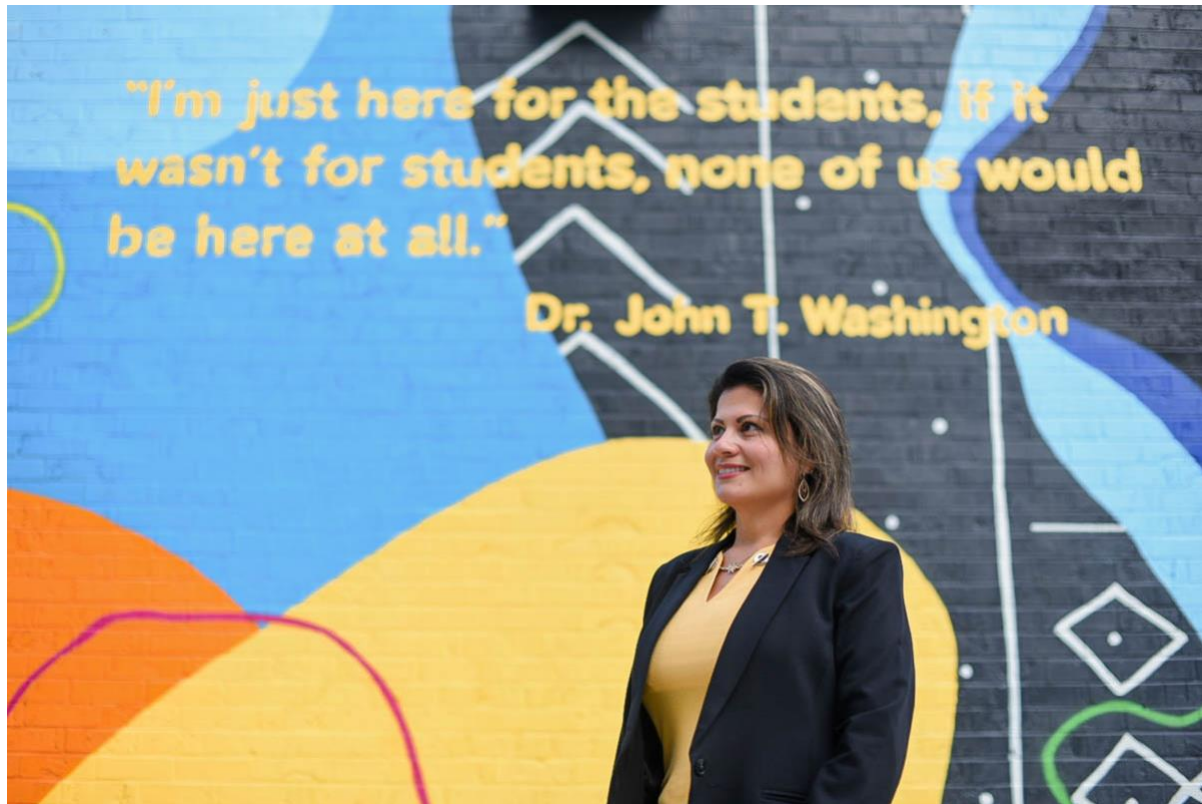




UNIVERSITY OF CENTRAL FLORIDA

Conociendo a Andrea Guzmán

Nueve preguntas con el nuevo vicepresidente de diversidad, equidad e inclusión.



Artículo de Jenna Marina Lee | Translated by Tania Gutierrez-Catasus

Andrea Guzmán, quien fue nombrada vicepresidenta de diversidad, equidad e inclusión de UCF (siglas en inglés) en junio, frente al nuevo mural de John T. Washington en el campus. (Foto de Rhiana Raymundo '19)

Creció en Detroit, como la única hija de inmigrantes puertorriqueños, quienes carecían de educación secundaria. Andrea Guzmán nunca imaginó ir a la universidad, y mucho menos un día ascender a una posición de liderazgo en educación superior.

Cuando era niña, esperaba que un príncipe azul viniera desde Canadá para casarse con ella, o pensó que tal vez dirigiría un orfanato para niños, como los que solía ver en los comerciales de televisión.

Mas adelante, un consejero de la escuela secundaria intervino, al percatarse del potencial de Guzmán y la animó a tomar esa oportunidad y obtener un título.

“Ella le dijo; esto no puede ser todo lo que tu hagas — tú debes ir a la universidad. Hay tanto que tú puedes hacer,” dice Guzmán, quien fue nombrada, este pasado junio, vicepresidente del departamento de *Diversity, Equity and Inclusión* de UCF (siglas en inglés) (vea enlace) [appointed at UCF’s vice president for diversity, equity and inclusion](#).

Mientras trataba de ganar suficiente dinero para poder estudiar derecho, aceptó un trabajo con jóvenes en riesgo en las escuelas públicas de Detroit, y se sumergió en su primer trabajo de diversidad e inclusión con la comunidad hispana y latina/o/x. Durante esta etapa de su vida, conoció a un vicerrector de un colegio comunitario, que le preguntó si alguna vez había considerado convertirse en asesora académica.

“Me inicié en el campo de la educación superior y nunca me fui”, dice Guzmán. “Una vez que obtuve mi maestría en administración pública, todavía estaba concentrada en ir a la facultad de derecho y mi mentor me dijo: '¿Por qué continúas hablando de la facultad de derecho? ¿Cuándo te darás cuenta de que esta es tu vocación? ”

Como uno de los “Knights” más recientes de UCF (siglas en inglés), Guzmán nos comparte aún más acerca de su trayectoria personal y profesional y sus aspiraciones por los esfuerzos de diversidad, equidad e inclusión de la universidad.

¿Cuál fue su primer trabajo?

Solía cuidar de niños cuando tenía, más o menos, 11 años de edad. Después, a los 13 años de edad, la ciudad de Detroit, tenía un programa de empleo para los jóvenes, que les permitía trabajar durante el verano. El programa estaba diseñado, específicamente, para familias de bajos recursos, y te colocaban en trabajos con las escuelas, pintando o limpiando, ese tipo de actividades. También trabajé como recepcionista en nuestra iglesia local, una tienda de ropa del vecindario y en McDonald's. Siempre digo que tenía 13 años cuando empecé a pagar mis contribuciones del seguro social (risas).

¿Cuál ha sido la clave de su éxito para llegar a donde está hoy?

Dos cosas. La primera es la fe. Siempre he estado muy arraigada a mi fe. He pasado por muchas cosas que la mayoría de la gente no experimenta. Soy una víctima de tercera generación de incesto y abuso sexual infantil, lo que tuvo un gran impacto en mí y en mi familia. Rompí el silencio y también ese ciclo con mi hija; alabado sea Dios. No obstante, es algo muy difícil de atravesar y culturalmente no se menciona ni se divulga. Lo que me he percatado, es que entre más compartía mi historia, más sanaba de ella. De tal manera que, si así puedo ayudar a alguien más a hablar y a sanar, continuaré compartiendo mi historia. La fe es mi fundamento y me permite ver la bondad incluso durante los momentos más oscuros de mi vida.

La segunda han sido los mentores realmente bondadosos que he encontrado en mi camino. Y con la mayoría de ellos, ni siquiera me percaté que eran mentores. Eran personas que vieron potencial en mí y querían tomarme bajo su protección. Mi mentora actual, ya está retirada de la educación superior. Era muy joven cuando ella me pidió que fuera la directora académica del colegio comunitario del que ella era presidente, y recuerdo que pensé: "¿Está loca?" Le dije: "No estoy lista". Y ella dijo: “Sí, lo estás. Tienes todo lo que necesitas y yo te voy a enseñar el resto". Me empapé de todo lo que ella me enseñó y trabajé muy fuerte para dar lo mejor de mí. Así que las claves de mi éxito son Dios, los mentores de buen corazón que me

abrieron las puertas y mi voluntad de aprovechar el entrenamiento y la tutoría que me proporcionaron.

Ya que mencionaste la asesoría, ¿qué consejo le darías a alguien que esté interesado en ser mentor? ¿O a alguien que esté buscando uno?

Para alguien interesado en ser un mentor, diría que dé ese primer paso, ya que algunos estudiantes, en particular los estudiantes de primera generación, ni siquiera se percatan que podrían necesitar un mentor o piensan que esa persona no es accesible debido a su posición. Entonces, si Ud. ve esa chispa en un estudiante o cree que realmente puede ayudar a moldear a ese miembro del personal a un puesto de nivel superior, tome la iniciativa y pregunte si puede servir en esta capacidad.

Para alguien, quien necesite un mentor, yo preguntaría; sin embargo, si tiene temor de hablar, envíe un correo electrónico y especifique que necesita un mentor, y si la persona acepta la invitación, entonces tome el tiempo necesario para tener una conversación acerca de qué tipo de mentor Ud. está buscando y que clase de necesidades tiene. Si Ud. es una apersona que tiende a aplazar todo y que necesita motivación, compártalo con su mentor para que el/ella conozca las áreas de necesidad y tenga la voluntad de escuchar y realizar el trabajo.

Cuándo se trata de diversidad e inclusión, ¿cuáles han sido los mejores logros de UCF (siglas en inglés)? ¿Cuáles son las áreas que necesita mejorar?

Creo que la institución ha realizado un trabajo realmente excelente al comunicar la importancia y nuestra responsabilidad con la diversidad, equidad e inclusión (DEI) (siglas en inglés). Es dominante. Cuando converso con las personas de *Academic Affairs*, *SDES* (siglas en inglés), *Athletics*, *Institutional Advancement*, estudiantes líderes o simplemente con las personas de la comunidad, quienes son aliados de la institución, todos conocen la importancia de (DEI) (siglas en inglés) y el impacto que tiene en UCF (siglas en inglés) en una comunidad de mayor extensión; todos quieren ser parte de esta promoción de excelencia inclusiva en UCF (siglas en inglés). Muchos de ellos ya han formado comités, e incluso ya se encuentran participando en iniciativas con (DEI) (siglas en inglés) en diferentes capacidades.

Podemos crecer y mejorar mediante la unión a esta pasión. Están ocurriendo tantos sucesos en toda la universidad, y no estamos operando de la manera más eficiente y efectiva en la que deberíamos. Tal es así, que estamos teniendo pequeñas salpicaduras de impacto en toda la universidad, cuando en realidad podríamos unir toda esa energía y talento, y obtener un impacto de mayor escala.

Otras áreas que podríamos mejorar, son la diversificación de la facultad, el personal y el liderazgo. Este es un desafío nacional; sin embargo, hay estrategias que podemos implementar para comenzar a mover la aguja. Un buen punto de partida, es el de cultivar nuestros propios líderes. Primero, porque crea afinidad y puede retener el talento. En segundo lugar, porque los gerentes de nivel inferior y medio tienden a ser personal de color. Por lo tanto, es importante buscar formas de apoyarlos y desarrollarlos para oportunidades de administración media o superior, en lugar de buscar fuera por personal que ocupe esos puestos; asimismo, equiparlos con habilidades de supervisión y administración que sean propicias para una institución culturalmente diversa como la nuestra.

También creo que debemos tener programas y servicios adaptados a los niveles de poblaciones desatendidas, los cuales se basen en evidencias y tengan objetivos claros. Programas para estudiantes de primera generación y transferidos o profesoras de ciencias, por ejemplo. Actualmente contamos con algunos programas “boutique” que pueden ser revisados, fortalecidos y nivelados; de tal manera, que podamos atender a un mayor número de personas, mientras que simultáneamente impactamos, positivamente, la medición de rendimiento y las metas institucionales.

También necesitamos revisar y mejorar nuestros programas de educación y capacitación sobre diversidad. El trabajo de (DEI) (siglas en inglés), ha evolucionado y las necesidades de desarrollo profesional varían de una universidad a otra, de un departamento a otro y de una persona a otra. Necesitamos espacio para explorar las desigualdades institucionales a través de un lente más amplio, de modo que podamos asegurarnos de que estamos sirviendo a todos los profesores, al personal y a los estudiantes. Esto significa expandir nuestra visión de (DEI) (siglas en inglés), e incluir diversas habilidades o personas con discapacidades, veteranos y familias militares, familias de bajos ingresos y de clase trabajadora, interreligiosa y espiritual, diversidad geográfica y diferentes afiliaciones o puntos de vista políticos, por nombrar algunos. Es así como pasamos de una institución comprometida con la diversidad, la equidad y la inclusión, a una institución comprometida con la excelencia inclusiva.

¿Cuál es su meta para este año académico?

Mi objetivo es tener una recomendación sólida para brindarle al presidente Cartwright, y así poder comenzar a articular cómo lucirá (DEI) (siglas en inglés) en UCF (siglas en inglés). ¿Va a ser una división de diversidad, equidad e inclusión, y si es una división completa, qué áreas pertenecerán a esa división? ¿O podría ser una estrategia de responsabilidad, en la que aseguraremos la alineación de los objetivos y expectativas de (DEI) (siglas en inglés), en todas las unidades, universidades y departamentos? ¿Podría ser una combinación de los dos? Hay diferentes modelos entre los que podemos seleccionar. Para el próximo semestre quiero que sepamos qué modelo es el mejor para UCF (siglas en inglés), y que nuestra decisión esté basada en los constituyentes a los que servimos y en nuestras metas institucionales a largo plazo.

¿Cuál fue el último libro que causó una impresión en su persona?

“White Fragility” por Robin DiAngelo. Cuando estaba trabajando en la universidad de FAU (siglas en inglés), tuvimos a Jacqueline Battalora [autora], ofreciendo un diálogo en la universidad de FAU (siglas en inglés), en nuestro simposio de profesores y personal para (DEI) (siglas en inglés). Fue un gran éxito para la mayoría de los asistentes, pero no para todos. Me intrigó que algunos asistentes se sintieron muy ofendidos por su enseñanza y expresaron sentirse atacados o culpados por problemas sociales y luego silenciados. Quería explorar por qué se sentían de esta manera y aprender cómo crear un espacio que fuera seguro para tener respetuosamente tal oposición. Leí “White Fragility” para entender por qué alguien pudo haberse sentido así y cómo yo podría crear tal espacio en el futuro.

Cuando haces un trabajo de (DEI) (siglas en inglés), siempre habrá un grupo de personas que apoyarán tu trabajo y se involucrarán, llueva o truene; por lo general, se trata de personas que se ven afectadas directa o indirectamente por la marginación. Son las personas que tienen una visión o experiencia diferente, en mi opinión, las que pueden marcar una gran diferencia, si bien en llegar a ser exitosas fomentando un clima de inclusión, por lo que debemos encontrar

formas de involucrarlos en la conversación. Si se sienten atacados o no se sienten incluidos, entonces no estamos siendo inclusivos. Por lo tanto, la impartición de la instrucción debe ajustarse, y las necesidades deben ser variadas para que nuestro enfoque sea propicio, y así lograr que todos los profesores, el personal general y los estudiantes participen en diálogos significativos y respetuosos. Me doy cuenta de que hay profesionales de (DEI) (siglas en inglés) que no están de acuerdo conmigo; no obstante, creo que deberíamos preocuparnos por quién *no* se presenta a la conversación o al entrenamiento, ya que es respeto y cortesía lo que deseamos; asimismo, necesitamos todos los puntos de vista y experiencias en la mesa para lograrlo.

Cuando Ud. fue contratada en UCF (siglas en inglés), Ud. mencionó que uno de sus pasatiempos era cocinar. ¿Cuál es su plato favorito para cocinar?

Yo crecí en un hogar puertorriqueño, por lo tanto, es arroz con habichuelas, *picadillo* y plátanos dulces.

¿Cuál es el mejor consejo que le podría ofrecer a los padres?

Estructura. Los niños necesitan estructura y rutinas. Sin embargo, asegúrese de que la rutina siga siendo flexible. Además, les diré que el equilibrio entre el trabajo y la vida es difícil de lograr; por lo tanto, asegúrese de que cada momento que pase con su hijo sea aprovechado al máximo. Tarde o temprano caes en cuenta que la ropa puede lavarse luego. Déjame invitarlos a cenar y disfrutar de su compañía.

¿Qué le gustaría que hicieran todos los estudiantes antes de graduarse?

Me gustaría que todos los “Knights” escojan hacer algo que los haga sentirse cómodos, ya sea asistir a un diálogo religioso, de una religión que no practican, ir al museo del Holocausto por primera vez, ir a un desfile del orgullo gay, o a un evento político planificado por una organización a la que no está afiliado; haga algo que nunca haya hecho y que esté completamente fuera de su zona de comodidad, y simplemente escuche. Porque cuando se toma la iniciativa de hacer por lo menos uno, se encontrarán más dispuestos a hacerlo nuevamente, y es en esa incomodidad donde se aprende y se crece, aun estando en desacuerdo.