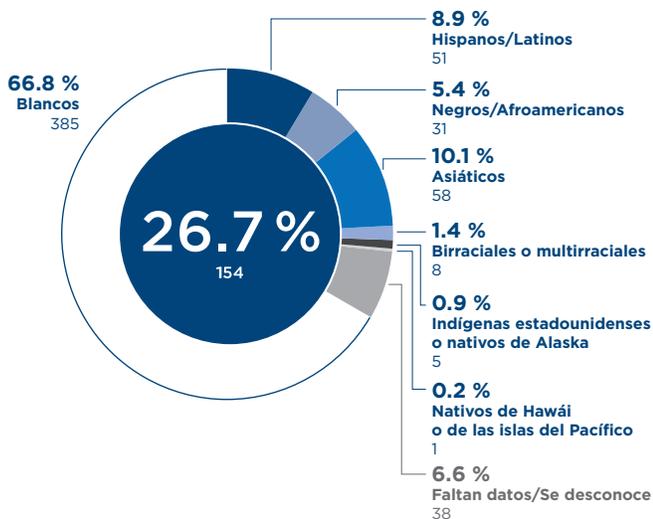
## Estudiantes de grado de color



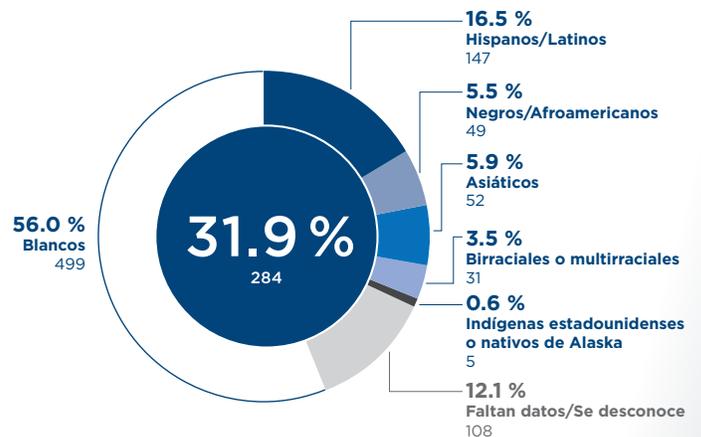
## Estudiantes de posgrado de color



## Docentes a tiempo completo de color



## Personal a tiempo completo de color



\* Las estadísticas de "internacionales" y "faltan datos/se desconoce" no se incluyen en el recuento total de personas de color.  
 No se ha registrado ningún nativo de Hawái o de las islas del Pacífico a tiempo completo.  
 Todas las estadísticas son exactas al otoño de 2023.



# Eventos de equidad en 2024-2025

# 2024

### Agosto

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

### Septiembre

Mes de la Herencia Latina: 15 de sep. - 15 de oct.

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

### Octubre

Mes de la Historia LGBTQIA+

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

### Noviembre

Mes de la Herencia de los Pueblos Nativos e Indígenas

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

### Diciembre

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Jornada de puertas abiertas de Dream.US	2 de agosto
Orientación Familiar	3 de agosto
Orientación para estudiantes indígenas nativos	14 de agosto
Evento de bienvenida ( <i>Convocación</i> )	15 de agosto
Primer día del semestre de otoño	19 de agosto
Semana de bienvenida	19 al 22 de agosto
Lanzamiento del Centro de Recursos para Estudiantes LGBTQ	21 de agosto
Cumbre de Colaboración Comunitaria	23 de agosto
Bienvenida al campus a los estudiantes de primera generación	27 de agosto
Fiesta de bienvenida de paleta	28 de agosto
Grupo Sister Circles: Café y charlas	9 de septiembre
Personas de color <i>queer</i> y trans (QTPOC)	10 de septiembre
Grupo Sister Circles: Café y charlas	11 de septiembre
Semana HSI	16 al 20 de septiembre
Celebración cultural Mes de la Herencia Latina	16 de septiembre
Día de la Constitución/ Día Nacional del Registro de Votante	17 de septiembre
Noche de película: "A Million Miles Away"	18 de septiembre
Cocina de los Correcaminos - Tamales	18 de septiembre
Recepción de la capacidad de servicio ( <i>servingness</i> ) como HSI	19 de septiembre
Cumbre HSI Colorado	20 de septiembre
Festival Mariachi Viva Southwest	20 de septiembre
ChicanXs y Palestina: Historia y solidaridad	2 de octubre
Cátedra Castro	8 de octubre
Evento de autores de la comunidad indígena nativa	8 al 9 de octubre
Diálogo crítico anual sobre la raza	8 al 9 de octubre
Día de Acción de "Apoyo a los Inmigrantes"	9 de octubre
Brunch del Día de Salir del Clóset	10 de octubre
Cumbre para Educadores: Recursos para Estudiantes Indocumentados	11 de octubre
Demostración gastronómica del Mes de la Herencia Latina: Gorditas	15 de octubre
Grupo Sister Circles: Participar en la política	23 de octubre
3.ª Cumbre Anual sobre Mujeres y Género en el Liderazgo	25 de octubre
Día De Los Muertos	30 de octubre
Inauguración del Mes de la Herencia Indígena Nativa	4 de noviembre
Día de Elecciones: Reunión para ver los resultados electorales	5 de noviembre
Ceremonia y Feria del Día de los Veteranos	11 de noviembre
Homenaje a los Veteranos Indígenas Estadounidenses	12 de noviembre
Grupo Sister Circles: Mantenerse a flote	18 de noviembre
Las tres facetas de la identidad nativa	19 de noviembre
Día de Conmemoración Transgénero	20 de noviembre
Graduación de estudiantes de primera generación	2 de diciembre
Ceremonia de graduación Lavanda	3 de diciembre
Graduación de estudiantes latinos	4 de diciembre
Ceremonia de graduación de estudiantes indígenas nativos	6 de diciembre
Graduación de estudiantes negros, africanos y afroamericanos	10 de diciembre
Ceremonia de graduación de veteranos	12 de diciembre
Graduación universitaria	13 de diciembre
Desayuno por la Paz MLK	17 de enero



Eventos de la Universidad



Feridos y celebraciones

- 2** Evento de equidad
- 3** Múltiples eventos de equidad
- 4** Evento de la Universidad

# 2025

## Enero

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

## Febrero

Mes de la Historia de la Raza Negra

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

## Marzo

Mes de la Historia de la Mujer

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

## Abril

Mes de la Herencia Asiática de las Islas del Pacífico y Desi Americana (AAPI)

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

(MSU Denver conmemora el Mes de la Herencia AAPI en abril)

## Mayo

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

- 2 Evento de equidad
- 3 Múltiples eventos de equidad
- 4 Evento de la Universidad



MLK Marade	20 de enero
Semana de bienvenida	21 al 23 de enero
Jornada de puertas abiertas de LGBTQ SRC	28 de enero
Inauguración del Mes de la Historia de la Raza Negra	4 de febrero
Grupo Sister Circles: Yoga y henna	10 de febrero
Personas de color queer y trans (QTPOC)	12 de febrero
42.ª Conferencia Anual del Mundo de la Raza Negra	18 al 19 de febrero
33.º orador del evento Bridge	27 de febrero
Mes de la Historia de la Raza Negra - Velada cultural	28 de febrero
Inauguración del Mes de la Historia de la Mujer	4 de marzo
Evento LGBTQ	5 de marzo
Ramadán: Inclusión en el salón de clases y comprensión cultural	6 de marzo
Conferencia de la AAHE	7 al 8 de marzo
Semana griega	10 al 14 de marzo
Grupo Sister Circles: Hora del té	12 de marzo
Día de la Visibilidad Transgénero	31 de marzo
Inauguración del Mes de la Herencia AAPI	1.º de abril
Discurso de apertura del Programa 1Book/1Project/2Transform	2 de abril
Evento de conexión del Mes de la Herencia AAPI	8 de abril
Personas de color queer y trans (QTPOC)	10 de abril
Cumbre de Liderazgo de Hombres de Color	11 de abril
Grupo Sister Circles: Celebración de fin de año	18 de abril
Gala OSILA	22 de abril
Ceremonia de graduación de estudiantes AAPI	29 de abril
Ceremonia de graduación Lavanda	30 de abril
Ceremonia de graduación de estudiantes indígenas nativos	2 de mayo
4.º Powwow anual de Auraria	3 de mayo
Graduación de estudiantes latinos	7 de mayo
Ceremonia de graduación de veteranos	15 de mayo
Graduación universitaria	16 de mayo
Graduación de los soñadores	Por determinarse



**MSU**  
DENVER

Oficina de  
Diversidad  
e Inclusión

Edificio Jordan Student Success  
890 Auraria Parkway, Suite 440  
Denver, CO 80204