



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223398475*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

Año: VII

Número: Edición Especial

Artículo no.:5

Período: Abril, 2020

TÍTULO: La equidad en una institución de educación superior ecuatoriana.

AUTORES:

1. Máster. Mónica Elizabeth Zea Vera.
2. Ph.D. Mayra José D'Armas Regnault.

RESUMEN: La investigación desarrollada tuvo como objetivo determinar la percepción sobre el ejercicio efectivo de los principios de equidad de todos los actores de una institución de educación superior ecuatoriana, a partir del diseño y aplicación de un instrumento de medición confiable y válido. El instrumento se diseñó a partir de la revisión de literatura, y considera cuatro dimensiones: creencias personales, acceso y permanencia igualitarios, trato no discriminatorio, y medidas afirmativas de la institución. Se aplicó a una muestra de 136 miembros de la comunidad universitaria seleccionados mediante un muestreo casual. Los resultados sugieren una percepción positiva generalizada en la comunidad universitaria sobre el ejercicio de la equidad en la institución, evaluado por los encuestados mediante una escala tipo Likert.

PALABRAS CLAVES: educación superior, equidad, igualdad de oportunidades, inclusión, percepción.

TITLE: Equity in an Ecuadorian higher education institution.

AUTHORS:

1. Máster. Mónica Elizabeth Zea Vera.
2. Ph.D. Mayra José D'Armas Regnault.

ABSTRACT: The research carried out aimed to determine the perception of the effective exercise of the principles of equity of all the actors of an Ecuadorian higher education institution, based on the design and application of a reliable and valid measurement instrument. The instrument was designed based on the literature review, and considers four dimensions: personal beliefs, equal access and permanence, non-discriminatory treatment, and affirmative measures of the institution. It was applied to a sample of 136 members of the university community selected by casual sampling. The results suggest a generalized positive perception in the university community about the exercise of equity in the institution, evaluated by the respondents using a Likert-type scale.

KEY WORDS: higher education, equity, equal opportunity, inclusion, perception.

INTRODUCCIÓN.

La equidad entendida como “el reconocimiento de diferencias entre las personas y la necesidad de dar un trato diferenciado para superar las brechas de desigualdad generadas sobre la base de las diferencias” (CACES, 2018, p.29), es un compromiso ineludible de las instituciones del Ecuador para cumplir los preceptos de la nueva política de evaluación institucional del 2018.

En el ámbito de la educación superior, es deber de las instituciones garantizar que todos los actores tengan las mismas oportunidades de acceso, permanencia y egreso del contexto educativo, ya sea por motivos de estudio o de trabajo, sin que las personas estén condicionadas por motivo de su género, origen, discapacidad, o cualquier otra distinción (Zea y D'Armas, 2020).

En toda la normativa que actualmente rige el sistema de educación superior del Ecuador está presente la declaración de intenciones de equidad en la educación está presente: Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Constituyente de la República del Ecuador, 2008), la Ley Orgánica de Educación Superior (Asamblea Nacional, 2010), la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES (Asamblea Nacional, 2018) y las normas que guían y controlan la gestión, asignación de recursos, evaluación y acreditación de las instituciones. Siendo responsabilidad de las Instituciones de Educación Superior de que esta declaración de intenciones se transforme en acciones reales haciendo uso de su autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, y actuando bajo los principios de “justicia, equidad, solidaridad, participación ciudadana, responsabilidad social y rendición de cuentas” (Asamblea Nacional República del Ecuador 2010, p.8). Esta autonomía implica libertad y responsabilidad, que la gestión de la institución esté dirigida a garantizar la equidad y la calidad, con resultados que serán visibles en el mediano y largo plazo.

En la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES se identifican acciones de equidad en beneficio de toda la comunidad universitaria y las atribuciones de la Unidad Administrativa de Bienestar, como son promover un ambiente libre de acoso y violencia, generar proyectos y programas dirigidos a la población con discapacidad y “la integración de la población históricamente excluida y discriminada” (Asamblea Nacional República del Ecuador, 2018, p.38).

La Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), ubicada en el cantón Milagro provincia de Guayas, Ecuador, es una universidad joven, en sus 18 años de fundación ha crecido en número de estudiantes y en la oferta académica. En 2019 tiene cerca de 6215 estudiantes (modalidad presencial y on-line), 29 carreras profesionales y 7 programas de posgrados. Como IES que sigue una gestión responsable y alineada a los requerimientos del Estado, ya ha declarado Políticas de Acción Afirmativa en pro de promover la equidad en la institución, como son:

- Estudiantes: aplicación de la acción afirmativa en el proceso de admisión y nivelación, becas económicas y estímulos, servicios asistenciales (medicina, odontología, trabajo social, psicología), proyecto pedagógico dirigido a estudiantes con problemas visuales.
- Personal académico y no académico: aplicación de la política de acción afirmativa en los concursos de oposiciones, desarrollo profesional y formación continua, y becas para estudios de cuarto nivel (Garzón y D'Armas, 2019).

Por lo antes señalado, la presente investigación tuvo como objetivo determinar la percepción de la comunidad universitaria de la UNEMI sobre el ejercicio efectivo de los principios de equidad de todos los actores de la institución. Para ello, se llevaron a cabo las siguientes etapas durante el estudio: revisión de antecedentes teóricos sobre la igualdad de oportunidades y de su medición y de la normativa legal vigente en Ecuador; diseño de una metodología para determinar la percepción de la comunidad universitaria sobre el cumplimiento de los principios de equidad; aplicación del cuestionario diseñado para la obtención de los datos y el análisis de los resultados para conocer la percepción de los miembros de la comunidad universitaria. A partir de los resultados de esta investigación, se proponen recomendaciones en la gestión institucional que permitan avanzar en la aplicación la equidad en la UNEMI.

DESARROLLO.

Equidad en la educación superior.

Considerar a todas las personas como iguales para el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes, sin distinción alguna entre unas u otras personas, fundamenta el principio de equidad. Según Paes de Barro et al (2008), equidad se refiere a tener igualdad de oportunidades en la vida independientemente aquellos factores sobre los cuales los individuos no tienen ningún control al que son inherentes a ella, como su género, grupo étnico, procedencia, situación socioeconómica, entre otros, y que no deberían favorecer o desfavorecer el éxito de los individuos.

De acuerdo con Rodríguez (2018), la mayoría de los estudios sobre desigualdad de oportunidades se concentran en los logros educativos y en las posiciones sociales (ocupaciones, clase social, etcétera) y cómo estos logros están asociados a las características de las personas, como por ejemplo, la pertenencia étnica, el origen migratorio y la clase social de origen, entre otras.

Para el Banco Mundial citado por Paes Barros et al (2008), la desigualdad de oportunidades en la sociedad se origina por tres grandes fuentes: las características intrínsecas y personales (*legado genético, talento y motivación, deficiencias físicas y/o intelectuales*); los tratos discriminatorios (*trato desigual de personas igualmente meritorias, a personas con diferentes circunstancias de entorno familiar, raza o lugar de origen*); y la posibilidad de acceso a los servicios sociales (*Falta de las oportunidades básicas, aquellas primordiales para el desarrollo en las primeras etapas de la vida*).

En el año 2015, la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), publicaron los fundamentos y lineamientos para la construcción de los ejes de la igualdad en y desde la educación superior, desde la planificación de políticas públicas hasta las actividades inherentes al día a día en las IES (investigación, formación, institucionalización y vinculación con la comunidad), para las IES del país y demás países sudamericanos. (Herdoiz, 2015). El estudio considera variables que pueden ser analizadas y contrastadas en estudios de equidad de las instituciones como son diferencia al género, la pertenencia a la población de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales (LGBTI), la condición y tipos de discapacidad, el grupo étnico, la edad, el nivel socioeconómico y el lugar de nacimiento.

Los principios por los cuales se debe regir el ejercicio de los derechos de cada una de los ecuatorianos están establecidos en la Constitución de la República del Ecuador. El artículo 11, numeral 2 establece que nadie puede ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial,

condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. El artículo 61, numeral 7, contempla el derecho a la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral para el desempeño de cargos en entidades públicas. Además, los artículos 66, 83,330 y 331 hacen referencia a la aceptación de la diversidad, la igualdad y no discriminación para el empleo de todas las personas sin importar su condición de género o discapacidad. Así mismo, en el ámbito de la Educación Superior y sus instituciones, la Ley de Educación Superior (LOES) establece en su artículo 71 las condiciones de igualdad de oportunidades en el sistema de educación superior.

La revisión bibliográfica realizada permite señalar diversas investigaciones sobre equidad en instituciones de educación superior, enfocadas en su mayoría al estudio de la desigualdad por motivos de género, condición socio económica y familiar, o discapacidad. Vázquez et al (2018) estudiaron la percepción de la igualdad en estudiantes de ingeniería en una universidad mexicana, desde la perspectiva de género, mediante la aplicación de un cuestionario a los estudiantes de primer semestre. Las dimensiones bajo las cuales estudiaron la variable igualdad de género fueron: el ámbito escolar (discriminación, estereotipos, elección de carreras, paridad hombre-mujer, comportamientos sexistas, acoso escolar e intimidación), y el ámbito social y familiar (discriminación por condición económica y apariencia física, influencia de la educación familiar, roles en el hogar).

Logroño (2017) analiza las opiniones sobre las desigualdades percibidas por el personal académico femenino por motivos de género en sus funciones dentro de la universidad (investigación, docencia y gestión), a través de un enfoque mixto cualitativo y cuantitativo. Cárdenas (2016) investiga la equidad de participación de las mujeres en la Red de Medio Ambiente del Instituto Politécnico Nacional en México, mediante la Teoría de Grafos con un análisis de redes, utilizando tres medidas

de centralidad: grado, intermediación y coeficiente de agrupamiento. Los resultados indicaron que no existe equidad en la participación de las mujeres. Chávez (2016) presenta un estudio realizado en la Universidad de Córdoba sobre las creencias de igualdad de género en los jóvenes universitarios estudiantes de Trabajo Social, cuyos ítems se agrupan en las dimensiones: sexismo moderno, neosexismo, actitudes hacia el rol de género e ideología de género.

Cervelló et al (2003) realizaron un estudio de la medición de la percepción de los estudiantes colegiales sobre el trato igualitario en función del género en clases por sus profesores de educación física, tomando como referencia las categorías diseñadas por Del Villar (1996), que agrupan el factor Percepción de trato de igualdad (parámetros de igualdad en función del género) y el factor Percepción de discriminación (parámetros discriminatorios en función del género).

Cuadrado et al (2011) exploraron las creencias sobre igualdad de género entre el personal docente e investigador y el personal de administración y servicios de la Universidad de Córdoba, desarrollando un cuestionario a partir de investigaciones previas en otras universidades, considerando las siguientes escalas para la medición: conciliación de la vida laboral y familiar, sexismo moderno, neosexismo, actitudes hacia el rol de género, e ideología de género.

Metodología.

Este estudio del tipo de investigación exploratoria, realiza el análisis de la percepción de los encuestados respecto a la equidad en la institución. Para ello, en función a la revisión bibliográfica realizada y del principio de equidad establecido en la normativa legal vigente exigida a las IES del Ecuador, se describe la variable *equidad* como la garantía de las mismas posibilidades y condiciones a todos los actores, para promover la igualdad de trato y el ejercicio de derechos, definida a partir de cuatro dimensiones: creencias personales, trato no discriminatorio, acceso y permanencia igualitaria, y medidas afirmativas de la institución (Ver Tabla 1).

Tabla 1. Dimensiones para medir la percepción sobre la equidad en un IES.

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional
Creencias personales.	Firme asentimiento y conformidad con afirmaciones respecto a la igualdad de oportunidades.	Percepción de los encuestados respecto al concepto y sobre la existencia o no de situaciones que condicionan las oportunidades de los individuos.
Trato no discriminatorio.	Trato igualitario a las personas con diferentes circunstancias (como: etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción.	<i>Estudiantes:</i> Trato igualitario por parte de profesores y otros estudiantes.
		<i>Personal académico y administrativo:</i> Trato igualitario por parte de los pares, superiores o subalternos.
Acceso y permanencia igualitarios en el sistema de educación superior.	Oportunidades igualitarias a las personas con diferentes circunstancias.	<i>Estudiantes:</i> Acceso igualitario a la educación superior. Ejercicio del derecho a la educación superior sin discriminación en la permanencia, movilidad, egreso y titulación.
	Oportunidad igualitaria de personas igualmente meritorias.	<i>Personal académico y administrativo:</i> Acceso, permanencia y ascensión en la carrera por mérito, bajo los diferentes regímenes de contratación.
Medidas afirmativas de la institución.	Adopción de medidas afirmativas para superar condiciones de desigualdad por formas sociales, económicas, culturales y políticas excluyentes y discriminatorias. Apertura de oportunidades en respuesta a condiciones de desigualdad y asimetría estructuralmente generadas.	Desarrollo y aplicación de políticas y medidas de fomento o sensibilización frente a las particularidades de la diversidad. Acciones para favorecer las trayectorias académicas o profesionales de los actores que por distintas condiciones no tienen las mismas oportunidades.

Fuente: Zea y D'Armas (2020).

La población objeto de análisis la conforman una comunidad universitaria de 6.792 personas, entre 6.215 estudiantes, 300 personal académico, y 277 personal administrativo y de servicios generales. Se aplicó un muestreo probabilístico estratificado por conveniencia, a partir de un error máximo aceptable del 10,5%, nivel deseado de confianza del 99%, y un porcentaje estimado de éxito del 50%. Lo que resultó en una muestra total de 148 individuos. El cuestionario fue aplicado a miembros de la comunidad universitaria, considerándose válidos 136 del total de cuestionarios respondidos.

En relación al instrumento utilizado en la presente investigación, este se corresponde con el presentado por Zea y D'Armas (2020). Conformado por veinte ítems que consisten en afirmaciones sobre la equidad, a ser valoradas por los encuestados mediante una escala de tipo Likert del 1 al 5, donde 1 corresponde a “totalmente en desacuerdo”, y 5 a “totalmente de acuerdo” (Ver Tabla 2).

Tabla 2. Dimensiones y variables de la percepción de la equidad en un IES.

Dimensión 1: Creencias personales	
V01	Todas las personas tienen los mismos derechos y deberes, sin importar su sexo, etnia, procedencia, preferencia sexual, edad, condición socioeconómica, discapacidad, u otra distinción.
V02	Aunque cada quien forja las oportunidades por su propio mérito y esfuerzo, hay condiciones sociales, culturales, económicas y físicas, que pueden afectar el éxito de una persona.
V03	En el contexto universitario, la igualdad de oportunidades es responsabilidad de todos y no sólo de las autoridades.
Dimensión 2: Acceso y permanencia igualitarios	
<i>En la universidad, sin importar la etnia, procedencia, género, preferencia sexual, edad, condición socioeconómica, discapacidad, u otra distinción...</i>	
V04	...todas las personas que solicitan cupo para estudiar, tienen igual oportunidad de ser admitidos.
V05	...todas las personas que se postulan para trabajar en cargos académicos (profesores, investigadores), que cumplen con el perfil del cargo, tienen igual oportunidad de ser elegidos.
V06	...todas las personas que se postulan para trabajar en cargos administrativos, que cumplen con el perfil del cargo, tienen igual oportunidad de ser elegidos.
V07	...todos los trabajadores en cargos académicos y administrativos, tienen la misma oportunidad de ascender en sus carreras.
Dimensión 3: Trato no discriminatorio	
<i>En la universidad, sin importar la etnia, procedencia, género, preferencia sexual, edad, condición socioeconómica, discapacidad, u otra distinción...</i>	
V08	...los docentes dan la misma explicación y motivación a todos sus alumnos.
V09	...los docentes aplican deberes y evaluaciones a todos los alumnos por igual.
V10	...los docentes califican a todos los alumnos por igual.
V11	...el personal académico tiene la misma cantidad de trabajo según su cargo.
V12	...el personal académico de la universidad recibe la remuneración de acuerdo a sus cargos.
V13	...el personal administrativo de la universidad tiene la misma cantidad de trabajo según su cargo.
V14	...el personal administrativo de la universidad recibe la remuneración de acuerdo a sus cargos y actividades.
Dimensión 4: Medidas afirmativas de la institución	
V15	La universidad es un espacio adaptado para que las personas con alguna discapacidad puedan realizar sus actividades con normalidad.
V16	La Universidad brinda apoyo a las personas que no cuentan con igualdad de oportunidades en la comunidad universitaria.
V17	En la Universidad se promueve el trato igualitario y la no discriminación de ningún tipo.
V18	En la Universidad se respeta la diversidad de las personas en todos los niveles.
V19	En la Universidad es posible denunciar la discriminación sin temor a represalias.
V20	He escuchado o leído las políticas de acción afirmativa de la Universidad.

Resultados, discusión y análisis.

La muestra de comunidad universitaria encuestada estuvo constituida por 78% estudiantes, 11% personal académico, y 11% personal administrativo, siendo 61,8% mujeres y 38,2% hombres, declarando poseer alguna discapacidad certificada el 2,2% de los encuestados.

En cuanto al estado civil, el 80,9% declara soltería, 16,9% casado, y 2,2% divorciados o viudos. La mayoría de los encuestados tienen entre 18 y 30 años (80,1%), 15,4% entre 31 y 50 años y 4,4% entre 51 y 73 años. El 64% de los encuestados procede de áreas urbanas y el 36% de áreas rurales. La distribución de los encuestados en función a grupo étnico se corresponde con 92% mestizo, 3% montubio, 2% afro-ecuatoriano, 2% indígena, 1% blanco, siendo de nacionalidad ecuatoriana el 96%, 2% cubanos, 1% españoles y 1% venezolanos.

En cuanto a la escala de percepción de la equidad, la variable con mayor valoración por parte de la comunidad universitaria es la relacionada con los mismos derechos y deberes, sin importar su sexo, etnia, procedencia, preferencia sexual, edad, condición socioeconómica, discapacidad, u otra distinción (V1) con un promedio de 4,70 (94%).

En el grupo de la mejor valoradas se incluyen también la igualdad de oportunidades es responsabilidad de todos y no sólo de las autoridades (V3) con un promedio de 4,49 (90%); promoción del trato igualitario y la no discriminación de ningún tipo (V17) con un promedio de 4,36 (87%); y apoyo a las personas que no cuentan con igualdad de oportunidades en la comunidad universitaria (V16) con un promedio de 4,33 (87%). (ver Tabla 3).

Tabla 3. Estadísticas descriptivas de las variables.

Variable	Media	Desv. típica	Variable	Media	Desv. típica
V1	4,70	0,83	V11	3,54	1,12
V2	3,96	1,11	V12	3,92	1,05
V3	4,49	0,86	V13	3,61	1,15
V4	4,08	1,24	V14	3,85	1,15
V5	3,88	1,27	V15	4,19	1,07
V6	3,85	1,29	V16	4,33	0,96
V7	4,10	1,12	V17	4,36	0,94
V8	3,62	1,27	V18	3,90	1,14
V9	3,99	1,24	V19	3,55	1,40
V10	3,65	1,31	V20	3,44	1,31

Creencias personales.

Las *creencias personales* permiten conocer la posición de los encuestados respecto a la condición de igualdad de derechos y deberes de las personas, su percepción general sobre la existencia o no de situaciones que condicionan las oportunidades de los individuos, así como la carga de responsabilidad de las autoridades de la IES para con este tema.

La gran parte de las personas encuestadas, manifiestan estar totalmente de acuerdo o de acuerdo con la igualdad que deben tener las personas en el cumplimiento de sus derechos y deberes. No obstante, los encuestados también reconocen que la existencia de situaciones (Inherentes y/o externas) pueden condicionar las oportunidades de éxito de las personas, y manifiestan su creencia en que todos los miembros de la comunidad universitaria tendrían algún tipo de responsabilidad o participación en un trato no discriminatorio hacia los demás (Figura 1).

Los ítems que describen las creencias personales obtuvieron una media de respuesta más alta que el resto de los ítems del cuestionario. El 92,6% de los encuestados son conscientes del concepto de igualdad y se muestran favorables al mismo, acordando que todas las personas deben ejercer los mismos derechos y deberes sin importar condiciones de diversidad. Un 75,8% de los encuestados se muestra favorable hacia el planteamiento de que las oportunidades tienen un componente de esfuerzo

propio, pero que también pueden ser afectadas por condicionantes sociales, culturales, económicas, físicas; es decir, el reconocimiento de la desigualdad en el entorno de la persona, aunque no necesariamente en el entorno universitario.

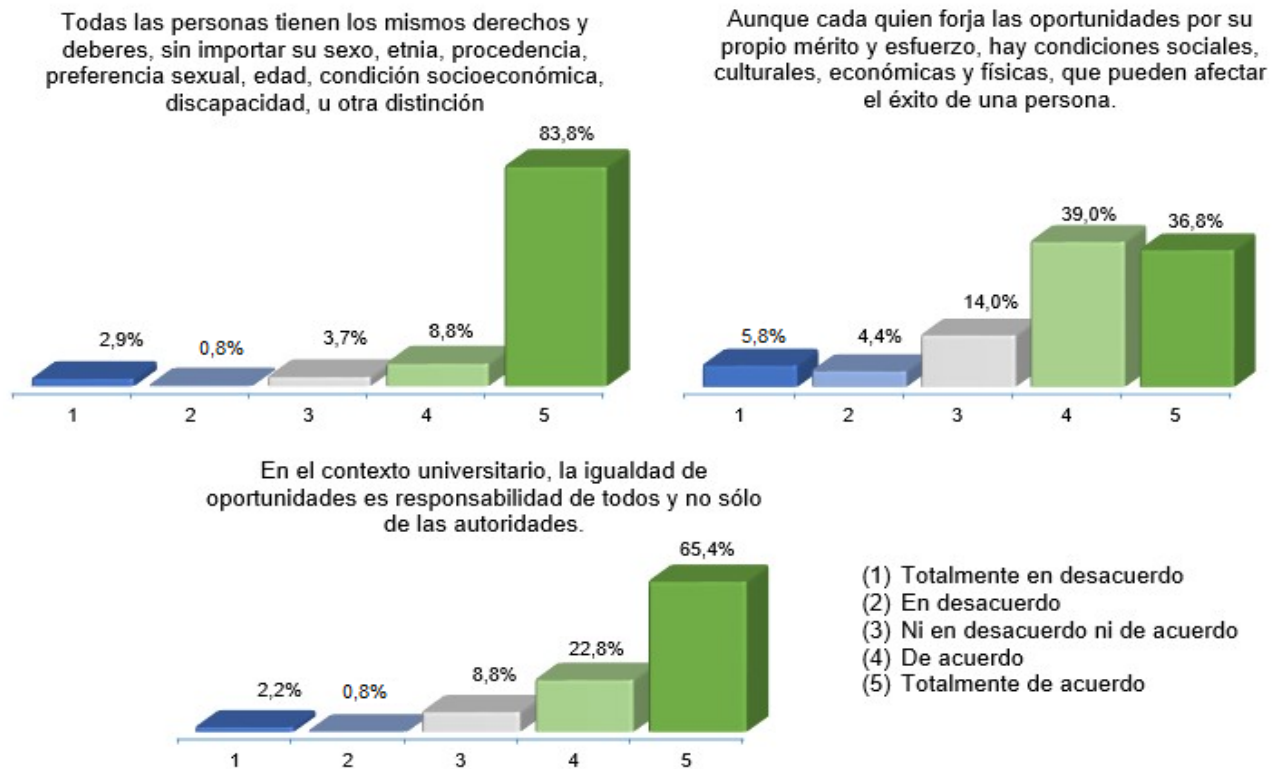


Figura 1. Creencias personales sobre la igualdad de oportunidades

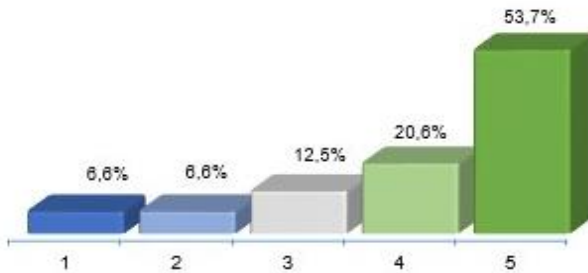
Acceso y permanencia igualitarios.

El *acceso y permanencia igualitaria* se refiere a las condiciones establecidas por el sistema educativo para brindar oportunidades igualitarias de ingreso a la universidad; en el caso de los estudiantes, igualdad de oportunidad para el ejercicio del derecho a la educación; y en el caso de los profesionales, igualdad de oportunidad a ser elegido para una plaza de trabajo determinada, de acuerdo al cumplimiento de la formación y experiencia exigidas (meritocracia), sin que exista incidencia de las condiciones inherentes del aspirante (procedencia, género, edad, discapacidad, entre otros), a menos que las condiciones del trabajo así lo exijan por motivos de seguridad.

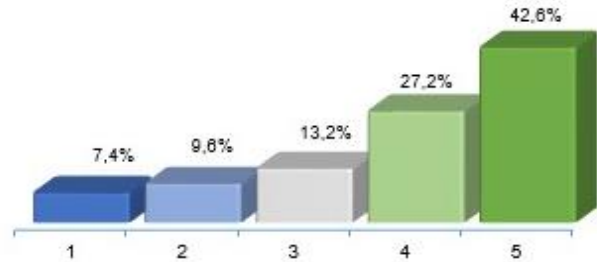
Los ítems que describen el factor *acceso y permanencia igualitarios* indican la percepción de los encuestados sobre las condiciones de igualdad de oportunidades de las personas para ejercer el derecho a la educación superior gratuita ofrecida por el Estado, es decir, tanto para la admisión como para su permanencia y titulación, sin que influya ninguna condición inherente a la persona; así como la igualdad en la oportunidad de los profesionales a ser elegidos para ejercer un cargo académico o administrativo, sin que influyan condicionantes más allá del mérito propio demostrable con formación y experiencia.

En cuanto a la admisión de estudiantes, tres cuartos de los encuestados manifiestan estar de acuerdo con que no existen limitaciones de etnia, procedencia, género, preferencia sexual, edad, condición socioeconómica, discapacidad u otros para iniciar estudios de educación superior en la UNEMI (ver Figura 2). Respecto a la oportunidad de ser admitido como trabajador, los resultados para el personal académico y administrativo presenta poca variación, y más del 60% de los encuestados acuerda en que no influyen otras condiciones de diversidad a la hora de elegir a los profesionales (Figura 2).

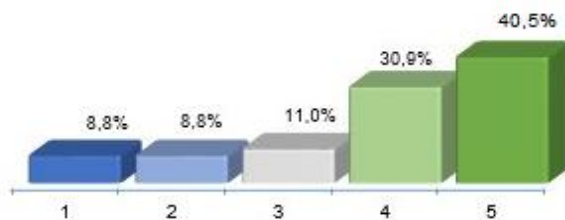
En la universidad, sin importar la etnia, procedencia, género, preferencia sexual, edad, condición socioeconómica, discapacidad, u otra distinción, todas las personas que solicitan cupo para estudiar, tienen igual oportunidad de ser admitidos.



En la universidad, sin importar la etnia, procedencia, género, preferencia sexual, edad, condición socioeconómica, discapacidad, u otra distinción, todas las personas que se postulan para trabajar en cargos académicos (profesores, investigadores), que cumplen con el perfil del cargo, tienen igual oportunidad de ser elegidos.



En la universidad, sin importar la etnia, procedencia, género, preferencia sexual, edad, condición socioeconómica, discapacidad, u otra distinción, todas las personas que solicitan cupo para estudiar, tienen igual oportunidad de ser admitidos.



En la universidad, sin importar la etnia, procedencia, género, preferencia sexual, edad, condición socioeconómica, discapacidad, u otra distinción, todas las personas que se postulan para trabajar en cargos académicos (profesores, investigadores), que cumplen con el perfil del cargo, tienen igual oportunidad de ser elegidos.



Figura 2. Percepción sobre el acceso y permanencia igualitario.

El último ítem del factor analizado, considera la percepción de los encuestados sobre la permanencia y ascenso en el trabajo luego de ser admitidos, aspecto muy importante en el ejercicio de la igualdad en la institución, directamente relacionado con las posibilidades de las personas para optar por cargos de mayores remuneraciones, toma de decisiones y / o influencia en el ámbito universitario. En este aspecto, el 50% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo con la afirmación de que las condiciones de etnia, procedencia, género, preferencia sexual, edad, condición socioeconómica, discapacidad u otros, puedan influir en el ascenso de los trabajadores (Figura 2).

Trato no discriminatorio.

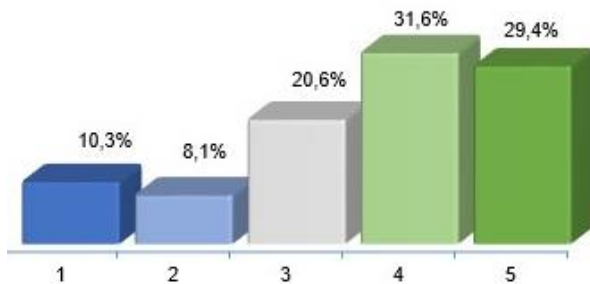
El *trato no discriminatorio* abarca las situaciones diarias en el campus universitario, donde todas las personas indistintamente de las circunstancias o condiciones inherentes a su persona, reciben un trato igualitario por parte de los demás miembros de la comunidad universitaria.

Cada ítem del factor trato no discriminatorio describen distintas situaciones donde pueden manifestarse indicios de desigualdad, tanto para con los estudiantes, como para con los profesionales que laboran en la institución. Un trato sin discriminación de los docentes hacia sus alumnos, se pone de manifiesto en la dinámica de las clases y las evaluaciones, y los alumnos y profesores pueden tener una percepción diferente de las experiencias vividas en el aula. Según los resultados del primer ítem, el 61% de todos los encuestados están de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación de que los docentes explican y motivan a todos sus estudiantes por igual, sin distinción de condiciones (Figura 3).

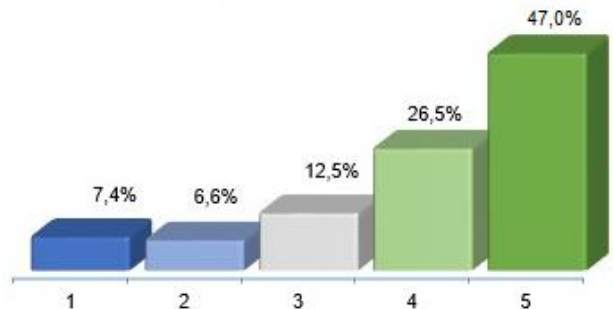
A partir del análisis de este ítem por estratos (estudiantes y profesores por separado), se puede resaltar la concordancia de ambos colectivos con las respuestas suministradas, es decir, tanto estudiantes como el personal académico coinciden en un 60%-61% estar de acuerdo con la igualdad de trato en la enseñanza. En 20% de los colectivos afirma no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 27% personal administrativo afirma estar totalmente en desacuerdo.

El porcentaje del total de encuestados que manifiestan estar acuerdo con una evaluación igualitaria a los alumnos por parte de los docentes, aumenta de manera significativa a un 73,5% (Figura 3). Tal como en el ítem anterior, los grupos de estudiantes y personal académico presentan similitud en sus afirmaciones (75% y 80%, respectivamente), mientras que el 27% personal administrativo reitera su afirmación de estar totalmente en desacuerdo.

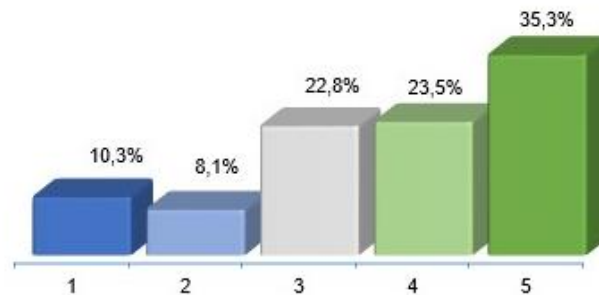
En la universidad, sin importar la etnia, procedencia, género, preferencia sexual, edad, condición socioeconómica, discapacidad, u otra distinción, los docentes dan la misma explicación y motivación a todos sus alumnos.



En la universidad, sin importar la etnia, procedencia, género, preferencia sexual, edad, condición socioeconómica, discapacidad, u otra distinción, los docentes aplican deberes y evaluaciones a todos los alumnos por igual.



En la universidad, sin importar la etnia, procedencia, género, preferencia sexual, edad, condición socioeconómica, discapacidad, u otra distinción, los docentes califican a todos los alumnos por igual.



- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo
- (4) De acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo

Figura 3. Percepción sobre el trato no discriminatorio hacia estudiantes.

Los resultados globales presentan poca variación en cuanto a la afirmación de la igualdad en la calificación de los estudiantes por parte del personal docente, el 58,8% de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo (Figura 3). No obstante, al realizar el análisis por grupo de actores, se nota una diferencia en las respuestas de cada colectivo, así, el 80% de los docentes acuerda con la afirmación, en comparación con el 56% de los estudiantes y el 60% del personal administrativo.

Lo anterior sugiere, que aunque se tenga la percepción de que se aplican las mismas explicaciones y evaluaciones a todos los alumnos, una parte de los estudiantes perciben que sus calificaciones pueden estar influenciadas por otros criterios considerados por parte de los docentes. Aunque en la presente investigación no se determine cuáles podrían ser los criterios de diferenciación percibidos por los estudiantes, que bien podrían no tener fundamento en aspectos de etnia, procedencia, género,

preferencia sexual, edad, condición socioeconómica, discapacidad, y basarse en experiencias conductuales dentro y fuera de clase, entre muchas otras, es importante conocer que existe la percepción, y que puede ser investigado a profundidad posteriormente.

Respecto a la igualdad en la carga de trabajo asignada al personal sin que influyan condiciones de etnia, procedencia, género, preferencia sexual, edad, condición socioeconómica, discapacidad, los resultados son similares para el personal académico y para el administrativo, un tercio de los encuestados manifiesta estar de acuerdo, y la misma proporción de encuestados afirma no estar ni en desacuerdo ni de acuerdo (Figura 4).

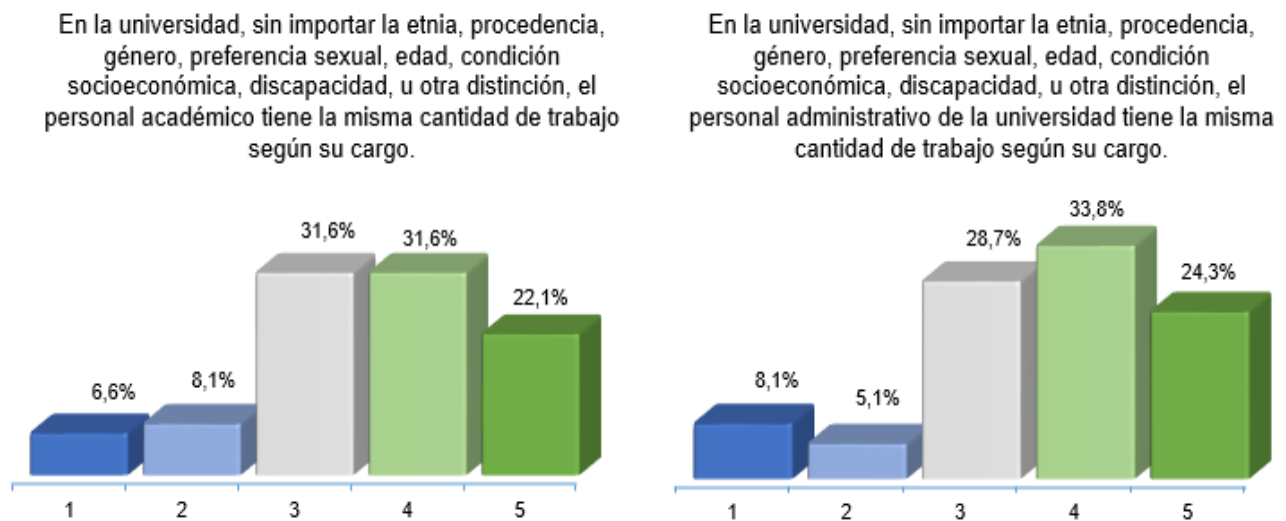


Figura 4. Percepción sobre el trato no discriminatorio en la carga de trabajo

El análisis por grupos de actores muestra las diferencias de los mismos en su percepción sobre la carga de trabajo asignada al personal en condiciones igualitarias. Los resultados indican que el 53% del personal académico manifiesta no estar en desacuerdo ni de acuerdo con la afirmación presentada. Por su parte, el 40% del personal administrativo está de acuerdo con que al grupo al cual pertenecen se les asigna la misma cantidad de trabajo a todos por igual (Figura 5).

En cuanto a los últimos ítems del factor analizado, correspondientes al trato igualitario respecto a la remuneración de los profesionales, tanto para el personal académico como para el administrativo, más del 60% de los encuestados concuerda en la afirmación de la remuneración no se ve afectada por condiciones de etnia, procedencia, género, preferencia sexual, edad, condición socioeconómica, discapacidad, u otros.

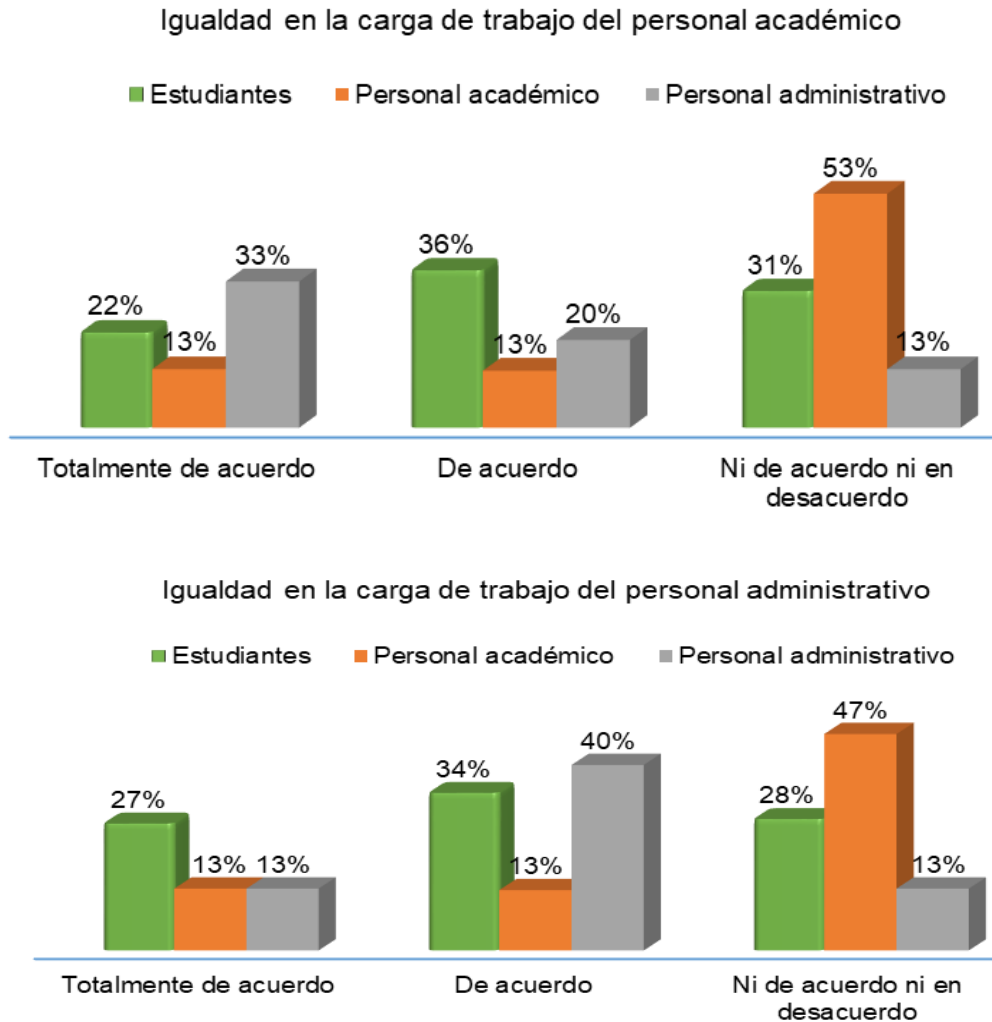


Figura 5. Comparación de la percepción sobre la carga de trabajo por grupos de actores.

Medidas afirmativas de la institución.

Las *acciones afirmativas* establecidas en la institución, en el marco legal actual son de elaboración, ejecución y evaluación obligatorios. Incluye el desarrollo de medidas que ayuden a equilibrar las

condiciones de desigualdad que puedan afectar a los actores de la comunidad universitaria, especialmente de los grupos históricamente vulnerables.

Los ítems de este factor describen la percepción de la comunidad estudiantil con relación a las acciones que desarrolla la UNEMI para cumplir con el principio de igualdad de oportunidades en los ámbitos de la actividad universitaria. Según las respuestas obtenidas, más de las tres cuartas partes de los encuestados manifiesta estar de acuerdo o totalmente de acuerdo en que en la UNEMI, los individuos que tienen algún tipo de discapacidad declarada, pueden efectuar sus actividades con normalidad, por las adaptaciones del espacio físico. Al analizar las respuestas de las personas con discapacidad declarada, un 33% afirma estar totalmente de acuerdo, un 33% estar de acuerdo, y el 33% restante, ni en desacuerdo ni de acuerdo. Así mismo, el 82,4% de los encuestados manifiesta percibir que la institución establece acciones paliativas para lograr la igualdad en las oportunidades a las personas que por diversas circunstancias pueden ver limitadas sus oportunidades en el contexto de la educación superior, ya sea como estudiante a trabajador (Figura 6).

Por otra parte, el 59,6% y el 23,5% de los encuestados afirma estar totalmente de acuerdo y de acuerdo, respectivamente, con que la UNEMI promueve el trato igualitario entre la comunidad universitaria y la no discriminación, es decir, perciben alguna clase de esfuerzo en la universidad para que no exista discriminación de ningún tipo. Sin embargo, los resultados del siguiente ítem revelan que a pesar de los esfuerzos que se puedan percibir, igualmente se perciben casos en los cuales no se respeta la diversidad de las personas, al descender la proporción de individuos que está totalmente de acuerdo con la afirmación (ver Figura 6).

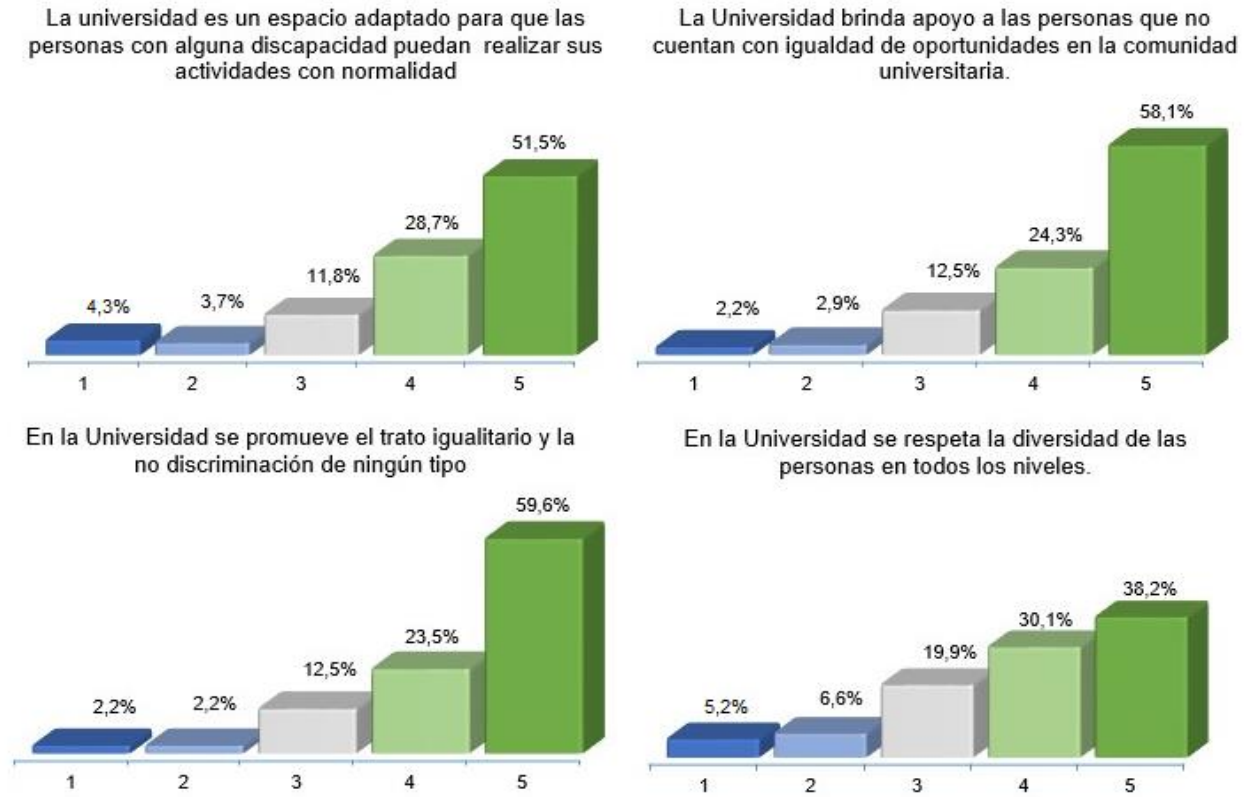


Figura 6. Percepción sobre las medidas afirmativas de la UNEMI.

La tendencia de los resultados cambia cuando se analiza el siguiente ítem, donde los encuestados manifiestan su percepción sobre la posibilidad de denunciar ante las autoridades correspondientes, un 20,7% no está de acuerdo con la afirmación, un 24,3% no está ni en desacuerdo ni de acuerdo, y el 55,2% manifiesta estar de acuerdo. El último ítem del factor analizado, un 55,2% de los encuestados indican haber escuchado o leído las Políticas de Acción Afirmativa declaradas por la UNEMI, mientras que el 44,8% restante no conoce dicha declaración de medidas (Figura 7).



Figura 7. Percepción sobre las políticas de acción afirmativas de la UNEMI.

CONCLUSIONES.

Los resultados obtenidos sugieren una percepción positiva generalizada en la comunidad universitaria sobre el ejercicio de la equidad en la institución, evaluado por los encuestados mediante una escala tipo Likert del 1 (totalmente en desacuerdo) al 5 (totalmente de acuerdo), siendo la afirmación “(V20) *He escuchado o leído las políticas de acción afirmativa de la Universidad*” la variable con menor promedio, y la afirmación “(V1) *Todas las personas tienen los mismos derechos y deberes, sin importar su sexo, etnia, procedencia, preferencia sexual, edad, condición socioeconómica, discapacidad, u otra distinción*”, “(V3) *En el contexto universitario, la igualdad de oportunidades es responsabilidad de todos y no sólo de las autoridades*”; “(V17) *En la Universidad se promueve el trato igualitario y la no discriminación de ningún tipo*”; “(V16) *La Universidad brinda apoyo a las personas que no cuentan con igualdad de oportunidades en la comunidad universitaria*”, las de mayor promedio.

Considerando la necesidad e importancia de promover y realizar proyectos y acciones concretas de equidad en las IES, es importante que en las IES se definan políticas y líneas de acción en pro de la equidad de la comunidad universitaria, a partir de un diagnóstico de los grupos vulnerables. La

equidad, por lo tanto, debe ser un objetivo estratégico, ser parte del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI) garantizará su cumplimiento en beneficio de la comunidad universitaria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Asamblea Constituyente República del Ecuador, (2008). Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial No 449 del 20 de octubre de 2008, Asamblea Constituyente del Ecuador. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
2. Asamblea Nacional República del Ecuador, (2010). LOES – *Ley Orgánica de Educación Superior*. Registro Oficial Suplemento 298, 12 de octubre. Quito: Asamblea Nacional del Ecuador. https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/LEY_ORGANICA_DE_EDUCACION_SUPERIOR_LOES.pdf
3. Asamblea Nacional República del Ecuador, (2018). LOR LOES - *Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Educación Superior*. Registro Oficial Suplemento Año II- N.297, 2 de agosto. Quito: Asamblea Nacional del Ecuador. 2018. <https://procuraduria.utpl.edu.ec/sitios/documentos/NormativasPublicas/LEY%20ORG%20NICA%20REFORMATORIA%20A%20LEY%20ORG%20NICA%20DE%20EDUCACION%20SUPERIOR%2002-08-2018.pdf>
4. CACES – Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (2018). *Política de Evaluación Institucional de Universidades y Escuelas Politécnicas en el marco del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior*. Quito: CACES.
5. Cárdenas Tapia, M. (2016). Equidad de género en la investigación. Caso de la Red de Medio Ambiente del Instituto Politécnico Nacional. *Investigación Administrativa*, 46(118), 1-21.

6. Cervelló, E., Del Villar, F., Jiménez, R. Ramos, L. & Blázquez., F. (2003). Clima motivacional en el aula, criterios de éxito de los discentes y percepción de igualdad de trato en función del género en las clases de educación física. *Enseñanza*, 21.
7. Chávez Carapia, J. (2016). Percepción de la igualdad de género en jóvenes universitarios. Grupo de investigación Centro de Estudios de la Mujer. 2015-2016. *Revista de Trabajo Social UNAM*, 75-90.
8. Cuadrado, E., Freixas Farré, A., Fuentes-Guerra, M., Luque Salas, B., Giménez, A. Rubio Alegrey, R. & Taberero Urbieto, C. (2011). *Estudio para explorar las creencias sobre igualdad entre hombres y mujeres que posee el personal docente e investigador y el personal de administración y servicios de la UCO*. Córdoba: Universidad de Córdoba.
9. Del Villar, F. (1996). La investigación en la enseñanza de la Educación Física. En F. Del Villar (Ed). *La evolución del pensamiento docente durante las prácticas didácticas. Un estudio de casos en Educación Física. (p.203-231)*. Servicio de Publicaciones Universidad de Extremadura. Cáceres.
10. Garzón, A. & D'Armas, M. (2019). La equidad en las instituciones en la educación superior en Ecuador. En: *Universidad y Colectivos Vulnerables: hacia una cultura de equidad*. Colombia: Panamericana Formas e Impresos, S.A.
11. Herdoiz, M. (2015). *Construyendo Igualdad en la Educación Superior, Fundamentación y lineamientos para transversalizar los ejes de igualdad y ambiente*. Quito: Senescyt/Unesco. <http://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/10/349720-UNESCO.pdf>
12. Logroño, M. (2017). *Género y educación superior desde las voces de las académicas*. Caso Universidad Central del Ecuador. Tesis Doctorado en Investigación Educativa, Universidad de Alicante.

13. Paes de Barros, R., Ferreira, F. Molinas Vegas, J. & Saavedra Chanduvi, J. (2008). Midiendo la desigualdad de oportunidades en América Latina y el Caribe. Washington: Banco Mundial.
14. Rodríguez Santiago, A. (2018). La persistencia de la desigualdad social en el nivel medio superior de educación en México Un estudio a nivel nacional. *Perfiles Educativos*, 40(161), 8-31.
15. Vázquez Rojas, S., Villalón Guzmán, M. T., Medina Torres, Ma. & Ortiz Calderón, A. (2018). Percepción sobre igualdad de género en estudiantes de ingeniería. *Pistas Educativas*, 40(131), 40-55.
16. Zea, M. & D'Armas, M. (2020). Igualdad de oportunidades en la comunidad universitaria. Un caso de estudio en una universidad ecuatoriana. *Revista Inclusiones*, 7 (Núm. Especial), 121-143.

BIBLIOGRAFÍA.

1. UNEMI (2018). Plan Estratégico de Desarrollo Institucional PEDI UNEMI 2018 – 2021, Universidad Estatal de Milagro.

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Mónica Elizabeth Zea Vera.** Psicóloga Industrial. Máster en Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento. Trabajador Social de Seguridad y Salud Ocupacional de la Dirección de Bienestar Universitario. Universidad Estatal de Milagro, UNEMI - Ecuador. Email: mzea_vera@hotmail.com
2. **Mayra José D'Armas Regnault.** Ingeniero Industrial. Doctora en Administración y Dirección de Empresas. Docente de la Facultad Salud y Servicios Sociales, Universidad Estatal de Milagro, UNEMI - Ecuador. Email: mdarmasr@unemi.edu.ec

RECIBIDO: 3 de marzo del 2020.

APROBADO: 15 de marzo del 2020.