

# POLÍTICAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA DESDE LA ACADEMIA IMPULSADAS POR LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI

(Entregado 03/08/2016 – Revisado 04/09/2016)



Blanca Liliana  
Montenegro Obando

Magister en Diseño Curricular y Evaluación Educativa. Universidad Técnica de Ambato. Ingeniera en Comercio Exterior e Integración. Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito. Diplomado en Currículo por Competencias. Universidad Técnica de Ambato. Certificación de Gestión por Competencias. Escuela Superior de Administración Pública. Actualmente cursando la Maestría en Gestión y Logística del Transporte Multimodal en la Universidad Central del Ecuador, Quito. Docente Titular Agregada TC en la ECEYNCI de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, desde 2009.

Universidad Politécnica Estatal del Carchi – Ecuador

[liliana.montenegro@upec.edu.ec](mailto:liliana.montenegro@upec.edu.ec)

## Resumen

*Las políticas de acción afirmativa son medidas que contribuyen a la construcción de una sociedad más justa, equitativa y democrática, que buscan garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas, con capacidades especiales, condición social, de género y etnia, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación, razón por la cual las Instituciones de Educación Superior estamos en la obligación de promover políticas que articulen las cuatro funciones: gestión, docencia, investigación y vinculación con la sociedad, considerando la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir.*

**Palabras clave:** acción afirmativa, igualdad de oportunidades, inclusión social, derechos, políticas.

## Abstract

*Affirmative action policies are measures that contribute to the construction of a fairer, more balanced and more democratic society, granting people with special needs, different social conditions, genders or ethnicities equality and opportunity rights, with the aim of obtaining a full social inclusion, reassuring the entire joy of their rights, eliminating by any means any type of discrimination. Thus, all of the Higher Education Institutions are obliged to promoting policies that articulate four main functions:*

*society management, teaching, research and linkage, considering equality, social inclusion and condition to be indispensable aspects for achieving optimal well-being.*

**Keywords:** affirmative action, opportunity rights, social inclusion, rights, policies.

## 1. Introducción

Cuando hablamos de políticas de acción afirmativa entendemos que son medidas que contribuyen a la construcción de una sociedad más justa, equitativa y democrática que busca garantizar la igualdad de oportunidades a todas las personas sin distinción de raza, sexo, edad, religión u orientación sexual.

Las acciones afirmativas responden a una serie de principios sociales fuertemente debatidos. Al respecto, sostiene que “ningún individuo o grupo se ha hecho responsable por articular una posición” (Tierney, 1997, p.169). En este sentido, menciona que en varios estudios se han dado a conocer los tres principios que definen la acción afirmativa como una política social: la compensación, la corrección y la diversificación.

A partir de estos principios, la acción afirmativa se ha considerado como una medida política para enfrentar los problemas de discriminación (Williams, 2006). Es así que ella se concibe como una política activa, en cuanto procura la igualdad, “no solo como un derecho o una teoría, sino como un efecto y un resultado” (Tierney, 1997, p.172).

La historia de la acción afirmativa en la educación superior está ligada con el movimiento de derechos civiles de los años sesenta. Los grupos de estudiantes negros y de mujeres protestaban por la denominada educación segregated but equal (Tierney, p.174). Este tipo de educación establecía que las minorías tenían un acceso pleno a la educación, siempre y cuando contaran con las facilidades de acceso a cualquier universidad o escuela de educación superior. Históricamente, las capacidades de los negros y mujeres se consideraban inferiores a las del hombre blanco. De ahí que las carreras de administración, medicina o leyes no estaban a su alcance.

En la Declaración de la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe (2008) se establece que:

las instituciones de Educación Superior, y, en particular, las Universidades, tienen la responsabilidad de llevar a cabo la revolución del pensamiento, pues ésta es fundamental para acompañar el resto de las transformaciones [...] y dentro de los compromisos vitales de la educación superior están [...] el combate contra toda forma de discriminación, opresión y dominación; la lucha por la igualdad, la justicia social y la equidad de género [...], entre otros; y que deberán [...] expresarse en todos los programas de formación, así como en las prioridades de investigación, extensión y cooperación interinstitucional (CRES, 2008).

Las universidades que defienden la acción afirmativa lo hacen por dos razones: la compensación y la diversificación. La primera consiste en compensar a las minorías por actos pasados de discriminación en los procesos de admisión. La segunda, en fomentar un ambiente de diversidad racial y académica, basándose en la idea de que al promover

un ambiente más diverso habrá una mejor interacción entre estudiantes, profesores y la comunidad que les rodea. Lo que más se valora no es el resultado académico sino la construcción humana del cuerpo estudiantil. (Hurtado & Navia, p. 107).

## 2. Materiales y Métodos

**Diseño:** Se realizó una revisión sistemática de documentos referentes a políticas de acción afirmativa, así como la normativa que rige en el Ecuador, revisiones sistemáticas, libros, artículos científicos y documentos oficiales de algunas Unidades de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi (UPEC).

**Estrategia de búsqueda:** En primer lugar, se llevó a cabo una búsqueda de libros, artículos científicos que aborden las políticas de acción afirmativa, para dar paso a una revisión de la normativa que se enmarca en la Constitución de la República del Ecuador y Ley Orgánica de Educación Superior, finalmente se procedió a revisar los documentos oficiales de las Unidades de: Admisión y Registro, Bienestar Universitario, Talento Humano y Secretaría General de la UPEC. Se analizaron además las referencias bibliográficas de los artículos seleccionados con el fin de rescatar otros estudios potencialmente incluíbles para la revisión.

**Criterios de inclusión y exclusión:** En la búsqueda de literatura se consideró todo tipo de documentos sobre acciones afirmativas. Respecto a las revisiones sistemáticas y los estudios científicos se aplicó como criterio de inclusión que los estudios realizados sobre el tema incorporen conclusiones respecto a la educación superior. El principal criterio de exclusión fue para los artículos que no incluyeran información sobre igualdad de oportunidades en el acceso a la educación superior.

**Análisis de los datos:** La información analizada se estructuró en diferentes áreas en donde se pueden apreciar las estadísticas en cuanto a matrículas, becas, personal académico y cogobierno, que articulan el accionar de nuestra institución en cuanto a las acciones afirmativas se refiere.

## 3. Resultados y Discusión

La Universidad Politécnica Estatal (UPEC), cumple con lo establecido por la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 11, numeral 2, “todas las personas son iguales y gozarán 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”, consecuentemente con el artículo 26, la educación (...) es un deber ineludible e inexcusable del Estado y constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir (...).

Uno de los objetivos de la UPEC, es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con capacidades especiales, condición social, de género y etnia, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación en el contexto académico-administrativo.

Con los antecedentes anteriormente expuestos y de conformidad con lo que establece la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), que hace una inclusión bastante exhaustiva del principio de igualdad de género y lo transversaliza en quince artículos, es importante puntualizar que estas se han constituido en indicadores de calidad para las Instituciones de Educación Superior.

Tabla 1.

Políticas de igualdad de oportunidades	Políticas de acción afirmativa
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Derecho a que la educación superior impulse la igualdad de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Asignación de becas y cuotas en función de equidad de género, entre otros criterios.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Igualdad en el acceso de mujeres y hombres a la carrera docente, investigación, y cargos directivos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Políticas y mecanismos para promover y garantizar una participación equitativa de las mujeres y de aquellos grupos históricamente excluidos en todos sus niveles e instancias.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombramiento de docentes, investigadores y trabajadores respetando alternancia y equidad de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Acciones afirmativas para igualdad de oportunidades en los concursos de méritos y oposición</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En listas de elección de rectores y vicerrectores de universidades y escuelas politécnicas: alternancia, paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Paridad en la conformación de los órganos de carácter colegiado.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Los rectores y rectoras de institutos técnicos y tecnológicos serán elegidos por concurso de méritos y oposición, con criterios de equidad y paridad de género, alternancia e igualdad de oportunidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equidad de género en conformación del Consejo de Educación Superior (CES) y del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conformación de los órganos de cogobierno con equidad de género</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equidad, alternancia y la paridad de la representación entre hombres y mujeres en la Asamblea del Sistema de Educación Superior, cuyo Directorio Ejecutivo deberá propender a la paridad.</li> </ul>
<p>Nota. Fuente: Troya, M. (2016) <i>Universidad Urgente para una sociedad emancipada</i>.</p>	

Razón por la cual las universidades estamos en la obligación de promover prácticas pedagógicas no sexistas, no clasistas, no homofóbicas y no racistas, así como también la formulación de normativa que vincule las cuatro funciones: gestión, docencia, investigación y vinculación con la sociedad. Bajo estos parámetros consideramos analizar las siguientes áreas en donde se pueden apreciar las estadísticas en cuanto a

matrículas, becas, personal académico y cogobierno, que articulan el accionar de nuestra institución.

## Matrículas

El artículo 5, literal h), de la LOES, considera “el derecho a que la educación superior impulse la igualdad de género”, consecuentemente con esto podemos observar que el número de estudiantes mujeres es superior al 50% y se mantiene durante estos diez años en la UPEC, factor que es similar a nivel nacional, la matrícula en educación superior se ha feminizado.

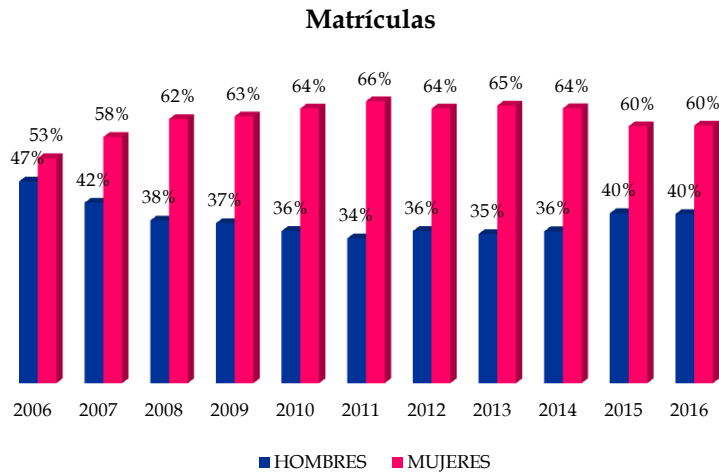


Figura 1. Fuente: UPEC (2016). Unidad de Admisión y Registro

## Becas

En aplicación del artículo 30 ibídem, el cual hace referencia al “otorgamiento de becas de escolaridad e investigación a estudiantes matriculados en programas académicos de cualquier nivel, que por su origen socio económico, etnia, género, discapacidad o lugar de residencia, entre otros, así como, becas de docencia e investigación para la obtención del título de cuarto nivel”. En este contexto en la asignación de becas para el grupo de estudiantes, las mujeres han sido beneficiarias en un 60% durante los periodos 2011 - 2015, mientras que para el grupo de docentes durante los periodos 2013 y 2014 los hombres se mantienen sobre el 80%.

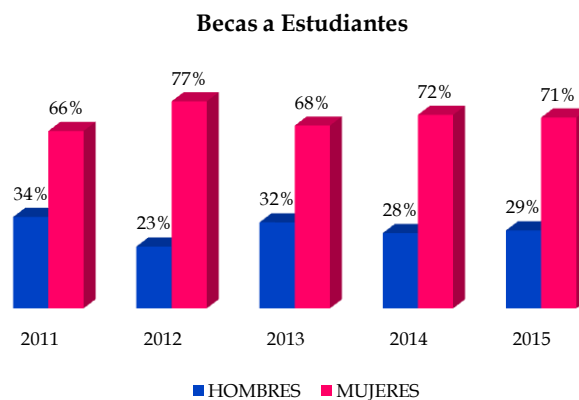


Figura 2. Fuente: UPEC (2016). Bienestar Universitario

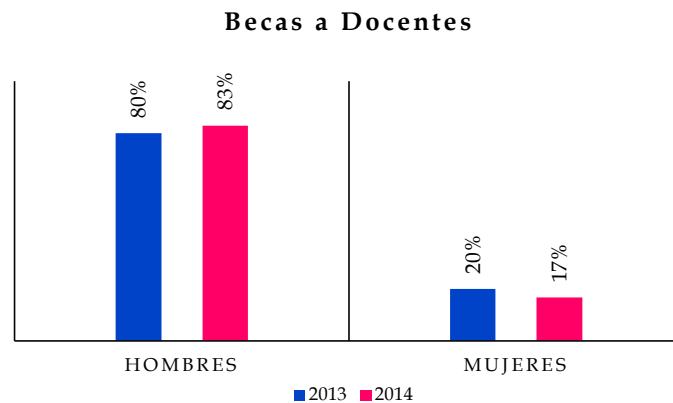


Figura 3. Fuente: UPEC (2016). Unidad de Admisión y Registro

### Personal Académico

Para acceder a la carrera de profesor e investigador y a cargos directivos, es necesario manifestar que el artículo 6, literal c) ibídem, establece que se “garantice estabilidad, promoción, movilidad y retiro, basados en el mérito académico, en la calidad de la enseñanza impartida, en la producción investigativa, en el perfeccionamiento permanente, sin admitir discriminación de género ni de ningún otro tipo”, y el artículo 91 ibídem, “para la selección del personal académico, así como para el ejercicio de la docencia y la investigación (...) se aplicará medidas de acción afirmativa de manera que las mujeres y otros sectores históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades en los concursos de merecimientos y oposición”. Bajo estos parámetros podemos observar que las mujeres únicamente representan un promedio del 30% del personal académico durante los periodos 2006 – 2015, mientras que los hombres se mantienen en un promedio del 69%, situación que es similar a nivel nacional. El porcentaje de participación de las mujeres en la educación superior es realmente bajo mostrando claramente la masculinización del claustro académico pese a la feminización de la matrícula en las instituciones de educación superior.

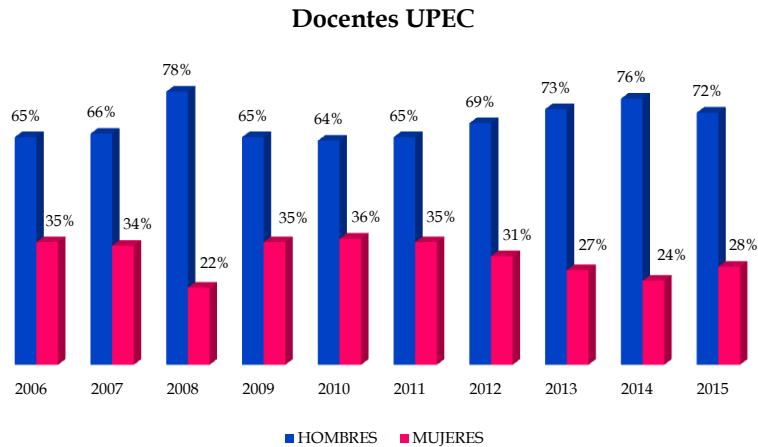
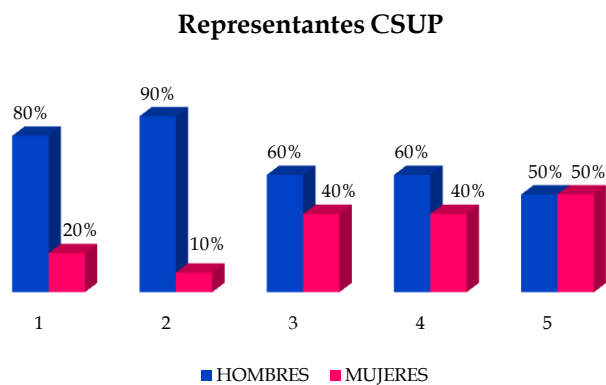


Figura 4. Fuente: UPEC (2016). Unidad de Talento Humano

## Cogobierno

En concordancia con lo que establece el artículo 18, literal i) ibídem, “la capacidad para determinar sus formas y órganos de gobierno, en consonancia con los principios de alternancia, equidad de género y transparencia”, artículo 45 ibídem, “cogobierno por parte de los diferentes sectores de la comunidad universitaria: profesores, estudiantes, empleados y trabajadores, acorde con los principios de calidad, igualdad de oportunidades, alternabilidad y equidad de género”, artículo 56 ibídem, “las listas para la elección de rectores y vicerrectores y demás autoridades académicas, deberán ser integradas respetando la alternancia, la paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad”, artículo 75 “políticas y mecanismos específicos para promover y garantizar una participación equitativa de las mujeres y de aquellos grupos históricamente excluidos en todos sus niveles e instancias, en particular en el gobierno de las instituciones de educación superior”. Con estos antecedentes la UPEC contempla que, para lograr la igualdad de género, es necesario la conformación de los órganos de cogobierno con equidad y alternabilidad, es así que durante sus diez años de vida institucional se puede observar que de a poco se va incrementando la participación de las mujeres hasta llegar un equilibrio durante el último periodo, cumpliendo de esta manera con lo estipulado con la normativa vigente.



#### **4. Conclusiones**

- Es importante mencionar que todavía podemos observar diferencias marcadas en la aplicación de las políticas de acción afirmativas, en el eje de matrículas, podemos observar que, a nivel nacional, la matrícula en educación superior se ha feminizado, pese a que todas las Instituciones de Educación Superior debemos garantizar igualdad de oportunidades y la igualdad de género.
- En el eje de becas de igual manera más del 50% de estudiantes mujeres son beneficiarias, mientras que para las docentes solo un 17% se han beneficiado, considerando que la participación de las mujeres en la educación superior es realmente bajo mostrando claramente la masculinización del claustro académico.
- El porcentaje de participación de las mujeres como personal académico en la educación superior es realmente bajo mostrando claramente la masculinización del claustro académico pese a la feminización de la matrícula en las instituciones de educación superior.
- En cuanto a cogobierno se puede observar que durante el último periodo la participación de las mujeres llega a un equilibrio, dando cumplimiento a la equidad de género según lo estipulado con la normativa vigente.

#### **5. Recomendaciones**

- Es primordial que nuestra institución debe tomar acciones estratégicas para disminuir las diferencias marcadas en la aplicación de las políticas de acción afirmativas, solo así podemos garantizar igualdad de oportunidades y la igualdad de género.
- Las universidades deben apoyar a autoridades, estudiantes, personal académico y personal administrativo en la formulación de programas y actividades institucionales para la institucionalización de la perspectiva de género y su transversalización.
- Las instituciones de educación superior, son espacios de creación y transmisión de conocimientos científicos, es por ello que tienen la responsabilidad social de contar con ambientes equitativos que favorezcan la igualdad de oportunidades académicas, laborales y profesionales entre mujeres y hombres.
- Es responsabilidad de las instituciones de educación superior, remover obstáculos, garantizar inclusión social, buscar una sociedad más equitativa y más justa, para asegurar la diversidad en el sistema educativo.



## 6. Referencias Bibliográficas

Asamblea Constituyente (2008). Constitución Política de la República del Ecuador. Disponible en: [http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf).

Corleto, A. Cooper, J. & Loredo, H. (2010). Sistema de indicadores para la Equidad de Género en instituciones de educación superior. Universidad Autónoma Nacional de México. México D.F.

Hurtado, S., & Navia, C. (1997). Reconciling College Access and the Affirmative Action Debate. In: GARCÍA, M. *Affirmative action's testament of hope: Strategies for a new era in higher education*. USA: State University of New York Press.

Ley Orgánica de Educación Superior, según Resolución Legislativa No. 22-058, publicada en Registro Oficial 298 de 12 de Octubre de 2010. Disponible en: [http://www.oei.es/quipu/ecuador/LEY\\_EDUCACION\\_SUPERIOR.pdf](http://www.oei.es/quipu/ecuador/LEY_EDUCACION_SUPERIOR.pdf)

Ramírez, R., coord. (2016). Universidad Urgente para una sociedad emancipada. 1ª ed. Quito: SENESCYT – IESALC.

Tierney, W. (1997). The Parameters of Affirmative Action: Equity and Excellence in the Academy. *Review of Educational Research*, Summer. Vol. 67, No. 2.

Williams, K. (2006). En pos de una defensa preactiva de la acción afirmativa: derribando mitos y reformulando el debate. En: DÍAZ-ROMERO, Pamela, *et al. Caminos para la inclusión en la Educación Superior*. Perú: Fundación Equitas y Organización de Estados Iberoamericanos.