

Igualdad de oportunidades en la comunidad universitaria. Un caso de estudio en una universidad ecuatoriana.

Mónica, Zea Vera¹; Mayra, D'Armas Regnault²

¹ Dirección de Bienestar Universitario. Trabajador Social de Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad Estatal de Milagro, Ecuador. Psicóloga Industrial. Maestrante de Administración Pública en Universidad Estatal de Milagro, UNEMI, Ecuador. mzea_vera@hotmail.com

²Docente de la Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Estatal de Milagro, UNEMI, Ecuador. PhD. en Administración y Dirección de Empresas. Email: mdarmasr@unemi.edu.ec

Resumen

La investigación desarrollada tuvo como objetivo principal determinar la percepción de sobre la igualdad de oportunidades en una universidad ecuatoriana, a partir del diseño y aplicación de un instrumento de medición confiable y válido. Para la recolección de información se diseñó un instrumento que se aplicó a una muestra de 136 miembros de la comunidad universitaria (estudiantes, personal administrativo y personal académico) seleccionados mediante un muestreo casual. Previa de mostración de la adecuación de los datos, índice KMO=0,849, se identificaron las dimensiones de la igualdad de oportunidades: (1) creencias personales, (2) acceso y permanencia igualitarios, (3) trato no discriminatorio, y (4) medidas afirmativas de la institución, como se confirma en el análisis factorial realizado. Estas tres dimensiones explican más del 59% de la varianza total. El análisis de fiabilidad realizado ($\alpha= 0,898$) para todas las dimensiones demuestra la consistencia interna de la escala usada y las pruebas estadísticas realizadas (significativas al 5%) permitieron determinar la validez de contenido, de concepto y de criterio del instrumento. Los resultados obtenidos sugieren una percepción positiva generalizada en la comunidad universitaria sobre el ejercicio de la igualdad en la institución, evaluado por los encuestados mediante una escala tipo Likert del 1 (totalmente en desacuerdo) al 5 (totalmente de acuerdo).

Palabras Claves: Igualdad de oportunidades, discriminación, percepción, enseñanza superior.

Equal opportunities in the university community. Study case in an Ecuadorian university.

Abstract

The main objective of the investigation was to determine the perception about equal opportunities in an Ecuadorian university, based on the design and application of a reliable and valid measuring instrument. For the collection of information, an instrument was designed and applied to a sample of 136 members of the university community (students, administrative staff and academic staff) selected by casual sampling. Prior to showing the adequacy of the data, KMO index = 0.849, the dimensions of equal opportunities were identified: (1) personal beliefs, (2) equal access and permanence, (3) non-discriminatory treatment, and (4) affirmative measures of the institution, as confirmed in the factor analysis performed. These three dimensions explain more than 59% of the total variance. The reliability analysis performed ($\alpha= 0.898$) for all dimensions demonstrates the internal consistency of the scale used and the statistical tests performed (significant at 5%)

allowed determining the validity of the content, concept and criteria of the instrument. The results obtained suggest a generalized positive perception in the university community about the exercise of equality in the institution, evaluated by respondents using a Likert scale from 1 (totally disagree) to 5 (totally agree).

Keywords: equal opportunity, discrimination, perception, higher education.

Introducción

En Ecuador, la igualdad y no discriminación es un derecho de todas las personas, que se manifiesta de forma distinta en función a la perspectiva que se considere. 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.

Las Instituciones de Educación Superior (IES) son responsables de tomar las medidas y recursos que consideren pertinentes de acuerdo a su realidad actual para garantizar la igualdad, dado que no existen a nivel de requisito legal y obligatorio acciones específicas para la aplicación efectiva de los principios de igualdad de oportunidades. En este sentido, debido a la diversidad de acciones que pueden determinar las instituciones, cada realidad es distinta con multiplicidad de opiniones, situaciones y experiencias, que inciden en la conciencia colectiva de cada institución respecto a la igualdad.

La Universidad Estatal de Milagro (UNEMI) no está exenta de dicho contexto, y como IES que sigue una gestión responsable y alineada a los requerimientos del Estado, ya ha declarado una Política de Acción Afirmativa en pro de la igualdad en la institución. No obstante, en la institución no se había realizado un estudio que permitiera conocer la situación de igualdad de oportunidades desde la impresión de los distintos actores que conforman la comunidad universitaria.

A partir de la situación descrita, surgió la necesidad de desarrollar esta investigación con el propósito de conocer cómo se sienten los miembros de la comunidad universitaria sobre el ejercicio de la igualdad en la institución donde hacen vida, lo que puede convertirse en una fuente de información para definir políticas y acciones concretas en pro de la equidad de la comunidad universitaria. Para ello, se diseñó una metodología que sirva de instrumento para la determinación de la percepción de la comunidad universitaria de la UNEMI, y que pueda ser referente en la materia.

La investigación desarrollada tuvo como objetivo general determinar la percepción de la comunidad universitaria de la UNEMI sobre el ejercicio efectivo de los principios de igualdad de oportunidades de todos los actores de la institución. Para ello, se llevaron a cabo las siguientes etapas durante el estudio: (1) revisión de los antecedentes teóricos sobre la igualdad de oportunidades y su medición, así como de la normativa legal vigente en el Ecuador, la cual establece los lineamientos y

regula el ejercicio de las IES del país en la materia; (2) diseño de una metodología para determinar la percepción de la comunidad universitaria sobre el cumplimiento de los principios de igualdad; (3) aplicación en la UNEMI del cuestionario diseñado para la obtención de los datos; y (4) 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 del principio de igualdad de oportunidades en la UNEMI.

1. Marco conceptual de la igualdad de oportunidades

La igualdad y su contraparte la desigualdad en sus distintas variantes (económica, educativa, de género, de oportunidades, entre otras), ha sido estudiada ampliamente en diferentes contextos, especialmente desde el enfoque de los factores que causan la desigualdad, las consecuencias en la sociedad, y las estrategias que pueden tomarse para reducirla.¹

En el presente artículo se realiza un análisis del marco conceptual de la igualdad, haciendo énfasis en el contexto de la educación superior, tanto a nivel internacional como nacional. La igualdad y no discriminación según la define las Naciones Unidas (ONU), es un principio que forma parte fundamental del estado de derecho, donde el Estado, las personas y todas las organizaciones públicas y privadas tienen igual derecho a la protección de la ley e igual deber de su cumplimiento, sin ningún tipo de discriminación, siendo la ley justa, equitativa e imparcial. En este sentido, los Estados Miembros de la ONU tienen el compromiso de fomentar la igualdad y combatir cualquier forma de discriminación, como las específicas que afectan grupos minoritarios como personas con discapacidad, migrantes, pueblos indígenas, personas de diferentes tipos raciales o religiosos, con distinta orientación sexual o género.²

Se puede definir entonces a la igualdad como el principio que considera 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. Por lo tanto, lo igualdad de oportunidades se define como “la situación en la que todas las personas, independientemente de las circunstancias exógenas, tengan las mismas oportunidades en la vida”³, entendiéndose dichas circunstancias exógenas como aquellos factores sobre los cuales los individuos no tienen ningún control al que son inherentes a ella, como su género, grupo étnico, procedencia, situación

¹ Elizabeth Morales Vanegas y Rosa Maria Valles Ruiz, "Representaciones sociales de alumnos becarios sobre factores de desigualdad económica y educativa: un acercamiento", Revista Inclusiones Vol: 5 num especial (2018): 136.

² Naciones Unidas. Igualdad y no discriminación, La ONU y el Estado de Derecho (Madrid: Naciones Unidas, 2019), <https://www.un.org/ruleoflaw/es/thematic-areas/human-rights/equality-and-non-discrimination/> (30 de septiembre de 2019).

³ Ricardo Paes de Barros; Francisco H.G.Ferreira; José R Molinas Vegas. y Jaime Saavedra Chanduvi, Midiendo la desigualdad de oportunidades en América Latina y el Caribe (Washington: Banco Mundial, 2008), 41-78.

socioeconómica, entre otros, y que no deberían favorecer o desfavorecer el éxito de los individuos.⁴

En teoría, la existencia de una igualdad de oportunidades implicaría que los considerados logros de las personas, tales como acceder a estudios en cualquiera de sus niveles, obtener un trabajo con una justa y buena remuneración, ascender en el puesto de trabajo, entre otros, serían equitativos para todas las personas, y no estarían condicionados por los factores externos mencionados anteriormente, sino únicamente por factores que las personas pueden controlar, como el esfuerzo propio, dedicación y decisiones.

Los estudios sobre desigualdad de oportunidades se concentran típicamente en los logros educativos y en las posiciones sociales (ocupaciones, clase social, etcétera) y cómo estos logros están asociados (o no) a las características adscritas a las personas (por ejemplo, marcadores de adscripción social: la pertenencia étnica, el origen migratorio y la clase social de origen, entre otras)⁵

Según la reconocida publicación del Banco Mundial, la desigualdad de oportunidades en la sociedad se origina por tres grandes fuentes: las características intrínsecas y personales, los tratos discriminatorios y la posibilidad de acceso a los servicios sociales⁶. La descripción de las tres fuentes se muestra en la Tabla 1.

Fuente	Descripción
Características intrínsecas y personales	<i>Legado genético, talento y motivación (deficiencias físicas y/o intelectuales).</i> Una sociedad puede desear invertir recursos para nivelar el campo de juego para personas con estas desventajas.
Tratos discriminatorios	<i>Trato desigual de personas igualmente meritorias (discriminación).</i> <i>Personas con diferentes circunstancias (entorno familiar, raza o lugar de origen).</i> Aunque hay consenso en que la discriminación es injusta, el monto de recursos que están dispuestas a invertir las sociedades para eliminar esta fuente de desigualdad varía considerablemente y permanece aún como un debate abierto.
Acceso a los servicios sociales	<i>Falta de las oportunidades básicas, aquellas primordiales para el desarrollo en las primeras etapas de la vida.</i> Implementar políticas para incrementar el acceso a las oportunidades básicas y para garantizar que su provisión no sea sistemáticamente sesgada en perjuicio de ningún grupo en particular o ningún tipo de persona.

Fuente: Elaboración de los autores a partir de Paes de Barros et al.

Tabla 1.

Fuentes de la desigualdad de oportunidades.

⁴ Ricardo Paes de Barros et al, Midiendo la desigualdad... 41-78.

⁵ Santiago Andrés Rodríguez, "La persistencia de la desigualdad social en el nivel medio superior de educación en México Un estudio a nivel nacional", Perfiles Educativos Vol: 40, 161 (2018): 20.

⁶ Ricardo Paes de Barros et al, Midiendo la desigualdad... 41-78.

A nivel de la sociedad, en general “la desigualdad causada por la desigualdad de oportunidades es percibida por la mayoría como algo fundamentalmente injusto”⁷, a diferencia de la desigualdad en los resultados (trabajo, salario) no logrado a razón de un menor esfuerzo personal o dedicación. A modo de ejemplo, las oportunidades de estudio, empleo y progreso serán distintas para un niño nacido en un área rural, con cuatro hermanos, cuyos padres no son alfabetizados, y que probablemente esté sometido a trabajo infantil para ayudar a la familia, a las oportunidades de estudio, empleo y progreso de un niño nacido en un área urbana, hijo único, cuyos padres poseen educación de tercer nivel y trabajan ejerciendo su profesión. De manera similar pero en el ámbito académico, no tendrán las mismas oportunidades de ascenso en la carrera a puestos de mayor carga y remuneración, por ejemplo, una docente mujer y madre que dedica tiempo a sus hijos y está a cargo de los adultos mayores de su familia, a un docente hombre que es padre, pero que por motivos culturales no tiene la responsabilidad de asumir las tareas y cuidados de la familia y el hogar.

En este sentido, a pesar de la percepción generalizada de la sociedad sobre la desigualdad ser fundamentalmente injusta, “la discriminación, la marginación y las desigualdades están visiblemente presentes en las estructuras sociales y son mejorados y alentados por su funcionamiento”⁸, por lo que muchas veces esa ausencia de igualdad en las oportunidades de las personas puede concebirse como circunstancias propias aceptadas y que no poseen solución, o pasar completamente desapercibidas por la sociedad, en función al contexto familiar, cultural, histórico y / o religioso; por lo tanto, “las construcciones culturales y psicológicas contribuyen aún más a estas imperfecciones, positiva o negativamente”.⁹

No obstante, la realidad muestra ser muy distinta y las circunstancias exógenas siguen teniendo una enorme influencia en las oportunidades que pueden percibir las personas en cualquiera de las etapas de su vida. Por ello, las administraciones de los países desarrollan políticas públicas como medidas para “nivelar el terreno de juego de tal manera que las circunstancias (...) no ejerzan influencia sobre las oportunidades de vida de una persona”¹⁰. Políticas tales como becas de estudio, subsidios familiares, entre otros, proporcionan una base de apoyo a las personas para equiparar las oportunidades y obtener igualdad en los resultados, ello se basa en que desde una perspectiva normativa, existe un consenso creciente a favor de la igualdad oportunidad, una característica generalmente más deseable

⁷ Ricardo Paes de Barros et al, *Midiendo la desigualdad...* 46.

⁸ Kalyan Kumar Kameshwara y Tanu Shukla, "Towards Social Justice in Institutions of Higher Learning: Addressing Gender Inequality in Science & Technology through Capability Approach", *Administrative Sciences* Vol: 7, 22 (2017): 11.

⁹ Kalyan Kumar Kameshwara y Shukla Tanu Shukla, *Towards Social Justice...* 11.

¹⁰ Ricardo Paes de Barros et al, *Midiendo la desigualdad...* 15.

para la sociedad que la igualdad de resultado como objetivo relevante para guiar las políticas públicas¹¹.

La conceptualización de la desigualdad de oportunidades ofrecida por el Banco Mundial es una referencia importante para la definición de la variable de igualdad de oportunidades a considerar en el estudio de la percepción de la comunidad universitaria, presentado en las siguientes secciones del artículo. Igualmente, otras dimensiones de las variables deben ser consideradas para lograr una definición integral.

2. Igualdad de oportunidades en la educación superior

En 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. En la publicación se propone una herramienta para el análisis e interpretación de factores de discriminación, estereotipos e imaginarios de los actores de las IES, respecto a los ejes: discapacidades, interculturalidad, género y ambiente; y considerando como variables a las actitudes y formas de pensar, estereotipos, factores de discriminación, desde la perspectiva de los estudiantes, los docentes, los administrativos y servicios, y las autoridades.¹²

El estudio citado considera como variables de control o marcadores de 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, variables que pueden ser analizadas y contrastadas para ahondar en el análisis de la igualdad en las instituciones.

Los indicadores de desigualdad en las IES se obtendrán al cruzar estas [variables de control] con el resto de información sobre acceso, permanencia, movilidad, distribución académica, contratación, ocupación de cargos directivos, etc. Éstas deberían complementarse a futuro, con la finalidad de lograr diagnósticos más profundos, según los enfoques que adopten las instituciones para el desarrollo de sus políticas de igualdad.¹³

Así, una institución que quiera promover la igualdad de oportunidades, puede

¹¹ Rosa María Valles Ruiz y Elizeth Morales Vanegas, "Desigualdad económica y educativa en la universidad: Esbozo y aproximación cualitativa desde las representaciones sociales de alumnos becarios de manutención", *Revista Inclusiones* Vol: 6, Número Especial (2019): 106-124.

¹² Magdalena Herdoíza, *Construyendo Igualdad en la Educación Superior. Fundamentación y lineamientos para transversalizar los ejes de igualdad y ambiente* (Quito: SENESCYT/UNESCO, 2015), <http://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/10/349720-UNESCO.pdf> (9 de septiembre de 2019).

¹³ Magdalena Herdoíza, *Construyendo igualdad...82*.

iniciar sus acciones afirmativas a partir del diagnóstico sobre su situación actual en materia de igualdad, y de una sistematización de su medición y seguimiento periódico, lo cual permitirá establecer las estrategias eficaces y orientar los esfuerzos a los ámbitos con mayor debilidad que sean detectados. Por el contrario, si no se toman medidas de gestión, las instituciones educativas pueden convertirse en un crisol para la desigualdad por motivos de discriminación, especialmente por motivos de la procedencia, rasgos étnicos, situación familiar y socioeconómica, del alumnado, profesorado y demás personas que hacen vida en las IES, cuando todos quienes pertenecen a la comunidad educativa no atienden a la naturaleza igualitaria y plural de la educación.¹⁴

Las IES se enfrentan a retos importantes para lograr la igualdad de oportunidades, por la diversidad de enfoques que se presentan, de los cuales destacan: el acceso, permanencia y egreso igualitarios de los estudiantes, especialmente de aquellos provenientes de áreas rurales, de clases socioeconómicas bajas, o con alguna discapacidad declarada¹⁵; y la igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional de los trabajadores académicos, como docentes e investigadores, y del personal administrativo, sin importar su género, procedencia, discapacidad, u otros; enfoques que difieren en su naturaleza, origen, personas afectadas, y que demandan de las IES estrategias muy diferentes y muy bien analizadas. Ejemplo de ello sería la paridad, una de las estrategias más manejadas como medida para enfrentar la desigualdad de género, sin embargo, la representación igualitaria en números no garantiza una igualdad en el desarrollo a nivel profesional.¹⁶

Sin duda, la igualdad de oportunidades en el ámbito universitario requiere de la concienciación y compromiso de todos los actores, así como tomar medidas claras para hacer frente a la discriminación, iniciativas para lograr la igualdad, a partir de la formación del profesional de la enseñanza, y el involucramiento de todos los actores y la comunidad¹⁷, es decir, “se requiere una dimensión institucional para involucrar a todos los miembros de la comunidad universitaria”.¹⁸

3. Marco legal de la igualdad de oportunidades en las IES del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador establece los principios por los cuales se debe regir el ejercicio de los derechos de cada una de las personas en nuestro país. La igualdad es uno de esos principios, y el Estado es quien principalmente debe garantizar, mediante acciones afirmativas, que la desigualdad y la

¹⁴ Susana Gavilanes Bravo, "Educación: Punto de partida de la desigualdad", Revista Inclusiones Vol: 4 Número especial (2017): 252-260. Elizabeth Morales Vanegas y Rosa Valles Ruiz, "Representaciones sociales de alumnos becarios sobre factores de desigualdad económica y educativa: un acercamiento", Revista Inclusiones Vol: 5 Número especial (2018): 136-168.

¹⁵ Santiago Cardozo Politi y Pablo Andrés Menese Camargo, "Tendencias en la desigualdad de oportunidades educativas en Uruguay", Estudios Sociológicos XXXVII Vol: 109 (2019): 99-132.

¹⁶ Kalyan Kumar Kameshwara y Shukla Tanu Shukla, "Towards Social Justice in...1-13.

¹⁷ Amparo Hurtado Soler, Marta Talavera Ortega, y Luis Roca Pérez, "Educación para la paz y la igualdad en la formación del profesorado", Innovación educativa Vol: 19, 79 (2019): 123-144.

¹⁸ Ana María Ortiz Colón, Miriam Agreda Montoro y María Jesús Colmenero Ruiz, "Toward Inclusive Higher Education in a Global Context", Sustainability Vol: 10 (2018): 8.

discriminación no interfieran en el ejercicio de los derechos de las personas. El artículo 11, numeral 2 cita:

Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá 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. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad¹⁹.

En cuanto al derecho a la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral, para el desempeño de cargos en entidades públicas, el artículo 61 de la Norma Suprema, en su numeral 7 señala el derecho de los ecuatorianos y ecuatorianas para:

(...) desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional.²⁰

De igual forma, los artículos 66, 83, 330 y 331 de la Carta Magna, 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 las condiciones de igualdad de oportunidades en el sistema de educación superior, y define dicho principio en el artículo 71 como se presenta a continuación:

El principio de igualdad de oportunidades consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad²¹.

El Consejo de Educación Superior (CES), por atribuciones conferidas en la LOES, expidió el “Reglamento para garantizar la igualdad de todos los actores en el Sistema de Educación Superior” en junio del año 2017. En dicho Reglamento, se establecen los lineamientos que obligatoriamente deben seguir las IES a fin de

¹⁹ "Constitución de la República del Ecuador", Registro Oficial N° 449 del 20 de octubre de 2008, Asamblea Constituyente del Ecuador, Quito, Ecuador.

²⁰ Constitución de la República del Ecuador.

²¹ “Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)”, Registro Oficial Suplemento 298 del 12 de octubre de 2010, Quito, Ecuador.

asegurar el ejercicio efectivo de los principios de igualdad de oportunidades descritos en el documento. Por disposición del CES, cada IES del Ecuador debe efectuar un diagnóstico institucional de igualdad, al que deberán responder acciones afirmativas a ser implementadas para disminuir las brechas de igualdad en el ámbito universitario y garantizar la igualdad a todos los actores, es decir, estudiantes, personal académico, personal administrativo, y otros actores involucrados.

La igualdad plantea la adopción de medidas afirmativas tendientes a superar formas sociales, económicas, culturales y políticas excluyentes y discriminatorias, e involucra la apertura de oportunidades en respuesta a condiciones de desigualdad y asimetría estructuralmente generadas.²²

En el marco de las exigencias establecidas en la normativa legal vigente, y para dar cumplimiento a un ejercicio efectivo de los principios de igualdad a todos los actores de la comunidad universitaria, la UNEMI expide sus políticas de acción afirmativa, el 26 de julio de 2017, donde se definen las prácticas institucionales orientadas a eliminar toda forma de discriminación²³. A la fecha, la universidad no cuenta con un estudio que permita determinar el nivel de cumplimiento de dichas políticas, o de la percepción de la comunidad universitaria respecto a las condiciones de igualdad, percepción que se pretende conocer a partir de la presente investigación.

4. Antecedentes de medición de la percepción sobre la igualdad

La revisión bibliográfica realizada permite señalar que las investigaciones referentes a igualdad se han enfocado, primordialmente, al estudio de la desigualdad resultante por motivos de género, de condición socio económica y familiar, o de discapacidad, en distintos ámbitos de la vida, edades, y contextos; sin embargo, no se había desarrollado hasta el presente, un estudio para conocer la percepción de un colectivo sobre la igualdad de oportunidades en el contexto educativo superior que considerase también criterios de diversidad étnica, procedencia, edad, y desde el punto de vista de los diferentes colectivos que conforman la comunidad universitaria. A pesar de lo descrito, a continuación se presentan antecedentes sobre estudios de igualdad que aportan referencias teóricas y metodológicas a los investigadores, que son pertinentes a la variable bajo estudio.

Vázquez, Villalón, Medina y Ortiz²⁴, realizan un estudio sobre la precepción de la igualdad en estudiantes de ingeniería en una universidad mexicana, desde la

²² "Reglamento para garantizar la igualdad de todos los actores en el Sistema de Educación Superior", RPC-SO-22-No.414-2017, Gaceta Oficial del Consejo de Educación Superior (CES) del 30 de junio de 2017.

²³ "Políticas de acción afirmativa de la Universidad Estatal de Milagro", Resolución OCAS-SO-13072017-Nº13 Órgano Colegiado Académico Superior (OCAS) del 13 de julio de 2017.

²⁴ Silvia Vázquez Rojas, María Teresa Villalón Guzmán; Ma. Guadalupe Medina Torres y Ana Lilia Ortiz Calderón, "Percepción sobre igualdad de género en estudiantes de ingeniería", *Pistas Educativas* Vol: 40, 131 (2018): 40-55.

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).

Arroyo²⁵, realizó un estudio acerca de la percepción de los hombres sobre la igualdad de género en el ámbito laboral, a través de un enfoque cualitativo mediante entrevista abierta con guión de temas y análisis del discurso. Los factores de igualdad de género tratados con los entrevistados abarcaron: Igualdad de acceso laboral, promoción y formación de las mujeres, acciones positivas, corresponsabilidad, permisos de paternidad y ordenación del tiempo, planes de igualdad de su empresa, relación entre la ley y la realidad laboral.

Logroño²⁶, 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. La autora hace referencia al informe de la Comisión Europea²⁷, que distingue cuatro tipos de segregaciones entre hombres y mujeres en el mundo científico, extendido también en el mundo académico: 1. De naturaleza horizontal, referida a la “segregación en los sectores ocupacionales o disciplinarios”; 2. De naturaleza vertical, relativa a la ocupación de puestos jerárquicos; 3. De naturaleza financiera, respecto a las remuneraciones recibidas; y 4. De naturaleza temporal, referida a las diferencias existentes en la asunción de responsabilidades en el hogar y maternidad que ocasionan “lagunas profesionales” en las mujeres.

Cárdenas²⁸, 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.

²⁵ Laura Arroyo Barrio, "Percepción de los hombres ante la igualdad de género en el ámbito laboral: relación entre la igualdad legal y la igualdad efectiva" (Tesis Doctorado en Sociología, Universidad de Salamanca, 2017). 49-97, 159.

²⁶ Mercy Julieta Logroño, "Género y educación superior desde las voces de las académicas. Caso Universidad Central del Ecuador", (Tesis Doctorado en Investigación Educativa, Universidad de Alicante, 2017). 13-258, 328.

²⁷ Mary Osborn, Teresa Rees, Bosch Mineke, Helga Eneling, Claudine Hermann, Jyete Hilden, Anne McLaren, Rossella Palomba, Leena Peltonen, Carmen Vela, Dominique Weis, Agnes Wold, Joan Mason, Christine Wenneras, "Política científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros", (Bruselas: Comisión Europea, 2001).

²⁸ Magali Cárdenas Tapia, "Equidad de género en la investigación. Caso de la Red de Medio Ambiente del Instituto Politécnico Nacional", Investigación Administrativa Vol: 46, 118 (2016): 1-21.

Chávez²⁹, presenta el estudio realizado por el grupo de investigación del Centro de Estudios de la Mujer (CEM) sobre la percepción sobre las creencias y conocimiento legislativo sobre la igualdad de género, entre jóvenes universitarios estudiantes de Trabajo Social, utilizando la encuesta para evaluar las creencias de igualdad de género de la Universidad de Córdoba, cuyos ítems se agrupan en los siguientes factores o dimensiones: sexismo moderno, neosexismo, actitudes hacia el rol de género e ideología de género.

Cervelló, Del Villar, Jiménez Ramos y Florentino³⁰, realizaron un estudio que incluía 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), considerando aspectos como: agrupación, tipo de evaluación, tiempo de atención, motivación, expectativas previas de rendimiento y distribución de autonomía en chicos y chicas.

Ebie y Djebarni³¹, investigaron las prácticas de igualdad y diversidad en pequeñas y medianas empresas de distintos sectores económicos de Gales, en función a cinco temas principales de la Gestión de la Diversidad (*Managing Diversity*): conocimiento sobre igualdad y diversidad, retos de la igualdad y la diversidad, igualdad en el empleo (contratación y selección), gestión de fuerza laboral diversa, respuesta organizacional al cambio (clima laboral, cambios demográficos).

En su tesis doctoral, Tura³² identifica y analiza la relación entre las dimensiones de percepción de igualdad de oportunidades por motivo del género del personal y el tipo de cultura organizativa, desarrollando los siguientes ámbitos de análisis: Políticas de igualdad de oportunidades de género; difusión de las políticas de igualdad; imagen externa de la organización; lenguaje utilizado en la organización; equidad distributiva; equidad en la selección, la promoción, la contratación y el desarrollo personal; política retributiva; condiciones laborales; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; acoso laboral.

²⁹ Julia del Carmen Chávez Carapia, "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, (2016): 75-90.

³⁰ Eduardo Cervelló, Fernando Del Villar, Ruth Jiménez, Luis Ramos y Florentino Blázquez, "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 Vol: 21 (2003): 379-395.

³¹ Samuel Ebie y Ramdane Djebarni, "Equality and Diversity Management: An investigation into the business case for equality and diversity practise in SMEs", The International Journal of Diversity in Organizations, Communities, and Nations: Annual Review Vol: 10, 5 (2010): 145-68.

³² Marta Tura Solvas, "La cultura organizativa y la percepción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres", (Tesis Doctoral, Universitat Politècnica de Catalunya, 2012), 306.

El estudio realizado por la Unidad de Igualdad de la Universidad de Córdoba³³, explora las creencias sobre igualdad de género entre el personal docente e investigador y el personal de administración y servicios de la institución, 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.

Saurina, Muñoz, Cabruja y Casas³⁴, analizaron las percepciones de mujeres seleccionadas aleatoriamente en la ciudad de Girona, respecto a la calidad de vida proporcionada por su ciudad y la percepción de desigualdad de oportunidades y / o de discriminación. Los principales ámbitos destacados en el estudio por las mujeres se dividieron en los siguientes: la vida en la ciudad (factor tiempo, posibilidades económicas), conciliación de la vida familiar y la vida laboral (conciliación de horarios familiar y laboral, y de vacaciones), situación en el mundo laboral (diferencias de sueldo o de estatus, edad, carga familiar o hijos), vida privada (roles, trabajo doméstico y cuidado de familiares).

5. Metodología

La investigación se desarrolló bajo un diseño metodológico con enfoque cuantitativo, que permitiera conocer la percepción de la comunidad universitaria respecto a la igualdad de oportunidades en la institución. Para ello, y en función a la revisión bibliográfica realizada, se describe la *igualdad de oportunidades* como la garantía de las mismas posibilidades y condiciones a todos los actores, en términos conceptuales y operativos, que servirá para el diseño de la escala de valoración.

5.1 Diseño del instrumento de medición

A partir de la definición de desigualdad del Banco Mundial, del principio de igualdad de oportunidades establecido en la normativa legal vigente exigida a las IES del Ecuador, y los aportes obtenidos de los antecedentes bibliográficos, las dimensiones que comprenden la *igualdad de oportunidades* en la universidad se definen como las cuatro siguientes: creencias personales, trato no discriminatorio, acceso y permanencia igualitaria, y medidas afirmativas de la institución.

Las *creencias personales* son de gran importancia para el estudio, ya que permite 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

³³ Esther Cuadrado, Anna Freixas Farré; Marina Fuentes-Guerra; Bárbara Luque Salas; Amalia Reina Giménez; Rocío Rubio Alegrey y Carmen Tabernero Urbieta, 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, 2011), 158.

³⁴ Carme Saurina, Dolors Muñoz, Teresa Cabruja, Ferran Casas, "Calidad de vida y percepción de la desigualdad de la mujer en la ciudad de Girona", Intervención Psicosocial Vol: 9, 1 (2000): 99-116.

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. Las preguntas realizadas permiten al investigador contar con una idea general sobre cómo los encuestados conciben la variable bajo estudio (Ver Tabla 2).

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 tales 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; y por cualquier otra distinción.	<i>Estudiantes:</i> Trato igualitario por parte de profesores y otros estudiantes. <i>Personal académico y administrativo:</i> Remuneración consistente e igualitaria de personas con trabajo de igual valor. 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.

Tabla 2

Definición de las dimensiones que conforman la igualdad de oportunidades.

El *trato no discriminatorio* abarca las situaciones del día a día de la vida universitaria, donde todas las personas, sin distinción de las circunstancias o condiciones inherentes a su persona, reciben un trato igualitario por parte de los demás miembros de la comunidad universitaria. En este sentido, para los diferentes grupos que componen la comunidad universitaria (estudiantes, personal académico, personal administrativo y de servicios generales), la operacionalización del trato no discriminatorio se evidencia en circunstancias diferentes: los estudiantes lo percibirán, por ejemplo, durante la convivencia con otros estudiantes, en la dinámica de la clase impartida por los profesores, durante la aplicación y revisión de evaluaciones. Por su parte, el personal que labora en la institución, percibirá un trato discriminatorio o no durante el desempeño de sus labores por parte de sus compañeros, o de los jefes inmediatos, en aspectos inherentes al trabajo como el trato, la asignación de carga de trabajo o la remuneración.

El *acceso y permanencia igualitaria*, hace referencia a las condiciones establecidas por el sistema educativo para brindar oportunidades igualitarias de ingreso a la universidad; en el caso de los estudiantes, oportunidad igualitaria para el ejercicio del derecho a la educación; y en el caso de los profesionales, oportunidad igualitaria de 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.

Por último, las *medidas afirmativas* que sean establecidas en la institución, tendrán gran importancia en la consolidación de una cultura igualitaria en todos los niveles y grupos de actores, y que, en el marco legal actual son de elaboración, ejecución y evaluación obligatorios. Lo anterior 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.

En función a los factores que describen la igualdad de oportunidades, se diseñó un cuestionario conformado por veinte ítems que consisten en afirmaciones sobre la igualdad de oportunidades, 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”. Adicionalmente, se incluyeron preguntas referentes a los datos demográficos de los participantes, a fin de contar con información sobre la muestra para realizar un posterior análisis descriptivo.

La UNEMI cuenta con una comunidad universitaria de 6.792 personas³⁵, entre estudiantes (6.215), personal académico (300), y personal administrativo y de servicios generales (277), considerada la población para esta investigación. Para

³⁵ “Plan Estratégico de Desarrollo Institucional PEDI UNEMI 2018 – 2021”, Universidad Estatal de Milagro, 2018.

el cálculo de la muestra, se realizó un muestreo probabilístico estratificado (por conveniencia) se consideró un error máximo aceptable del 10,5%, un 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.

6. Resultados, discusión y análisis

6.1 Caracterización de la muestra

Las preguntas sobre datos demográficos, permiten describir brevemente la muestra de individuos encuestados, y conocer la proporción de los mismos que pertenecen a grupos históricamente vulnerables, quienes, por motivos de sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, origen nacional o étnico, estado de salud o condición socioeconómica, no han contado con las mismas oportunidades, refiriéndose a mujeres; personas con discapacidad; personas pertenecientes a grupos étnicos indígenas, montubios o afro ecuatorianos; procedentes de áreas rurales; y extranjeros³⁶.

La muestra de individuos encuestados corresponde, de acuerdo a la estratificación determinada, a un 78% estudiantes, 11% personal académico, y 11% personal administrativo. El 61,8% son mujeres y el 38,2% hombres, destacándose una mayor proporción de mujeres en la muestra, condición que caracteriza a la universidad. En cuanto al estado civil, el 80,9% de los encuestados declaran estar en soltería, un 16,9% casado, y el restante 2,2% divorciados o viudos. Respecto a los rangos etarios, un 80,1% de los encuestados tienen entre 18 y 30 años, en menor proporción los encuestados entre 31 y 50 años (15,4%) y 51 y 73 años (4,4%). El 2,2% de los encuestados declaró poseer alguna discapacidad certificada. El 64% procede de áreas urbanas, mientras que el 36% restante, de áreas rurales. La distribución de los encuestados en función a su grupo étnico y nacionalidad se muestra en la Figura 1.

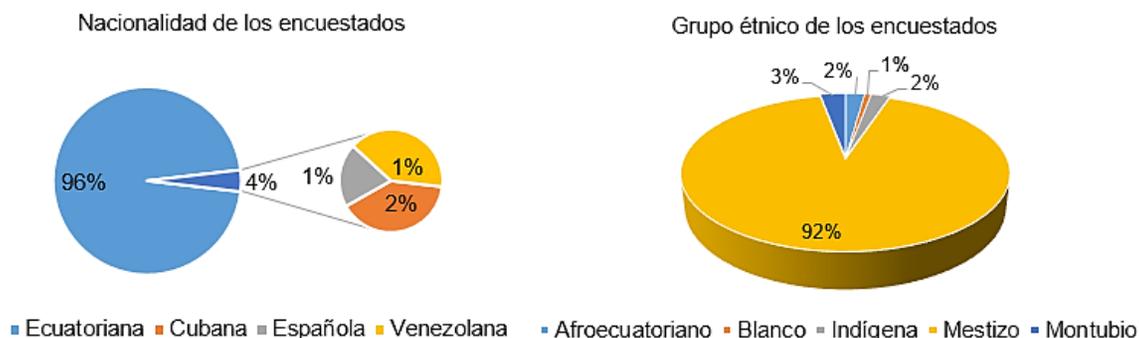


Figura 1

Proporción de encuestados de acuerdo al grupo étnico y nacionalidad.

³⁶ "Reglamento para garantizar la igualdad..." y "Políticas de acción afirmativa...".

6.2 Fiabilidad y validez del instrumento

Se determinó la confiabilidad del instrumento a través del cálculo de la medida de coherencia o consistencia interna alfa Cronbach, método altamente utilizado en investigación para conocer la fiabilidad de las escalas, y cuyo uso resulta conveniente para la presente investigación, debido a que resulta fehaciente para una escala de una veintena de ítems, y sólo requiere una única administración del instrumento para su cálculo³⁷. Los cálculos realizados a través del software estadístico *XLSTAT*, dan como resultado un alfa de Cronbach global de 0.898.

Para evitar subestimar la consistencia interna del instrumento, se determinó el coeficiente para cada dimensión que conforma el constructo (creencias personales: 0.537; acceso y permanencia igualitario: 0.812; trato no discriminatorio: 0.856; medidas afirmativas de la institución: 0.784), lo que significa que la escala utilizada para medir la percepción de la igualdad de oportunidades es confiable.

La validez del instrumento diseñado se refiere al grado que en cual éste es capaz de medir la variable que el investigador pretende medir³⁸, y consiste en comprobar que “los ítems de la escala sean de contenido homogéneo (...) Así, es necesario que todos los ítems del dominio de actitud o de conducta se ajusten a un modelo unifactorial”³⁹.

El cuestionario que se ha formulado, cumple con requisitos de validez en su contenido, al ser capaz de reflejar el dominio específico de contenido de la variable igualdad de oportunidades en el contexto universitario, el mismo que se sustenta en la revisión bibliográfica de la teoría y antecedentes, realizada para la determinación de los factores que componen la variable, y para la construcción de los ítems correspondientes. En este sentido, los investigadores consideran que el instrumento mide las principales dimensiones de la variable bajo estudio, al considerar publicaciones de fuentes de alta credibilidad para la dimensionar la variable.

Igualmente, es de relevancia para el estudio apreciar la validez del instrumento respecto a su constructo que fue caracterizado a partir del marco teórico: “el énfasis se sitúa en recabar evidencias acerca de si la interpretación de las puntuaciones de los instrumentos de medida es adecuada para diferenciar las características del rasgo latente que se pretende medir tal cual se ha definido como constructo”⁴⁰. Así, la validez del instrumento puede soportarse en los resultados obtenidos a partir del análisis factorial realizado.

³⁷ Heidi Celina Oviedo y Adalberto Campo Arias, "Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach", *Revista Colombiana de Psiquiatría* Vol: 45, 4 (2005): 572-580.

³⁸ Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado, y Pilar Baptista Lucio, *Metodología de la investigación*, (México: McGraw-Hill, 2014) .

³⁹ Margarita Bakieva, "Diseño y validación de un instrumento para evaluar la Colegialidad Docente", (Tesis Doctoral en Educación, Universitat de Valencia, 2016): 242, 488.

⁴⁰ Margarita Bakieva, *Diseño y validación...*140.

6.3 Análisis Factorial

Para identificar las dimensiones de la igualdad de oportunidades de acuerdo con la percepción de comunidad universitaria de la UNEMI, se realizó un análisis factorial con soporte del software estadístico XLSTAT.

El análisis factorial es una técnica ampliamente utilizada en la investigación y en la construcción de instrumentos de medición, cuyo objetivo principal es “buscar el número mínimo de dimensiones capaces de explicar el máximo de información contenida en los datos”⁴¹, es decir, la tendencia de los ítems a relacionarse o agruparse en un mismo factor o dimensión en función a constructos subyacentes⁴².

Para contrastar si las correlaciones parciales entre las variables son lo suficientemente pequeños para un análisis factorial, se empleó la medida de adecuación de muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), cuyo valor resultante de 0,849 indica que puede utilizarse el análisis factorial con los datos muestrales analizados. Por otra parte, el determinante de la matriz de correlaciones de 0,0006218 indica que las variables están linealmente relacionadas y el análisis factorial resulta pertinente.

La extracción de los factores se realizó mediante el método de Componentes Principales, que arrojó cuatro factores que explican el 59% de la varianza. El gráfico de sedimentación muestra los valores propios o cantidad de varianza explicada por un componente principal y evidencia el número ideal de factores⁴³ (Ver Figura 2).

Para la simplificación de la interpretación de los factores, se empleó la rotación ortogonal *Varimax*, a partir del cual se evidencia la estructura factorial de la variable, mostrada en la Tabla 3.

La igualdad de oportunidades, aunque compuesta por varias dimensiones, puede considerarse una variable unifactorial, compuesta por elementos de un mismo constructo. En palabras de Morales:

La pluridimensionalidad que nos puede mostrar el análisis factorial (y también la complejidad meramente conceptual) es compatible con una interpretación unidimensional de todo el instrumento que puede medir un rasgo más general (pero bien definido) y que a la vez puede descomponerse para medir aspectos más específicos del mismo constructo⁴⁴.

⁴¹ Juan Miguel Marín Diazaraque, "El procedimiento Análisis factorial, Guía para el Análisis de Datos", (Madrid: Universidad Carlos III de Madrid, 2015, <http://halweb.uc3m.es/esp/Personal/personas/jmmarin/esp/GuiaSPSS/20factor.pdf> (9 de septiembre de 2019).

⁴² Pedro Morales Vallejo, "El Análisis Factorial en la construcción e interpretación de tests, escalas y cuestionarios", (Madrid: Universidad Pontificia Comillas, 2011), <http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/AnalisisFactorial.pdf> (9 de septiembre de 2019).

⁴³ Juan Miguel Marín Diazaraque, El procedimiento... 435.

⁴⁴ Pedro Morales Vallejo, El Análisis Factorial...19.

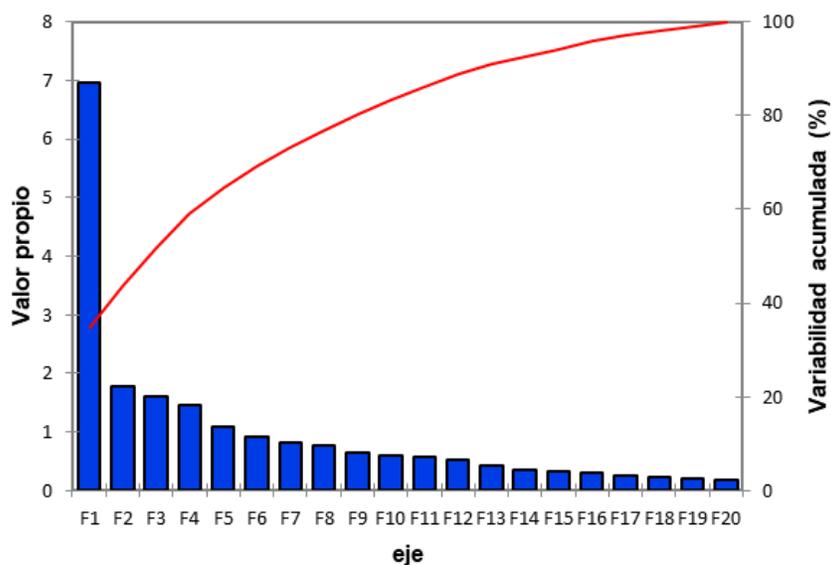


Figura 2
Gráfico de sedimentación

	D1	D2	D3	D4
V2	0,741			
V1	0,652			
V3	0,566			
V5		0,843		
V6		0,824		
V4		0,677		
V7		0,613		
V10			0,742	
V14			0,724	
V13			0,722	
V9			0,716	
V12			0,659	
V11			0,551	
V8			0,533	
V1				0,795
V16				0,732
V19				0,697
V15				0,659
V18				0,495
V20				0,341

Tabla 3
Matriz de configuración tras rotación Varimax

Así, a continuación, se presenta la estructura de la igualdad de oportunidades obtenida a partir de los datos de la percepción de la comunidad universitaria de la UNEMI, que se encuentra conformado por los ítems descritos en la Tabla 4.

Dimensión	Variables
1: Creencias personales	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.
	V2 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.
	V3 En el contexto universitario, la igualdad de oportunidades es responsabilidad de todos y no sólo de las autoridades.
2: Acceso y permanencia igualitarios	En la universidad, sin importar la etnia, procedencia, género, preferencia sexual, edad, condición socioeconómica, discapacidad, u otra distinción...
	V4 ...todas las personas que solicitan cupo para estudiar, tienen igual oportunidad de ser admitidos.
	V5 ...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.
	V6 ...todas las personas que se postulan para trabajar en cargos administrativos, que cumplen con el perfil del cargo, tienen igual oportunidad de ser elegidos.
	V7 ...todos los trabajadores en cargos académicos y administrativos, tienen la misma oportunidad de ascender en sus carreras.
	En la universidad, sin importar la etnia, procedencia, género, preferencia sexual, edad, condición socioeconómica, discapacidad, u otra distinción...
	V8 ...los docentes dan la misma explicación y motivación a todos sus alumnos.
3: Trato no discriminatorio.	V9 ...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.
	V15 La universidad es un espacio adaptado para que las personas con alguna discapacidad puedan realizar sus actividades con normalidad.
4: Medidas afirmativas de la institución.	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.

Tabla 4

Dimensiones de la igualdad de oportunidades según la percepción de la comunidad universitaria de la UNEMI

6.4 Análisis univariante

En la Tabla 5, se presentan estadísticos descriptivos univariantes, media y desviación estándar, que revelan algunas tendencias en la opinión de la comunidad universitaria.

La variable con mayor promedio es (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*; y le siguen: (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*. Por su parte, la variable con menor promedio es (V20) *He escuchado o leído las políticas de acción afirmativa de la Universidad* (ver Tabla 5).

Variable	Observ	Datos perdidos	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típica
V1	136	0	1,000	5,000	4,699	0,828
V2	136	0	1,000	5,000	3,963	1,105
V3	136	0	1,000	5,000	4,485	0,861
V4	136	0	1,000	5,000	4,081	1,236
V5	136	0	1,000	5,000	3,882	1,265
V6	136	0	1,000	5,000	3,853	1,285
V7	136	0	1,000	5,000	4,103	1,124
V8	136	0	1,000	5,000	3,618	1,271
V9	136	0	1,000	5,000	3,993	1,238
V10	136	0	1,000	5,000	3,654	1,313
V11	136	0	1,000	5,000	3,544	1,121
V12	136	0	1,000	5,000	3,919	1,047
V13	136	0	1,000	5,000	3,610	1,149
V14	136	0	1,000	5,000	3,846	1,147
V15	136	0	1,000	5,000	4,191	1,072
V16	136	0	1,000	5,000	4,331	0,959
V17	136	0	1,000	5,000	4,360	0,940
V18	136	0	1,000	5,000	3,897	1,144
V19	136	0	1,000	5,000	3,551	1,403
V20	136	0	1,000	5,000	3,441	1,310

Tabla 5
Estadísticas descriptivas de las variables

Conclusiones

Los resultados obtenidos a partir del estudio son de suma importancia para el desarrollo institucional de la UNEMI, ya que brinda conocimientos sobre la apreciación de la comunidad universitaria respecto al ejercicio de la igualdad, y sienta las bases para la mejora en la gestión de la institución en la materia. En este sentido, las instancias encargadas de velar por el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades, como son fundamentalmente la Unidad de Bienestar Universitario, la Unidad de Talento Humano y las máximas autoridades de la institución, disponen de un valioso insumo para el fortalecimiento y promoción de las acciones afirmativas, que deben estar orientadas a que la igualdad sea inherente en todos los ámbitos y actividades que se desarrollen en la universidad.

En general, la comunidad universitaria de la UNEMI tiene una percepción positiva respecto al ejercicio de la igualdad de oportunidades desde el enfoque de la no discriminación y trato igualitario para todos, así como respecto a las acciones que desde su punto de vista realiza la institución para hacer práctica la igualdad. No obstante, una percepción positiva no debe aminorar los esfuerzos de la UNEMI para lograr una balanza en las oportunidades de los miembros de su comunidad, especialmente de aquellas personas que, por condiciones externas y / o inherentes a su persona, sean vulnerables a la desigualdad.

En este sentido, los esfuerzos de la institución deben orientarse a fortalecer la concienciación de la comunidad universitaria sobre a la diversidad que está presente de forma inherente en nuestra sociedad y naturalmente en la universidad, como espacio propio para la pluralidad. Paralelamente, para asegurar la igualdad de oportunidades en la universidad, es recomendable estandarizar la medición periódica de la percepción como un indicador de la gestión institucional, así como desarrollar instrumentos que permitan determinar el cumplimiento de las políticas de acción afirmativa declaradas, en todos los ámbitos y niveles.

Por último, cabe destacar que la metodología desarrollada para la medición de la percepción, puede ser considerada para su implementación en la UNEMI como instrumento de diagnóstico y evaluación periódico sobre la igualdad en la institución, así como servir de referente para su aplicación en otras IES de la región y del país interesadas en conocer su situación actual en términos de igualdad de oportunidades bajo la perspectiva de su comunidad universitaria.

Referencias

Arroyo Barrio Laura. "Percepción de los hombres ante la igualdad de género en el ámbito laboral: relación entre la igualdad legal y la igualdad efectiva". Tesis Doctorado en Sociología, Universidad de Salamanca, 2017.

Bakieva Margarita. "Diseño y validación de un instrumento para evaluar la Colegialidad Docente". Tesis Doctoral en Educación, Universitat de Valencia, 2016.

Cárdenas Tapia Magali. "Equidad de género en la investigación. Caso de la Red de Medio Ambiente del Instituto Politécnico Nacional". *Investigación Administrativa* Vol: 46, 118 (2016): 1-21.

Cardozo Politi Santiago y Pablo Andrés Menese Camargo. "Tendencias en la desigualdad de oportunidades educativas en Uruguay". *Estudios Sociológicos* XXXVII Vol: 109 (2019): 99-132.

Celina Oviedo Heidi y Adalberto Campo Arias. "Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach". *Revista Colombiana de Psiquiatría* Vol: 45, 4 (2005): 572-580.

Cervelló Eduardo; Fernando Del Villar; Ruth Jiménez; Luis Ramos y Florentino Blázquez. "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* Vol: 21 (2003).

Chávez Carapia Julia del Carmen. "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*, (2016): 75-90.

Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial No 449 del 20 de octubre de 2008, Asamblea Constituyente del Ecuador.

Cuadrado Esther; Anna Freixas Farré; Marina Fuentes-Guerra; Bárbara Luque Salas; Amalia Reina Giménez; Rocío Rubio Alegrey; Carmen Taberero Urbieto. "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, 2011.

Ebie Samuel y Ramdane Djebarni. "Equality and Diversity Management: An investigation into the business case for equality and diversity practise in SMEs". *The International Journal of Diversity in Organizations, Communities, and Nations: Annual Review* Vol: 10, 5 (2010).

Gavilanes Bravo Susana. "Educación: Punto de partida de la desigualdad". *Revista Inclusiones* Vol: 4 Número especial (2017): 252-260.

Herdoíza Magdalena. *Construyendo Igualdad en la Educación Superior, Fundamentación y lineamientos para transversalizar los ejes de igualdad y ambiente*. Quito: SENESCYT/UNESCO, 2015. <http://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/10/349720-UNESCO.pdf> (9 de septiembre de 2019).

Hernández Sampieri Roberto; Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio. *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill, 2014.

Hurtado Soler Amparo; Marta Talavera Ortega y Luis Roca Pérez. "Educación para la paz y la igualdad en la formación del profesorado". *Innovación educativa* Vol: 19, 79 (2019): 123-144.

Kumar Kameshwara Kalyan y Tanu Shukla. "Towards Social Justice in Institutions of Higher Learning: Addressing Gender Inequality in Science & Technology through Capability Approach". *Administrative Sciences* Vol: 7, 22 (2017): 1-13.

Logroño Mercy Julieta. "Género y educación superior desde las voces de las académicas. Caso Universidad Central del Ecuador". Tesis Doctorado en Investigación Educativa, Universidad de Alicante, 2017.

Marín Diazaraque Juan Miguel. "El procedimiento Análisis factorial, Guía para el Análisis de Datos". Madrid: Universidad Carlos III de Madrid, 2015. <http://halweb.uc3m.es/esp/Personal/personas/jmmarin/esp/GuiaSPSS/20factor.pdf>. (9 de septiembre de 2019).

Morales Vallejo Pedro. "El Análisis Factorial en la construcción e interpretación de tests, escalas y cuestionarios". Madrid: Universidad Pontificia Comillas, 2011, <http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/AnalisisFactorial.pdf> (9 de septiembre de 2019).

Morales Vanegas Elizabeth y Valles Ruiz Rosa. "Representaciones sociales de alumnos becarios sobre factores de desigualdad económica y educativa: un acercamiento". Revista Inclusiones Vol: 5 Número especial (2018): 136-168.

Naciones Unidas. Igualdad y no discriminación, La ONU y el Estado de Derecho. Madrid: Naciones Unidas, 2019. <https://www.un.org/ruleoflaw/es/thematic-areas/human-rights/equality-and-non-discrimination/> (30 de septiembre de 2019).

Ortiz Colón Ana María; Miriam Agreda Montoro y María Jesús Colmenero Ruiz. «Toward Inclusive Higher Education in a Global Context». Sustainability Vol: 10 (2018): 1-13.

Osborn Mary; Teresa Rees; Bosch Mineke; Helga Eneling; Claudine Hermann; Jyte Hilden; Anne McLaren; Rossella Palomba; Leena Peltonen; Carmen Vela; Dominique Weis; Agnes Wold; Joan Mason y Christine Wenneras. "Política científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros". Bruselas: Comisión Europea, 2001.

Paes de Barros Ricardo; Francisco H.G. Ferreira; José R. Molinas Vegas y Saavedra Chanduvi Jaime. Midiendo la desigualdad de oportunidades en América Latina y el Caribe. Washington: Banco Mundial. 2008.

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

Políticas de acción afirmativa de la Universidad Estatal de Milagro, Resolución OCAS-SO-13072017-No13 Órgano Colegiado Académico Superior (OCAS) del 13 de julio de 2017.

Reglamento para garantizar la igualdad de todos los actores en el Sistema de Educación Superior, RPC-SO-22-No.414-2017, Gaceta Oficial del Consejo de Educación Superior (CES) del 30 de junio de 2017.

Rodríguez Santiago Andrés. "La persistencia de la desigualdad social en el nivel medio superior de educación en México Un estudio a nivel nacional". Perfiles Educativos Vol: 40, 161 (2018): 8-31.

Saurina Carme; Dolors Muñoz; Teresa Cabruja y Ferran Casas. "Calidad de vida y percepción de la desigualdad de la mujer en la ciudad de Girona". Intervención Psicosocial Vol: 9, 1 (2000).

Tura Solvas Marta. "La cultura organizativa y la percepción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres". Tesis Doctoral, Universitat Politècnica de Catalunya, 2012.

Valles Ruiz Rosa Maria y Elizeth Morales Vanegas. "Desigualdad económica y educativa en la universidad: Esbozo y aproximación cualitativa desde las representaciones sociales de alumnos becarios de manutención". Revista Inclusiones Vol: 6, Número Especial (2019): 106-124.

Vázquez Rojas Silvia; Maria Teresa Villalón Guzmán; Ma. Guadalupe Medina Torres y Ana Lilia Ortiz Calderón. "Percepción sobre igualdad de género en estudiantes de ingeniería". *Pistas Educativas* Vol: 40, 131 (2018): 40-55.