



Análisis de indicadores de igualdad en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano

Analysis of equality indicators at Instituto Superior Tecnológico Sudamericano

Jéssica Andrea Paucar Quishpe
Instituto Superior Tecnológico Sudamericano
japaucar@tecnologicosudamericano.edu.ec

Paulina Alemania Martínez Vega
Instituto Superior Tecnológico Sudamericano
pmartinez@tecnologicosudamericano.edu.ec

RECIBIDO: 24/02/2022

ACEPTADO: 13/06/2022

RESUMEN

El objetivo de esta investigación consiste en reportar los resultados de la aplicación del Sistema de indicadores para la Equidad de Género en instituciones de educación superior (Buquet Corleto et al, 2010) en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, Loja. En el marco de los principios de la Educación Inclusiva, este es un paso para profundizar en políticas en igualdad que garanticen el respeto a los derechos humanos y propicien ambientes idóneos para el desarrollo integral de nuestros actores institucionales. Conforme a este Sistema, se emplearon indicadores de entrada, de insumo, de proceso, de resultado y de impacto. Gracias a ellos se identificará la gestión y realidad institucional. Tal como lo establece este índice, la investigación de campo tiene carácter cuantitativo y cualitativo. El nivel de análisis es descriptivo. La población objeto de estudio la integran 1185 estudiantes, 58 docentes, 27 entre autoridades y administrativos, y 3 auxiliares de servicios. Los resultados obtenidos destacan que el 81% del personal de la institución cree que las políticas, protocolos de equidad de género y prevención de violencia son los adecuados; además el 97.20% de estudiantes refiere que el trato es igualitario. Se concluye que las políticas, acciones, campañas de igualdad llevadas a cabo en este centro de estudio ha tenido un impacto favorable, pues se ha mejorado su nivel de inclusión, aunque hay que continuar trabajando hasta alcanzar la plena inclusión.

Palabras clave: Educación inclusiva, Equidad de Género, Indicadores, Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, Loja.

ABSTRACT

The objective of this research is to report the results of the application of the System of Indicators for Gender Equity in Higher Education Institutions (Buquet Corleto et al, 2010) at Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, Loja. Within the framework of the principles of Inclusive Education, this is a step towards deepening equality policies that guarantee respect for human rights and foster suitable environments for the integral development of our institutional actors. According to this system, entry indicators were used, which were of input, process, result and impact. Thanks to them, the institutional management and reality will be identified. As established by this index, the field research is quantitative and qualitative in nature. The level of analysis is descriptive. The study population is composed of 1,185 students, 58 teachers, 27 authorities and administrative staff, and 3 service assistants. The results obtained show that 81% of the institution's personnel believe that the policies and protocols for gender equity and violence prevention are adequate; in addition, 97.20% of the students say that they are treated equally. It is concluded that the policies, actions, equality campaigns carried out in this study center have had a favorable impact, since their level of inclusion has improved, although it is necessary to continue working until full inclusion is achieved.

Keywords: Inclusive education, Gender equity, Indicators, Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, Loja.

■ INTRODUCCIÓN

El derecho a la educación no ha dejado de avanzar en la historia de la humanidad. Si en el pasado se destinó a un grupo élite, las circunstancias fueron cambiando, sobre todo a partir del siglo XVIII cuando Francia abrió las primeras escuelas que atenderían a aquellos llamados “deficientes”. El que haya existido el interés por estudiar estos casos permitió, por ejemplo, que Jean Itard atendiera a Victor de L’Aveyron, el niño francés criado en los montes y hallado cuando fenecía esa misma centuria (Crf. Vázquez-Romero, 2012).

Por supuesto, que en el siglo XX se vivió el gran progreso. Hubo una rápida transición de modelos y en este orden: el Modelo del déficit, el Modelo de asistencia y educación segregada, el Modelo de Necesidades Educativas Especiales, el Modelo de la Educación Integrada hasta alcanzar el modelo actual, el Modelo de la Escuela Inclusiva (González García, 2009), que surgió gracias al esfuerzo de un grupo de padres que en Estados Unidos y Canadá en la década del 70 de la mencionada centena cronológica advirtió que el modelo integracionista demandaba que los niños con alguna diversidad se adaptaran a la mayoría. Estos familiares empezaron a manifestar que la escuela era la que debía adaptarse, flexibilizarse de forma tal que atendiera pertinentemente a todos y cada uno de los pequeños sin importar su condición (Ávila Durán y Esquivel Cordero, 2009). Tres décadas más tarde fue publicado en español el índice que lo cambió todo, el Índice de inclusión. Desarrollando el aprendizaje y la participación en las escuelas propuesto por un equipo liderado por Tony Booth y Mel Ainscow (2002).

¿En qué consiste el modelo vigente este modelo educativo?, ¿Qué nuevas trae? Se atiende a todos, enfatizando en los habitualmente marginados. Sin embargo, para responder con mayor detalle estos planteamientos se acude a Parra Dussan (2010), quien lo refiere de este modo:

La educación inclusiva se puede resumir en las transformaciones de la educación general y de las instituciones educativas para que sean capaces de dar respuesta equitativa y de calidad a la diversidad [...] El verdadero sentido radica en brindar respuestas educativas que aseguren el derecho a acceder a la educación para todos los estudiantes, de manera equitativa,

de acuerdo a sus características y dificultades individuales, poniendo énfasis en aquellos grupos o colectivos que siempre fueron excluidos del sistema educativo general. (p.82)

Entonces, la educación inclusiva no excluye a nadie. Considera a todos las personas porque todos poseen habilidades y potencialidades cognitivas, visuales, auditivas, motriz. Además, no se debe tomar en cuenta su condición distinta acerca del origen, cultura, raza, etnia, lengua, religión, economía, nacionalidad o género. En este marco, se entiende que la escuela debe capacitar a la sociedad en esta inédita perspectiva, debe conducir a la en enculturación, primero auto-enculturarse a través de la formación de sus actores para, más tarde, enculturar la sociedad. Es la llamada a hacerlo no solo por el rol social que tiene asignado, sino también porque es el medio más rápido y seguro de llegar a más gente, su radio de acción es amplísimo. En este sentido, la investigadora mexicana, Solís Sabanero (2016), señala que “la escuela suele verse como agente de cambio” (p.98). Y así se ha entendido en muchas latitudes por esa razón desde hace algún tiempo las instituciones vienen siendo diagnosticadas, lo que es una gran ventaja, responsabilidad y compromiso debido a que es el primer paso hacia la inclusión (Cfr. Booth y Ainscow, 2002).

La igualdad educativa garantiza promover equidad en las aulas, generando atención y respeto a la diversidad porque se pretende el acceso y permanencia en la institución, así como la titulación de cada persona. Por lo tanto, se espera que estos establecimientos implementen diversas medidas e iniciativas que permitan que grupos vulnerables o históricamente excluidos alcancen estas pretensiones.

En el caso concreto de Ecuador, Tárraga-Mínguez et al. (2021), luego de estudiar 19 escuelas (37,6% públicos y 62,4 % privados), ubicados en Cuenca, expresan su preocupación por que no solo se está lejos de consolidarse la educación inclusiva, sino porque los directores de las instituciones están satisfechos con lo alcanzado hasta ahora. El grupo de investigadores se expresa de este modo:

Esta falta de preocupación por la situación de los centros en cuanto a inclusión supone

un importante obstáculo en la aspiración de conseguir escuelas más inclusivas, ya que el primer paso para poder desarrollar culturas, políticas y prácticas educativas inclusivas es precisamente la realización de una autoevaluación del propio centro, que ayude a construir un proceso de transformación encaminado a mejorar la educación de todos en la escuela. (p.15)

Esta perspectiva general acerca de la educación inclusiva puede hacerse más precisa, por ejemplo, si se estudia el género. Es decir, si se escudriña sobre las oportunidades que tiene la mujer. Es importante realizar este estudio, porque a las mujeres, se suelen ubicar entre los grupos más vulnerables (Cfr. Shinoda Bolen, 2002 y Ledesma, 2018). La propia Solís Sabanero (2016) cree que la escuela debe trabajar para ello.

La escuela como agente de socialización tiene el encargo de transmitir saberes, formar valores y establecer normas de comportamiento, proyectándose hacia modelos no sexistas y más democráticos, de manera que las presentes generaciones estén capacitadas para enfrentar los retos de esta compleja sociedad con expectativas de equidad. (p.98)

La autora reitera que “es el agente más importante en la formación integral de la personalidad del individuo; debe ser el espacio fundamental para la educación en igualdad de género y de esa manera corregir cualquier tipo de inequidad social” (p. 102). Esta tarea se ha intentado realizar igualmente en Ecuador. Según el registro del Sistema Nacional de Información de Educación Superior del Ecuador (SNIESE), durante el primer semestre de 2019, los estudiantes matriculados en educación superior representaron el 52% de hombres registrados, mientras que las mujeres ascendieron a 48%. En este sentido, debe reconocerse que la disparidad no representa una brecha significativa, aunque la balanza se inclina a favor de ente masculino. Con respecto a la figura de la mujer como docente universitaria y de escuelas politécnicas, la SENESCYT (2020) registró un incremento de 2 puntos con respecto al 2015, pues el último estudio halló que, aunque los hombres llevan

una ventaja, aumento la presencia de las docentes como responsable de las aulas: Para el año 2018, los hombres representaban el 60%, mientras que el 40% quedó para las damas, quienes en el año 2015 habían alcanzado 38%.

El progreso experimentado en el respeto a la mujer en Ecuador ya había sido reportado por ONU Mujeres Ecuador (2016), institución que aseveraba:

Uno de los avances más importantes para las mujeres, entre 1995 y 2014, es el acceso a educación en todos los niveles; la cobertura casi universal de la educación básica ya fue conseguida hace 5 años; la secundaria muestra incrementos muy importantes durante la última década sin llegar a la cobertura completa pero sin brechas de género en promedio; en el caso de la educación superior son mayores los avances en acceso de las mujeres que de los hombres, presentando también cambios cualitativos en el perfil de las profesionales. (p.35)

Pese a estas mejoras, algunos investigadores se sienten insatisfechos, desean precisar más la realidad a fin de arraigar la cultura inclusiva en todos los rincones de la nación. De hecho, hay quienes creen que hay realidades que deben cambiar y se está a la espera de la multiplicación de las investigaciones que al reporten, impulsen o mantengan. Por otro en un arqueo de fuente realizado en la web, se encontró un estudio que aborda esta problemática en el General Básica Superior y Bachillerato. Vizúete-Salazar y Lárez-Lárez (2021) aplicaron un instrumento, Actitudes del alumnado hacia la igualdad de género en la Unidad Educativa Amelia Gallego Díaz. Se reveló que, en las poblaciones púber y adolescente estudiadas, aunque permanecen “actitudes arcaicas como el machismo y la homofobia, las tendencias han variado a favor de la igualdad de género y condiciones” (p.138). Estos investigadores sugieren que se continúe investigando en esta temática, lo que se pretende realizar en este trabajo, que se enfoca en educación superior.

La igualdad de los derechos según el género también ha sido una preocupación en el nivel universitario en países como España desde hace unos tres lustros. Soler et al. (2006) en la justificación un

proyecto de investigación que desarrollarían en seis universidades españolas, sostenía lo siguiente:

La violencia de género es una problemática social que afecta a mujeres de diferentes edades, clases sociales, culturas o niveles académicos y supera los estereotipos respecto a quiénes la sufren, por qué y dónde se produce. Los datos de muy diversas investigaciones internacionales indican que también es un fenómeno que se da en el ámbito universitario. (p. 1)

En México, igualmente ha sido recientemente atendida esta problemática. Por ejemplo, Ordorika (2015), luego de presentar un panorama general sobre cuál es el estatus, propone una serie de acciones, entre las que rescatamos esta: “generar un diagnóstico [cursivas añadidas] para combatir la violencia de género (hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral y escolar, homofobia y otras formas) en cada institución de educación superior y cada universidad” (p.15). Las itálicas se han agregado porque cada diagnóstico es el primer paso para iniciarse en la práctica de la Educación Inclusiva en Educación Superior.

En lo referente a Ecuador, diagnosticar y avanzar hacia la inclusión se fundamentan en el artículo 12 del CAPITULO 3 PRINCIPIOS DEL SISTEMA DE EDUCACION SUPERIOR de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) que reza:

El Sistema de Educación Superior, al ser parte del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social, se rige por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación.

Estas ideas han tenido eco en algunos especialistas andinos. Bodero y Terranova (2012), aseguran que, desde la adopción del Plan Nacional del Buen Vivir, se promueve la inclusión educativa de personas tradicionalmente marginadas con el propósito no solo de que las instituciones de educación superior promuevan la igualdad, sino con la misión de

transformar la sociedad, mejorarla y perfeccionarla y, de este modo, cumplir con este encargo social que se traduce en igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad facilitando, de esta manera, su desarrollo pleno, integral y holístico (Borja Herrera et al., 2019). Mayorga (2018), por su lado, hace poco insistía en la necesidad de acompañar a los jóvenes universitarios hacia las últimas visiones sociales, ofrecerles la oportunidad de reaprender el modo cómo comprender el mundo actual con respecto al rol de la mujer. Adicionalmente, señalaba que en los docentes recae mucha responsabilidad.

La vinculación de la educación superior con la igualdad de género es un enfoque con la finalidad de crear revolución en los cambios de la mentalidad de los estudiantes y futuros profesionales con el afán de generar una sociedad justa, igualdad de derechos, las universidades. Los profesores son la clave para la fomentación en clases sobre la igualdad de género y los alumnos para la sociabilización de manera externa con su ejemplo y abasto conocimiento de derechos de igualdad de género. (p.144)

En este mismo orden de ideas, se mantienen Clavijo Castillo y Bautista-Cerro (2019), quienes aseguran que “situar la inclusión como eje fundamental de la educación especialmente en el sistema universitario supone favorecer sociedades más equitativas y justas” (p.120). Esta inquietud ha tenido diversas respuestas positivas, aunque aisladas. Por ejemplo, estos autores, Clavijo Castillo y Bautista-Cerro (2019), presentan el caso de la Universidad de Cuenca, plantel que cuenta con políticas de acción afirmativa como la institucionalización de un Instructivo que regula el proceso de inclusión educativa en la Universidad de Cuenca, cuyo objetivo primordial consiste en asegurar el derecho de todos a la educación superior. Delgado Valdivieso et al. (2021) describe los indicadores aplicados en un estudio desarrollado en la Universidad Nacional de Loja con el propósito de evidenciar la gestión en educación inclusiva. Usaron el Modelo Social de Educación Inclusiva (MSEI). Específicamente, examinaron tres variables: i) Políticas en educación inclusiva, ii) Condiciones de los estudiantes y iii) Actitudes hacia

los estudiantes. Entre las variables señalan el PEI (igualdad de oportunidades, apoyo de la universidad, principios, capacidades, bienestar estudiantil, entre otros.); CE (lugar o situación de origen, situación de riesgo, religión e ideología, política, etc.); AHE (Currículo y evaluación de aprendizajes). Este MSEI obtuvo un 63.2% de aceptabilidad, mientras que el índice de efectividad acerca de la gestión en educación inclusiva alcanzó un 72,8%, lo que les permitió tomar decisiones de apoyo e intervención. Sin embargo, estos son esfuerzos aislados que deben generalizarse para conseguir el estado ideal.

El escenario arriba expuesto son argumentos que le otorgan relevancia al diagnóstico que se pretende reseñar aquí. Otro diagnóstico acerca de cómo evoluciona la inclusión en la educación superior ecuatoriana, aunque dada las limitaciones de recursos humanos y materiales, se hará apenas una aproximación mediante la aplicación de un instrumento en un instituto que pertenece al nivel de educación superior. Con su concreción, se estaría complementando el mapa de Ecuador: Ya se tiene una idea de lo que pudiera estar ocurriendo a nivel de escuela y en el nivel General Básica Superior y Bachillerato. Con este ensayo se obtendrá también una aproximación de lo que acontece en educación superior y se complementará la investigación realizada en la UNL.

En efecto, se puede estudiar el estatus de la educación inclusiva referida al género en instituciones de educación superior porque ellas tienen el reto de promover el acceso y la calidad de los procesos educativos (admisión, inclusión, adaptaciones curriculares, entre otros) de modo que lleguen a todas las personas. En este escenario, el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano (ISTS) de la ciudad de Loja ha comprendido la importancia de ingresar en esta tendencia y se ha propuesto analizar la gestión, las políticas y prácticas que en materia de igualdad educativa ha desarrollado; pero conociendo que los índices son varios y que sus alcances son bastante numerosos o que consideran un abanico diverso de indicadores, escogió analizar la igualdad de género acudiendo al conocido como Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior propuesto en 2010 por Universidad Nacional Autónoma de México y el Instituto Nacional de las

Mujeres de ese país.

En resumidas cuentas, este es el alcance de este estudio: evaluar las condiciones de igualdad en las que se encuentran los integrantes de la comunidad académica (estudiantes, docentes, personal administrativo y de servicio) para determinar el impacto de las políticas institucionales y estrategias de paridad frente a la desigualdad institucional y/o identificar las debilidades que deben mejorarse. Frente a ello se realiza una profundización de los indicadores y ejes de igualdad, de las prácticas inclusivas desarrolladas en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja para un ambiente libre de violencia basada en el respeto a los derechos humanos. En este sentido, el objetivo esencial de este estudio consiste en reportar los resultados de la aplicación del Sistema de indicadores para la Equidad de Género en instituciones de educación superior (Buquet Corleto et al, 2010) en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, Loja.

METODOLOGÍA

A continuación, se presentará el camino que se ha seguido con la intención de conseguir el objetivo. Se enfatizará en la descripción del instrumento escogido para realizar el diagnóstico y los sujetos a quienes se aplicó.

Método

El método escogido es el estudio de campo. Significa que se fue al sitio directamente donde se hallaban los sujetos que se deseaban estudiar para aplicarles un instrumento especialmente diseñado o ad hoc. Seguidamente se detallará el método, los sujetos y el instrumento aplicado. La investigación de campo “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna” (Arias, 2016, p. 31). Para este estudio, se contactó y visitó el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, ubicado en Loja, sur de Ecuador, y se aplicó el instrumento sin alterar las condiciones originales existentes. Debido a esta condición, esta investigación de campo no es de carácter experimental.

Los sujetos de estudio

¿Por qué se escogió a esta institución? Dos criterios fueron considerados: Por conveniencia y accesibilidad (Hernández et al., 2014). Hay que considerar que debía ser una institución educativa que atendiera el nivel superior y este instituto tecnológico cumple con este requisito. Entonces, resultó conveniente porque como cualquier centro educativo contaba con los casos, las personas, las circunstancias y situaciones que se deseaban investigar. Sin embargo, el rasgo determinante fue este: la posibilidad de acceso. Se contaba con la autorización para ingresar al plantel y de aplicar el instrumento a los miembros de su comunidad.

Como ya se ha sugerido, los sujetos de estudio se encuentran delimitados por la pertenencia a la comunidad del mencionado instituto educativo (autoridades, docentes, personal administrativo y de servicio). Son 1185 estudiantes, 58 docentes, 27 autoridades-personal administrativo y 3 personal auxiliar de servicios. El 58.06% pertenecen al género masculino y 41.94% al femenino. En lo referente a la población de la planta docente, el 46.6% es femenino y el resto 53.4% masculino. En la población de personal administrativo, se halla que el 56.7% es de género femenino y el 43.3% del masculino. La población del personal de servicio es 100% género masculino.

El instrumento

El instrumento se elaboró a partir del Sistema de indicadores para la Equidad de Género en instituciones de educación superior (Buquet Corleto et al, 2010). Las autoras de este Sistema son Ana Buquet Corleto, Jennifer A. Cooper e Hilda Rodríguez Loret, investigadoras vinculadas con el Instituto Nacional de las Mujeres que opera en el seno de la Universidad Nacional Autónoma de México. Este instituto cuenta con un Programa Universitario de Estudios de Género que ha venido desarrollando varios proyectos, entre los que destaca, Institucionalización y Transversalización de la Perspectiva de Género en la UNAM (2006), que ha conseguido frutos importantes como el libro *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía y el Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres por dependencia*. Proyecto piloto en la Facultad de Economía (2007), y que, sin duda alguna, sirvieron como base para que el equipo consiguiera perfeccionar el Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior como

un índice transferible a cualquier realidad que se desee diagnosticar con respecto a la igualdad de género. En palabras de García Gaytán y de Belausteguigoitia Rius (2010):

Este material es una herramienta metodológica que apoya la labor de centros educativos de nivel superior del país, para incorporar la perspectiva de género, así como detonar procesos democratizadores y de justicia social. (p. 9)

Esta conceptualización puede ser complementada con otra ofrecida por las propias autoras, quienes refieren que este recurso se elaboró considerando dimensiones que:

podrían advertir desigualdades entre los sexos: participación en los diferentes sectores de la institución, oportunidades en el acceso al empleo y a la educación, empoderamiento y autonomía, reconocimiento al trabajo y al desempeño escolar, distribución por nivel educativo, discriminación, tensión entre el ámbito laboral o escolar y el familiar, hostigamiento sexual y satisfacción en el trabajo y la escuela. (Buquet Corleto et al, 2010, p.10)

La enumeración leída, representan las bondades de este índice y hablan de la importancia de su aplicación. Se supone que de ejecutarse ofrecerá datos sobre la consideración de la figura femenina a través de acciones cotidianas que se dan en cualquier institución educativa. Pero además de información tan interesante, aporta, adicionalmente, información sobre las acciones que deberían efectuarse para alcanzar la equidad, así que también es una guía:

Es un catálogo de referencias asociadas a la equidad de género de una institución. Los datos que se obtienen proporcionan información acerca de las desigualdades entre mujeres y hombres; ofrecen los conocimientos que se necesitan para poner en marcha programas y acciones en pro de la equidad, y muestran los factores clave para incidir en una transformación de las relaciones entre los sexos. El diseño de políticas efectivas y adecuadas para el bienestar de las personas de cualquier



institución u organización social debe basarse en diagnósticos acertados y pertinentes a la realidad de la organización que será sujeto de políticas transformadoras. (Buquet Corleto et al, 2010, p.13).

El propio documento contempla la mezcla de metodologías según los indicadores: considera una cuantitativa y otra cualitativa. Aquella, además de representarse en cifras (v.g. “coeficientes, proporciones, rangos, estratos de una estructura de edad e índices de comportamiento de un fenómeno en el tiempo”), alude a “relaciones objetivas y materiales de los hechos o fenómenos que se producen en la realidad natural o social” (p.18). Véanse ejemplos de indicadores que este índice considera como cuantitativos:

- Porcentaje de mujeres y de hombres en el nombramiento de Técnico académico titular nivel C.
- Proporción de mujeres y de hombres que vivieron algún evento de hostigamiento y denunciaron el hecho (Buquet Corleto et al, 2010, p.18).

Los indicadores cualitativos reseñan las opiniones y percepciones sobre determinados hechos, situaciones o circunstancias en la que interaccionan los dos sexos. Estos suelen ser “particularmente útiles para comprender el punto de vista, los intereses y las prioridades de los actores de un espacio o proyecto” (Buquet Corleto et al, 2010, p.19).

Para este estudio, se ha tomado como referencia los indicadores de igualdad institucional de (Buquet

Corleto et al., 2010), los cuales son: de entrada, de insumo, de proceso, de resultado y de impacto. Léase el rol que cumple cada uno:

Indicadores de entrada: Diagnostican la equidad o inequidad entre mujeres y hombres, también revelan en dónde y cómo ocurren las desigualdades.

Indicadores de insumo: Identifican los recursos o condiciones que se necesitan para que se dé el proceso de equidad de género.

Indicadores de proceso: Expresan las tendencias. Esto es: responden si hay o no mejoras, también si hay retroceso.

Indicadores de resultado: Permiten evaluar la efectividad o no de proyectos o programas de carácter inclusivo que se han puesto en marcha.

Indicadores de impacto: Evalúan los cambios que se han dado en las interrelaciones de género en diversos ámbitos. Vale apuntar que son resultados de los programas o acciones que procuran equidad.

A continuación, se presenta el uso que, de ellos, se hizo a fin de conocer la igualdad y desigualdad que existe en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano. Tal como se muestra en la Tabla 1, se siguieron también las recomendaciones sobre las operaciones estadísticas que debían hacerse, incluso el uso de las fórmulas reconocidas por el mencionado Sistema. La descripción contiene, las dimensiones escogidas.

Tabla 1
Indicadores de igualdad ISTS

Indicadores	Descripción	
Indicadores de entrada	Personal que labora ISTS	- Determina la presencia de equidad o inequidad entre hombres y mujeres - Igualdad de oportunidades de acceso laboral de acuerdo con la fórmula $PM = (M/P) * 100$ $PH = (H/P) * 100$ M= es el número de mujeres en personal; H es el número de hombres en el personal, P es el total del personal
	Estudiantes	- Determina la presencia de equidad o inequidad entre hombres y mujeres - Igualdad de oportunidades de acceso a la educación de acuerdo con la fórmula $EM = *100(M/P)$ $PH = (H/P) * 100$ M= es el número de mujeres estudiantes; H es el número de estudiantes hombres, P es el total de estudiantes Dimensiones - Políticas de igualdad de oportunidades en el acceso - Hostigamiento y acoso sexual institucional
Indicadores de insumo	Integrantes de la comunidad educativa	- Refieren las condiciones institucionales que promueven la igualdad. - Perspectiva de género en la institución



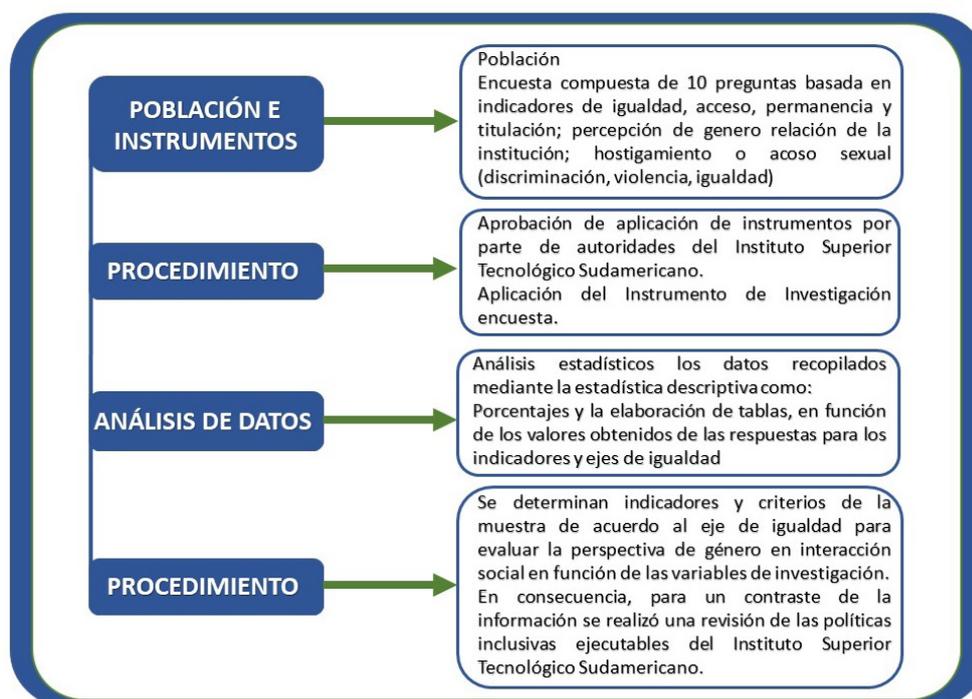
Tabla 1
Indicadores de igualdad ISTS

Indicadores	Descripción	
Indicadores de proceso	Integrantes de la comunidad educativa	<ul style="list-style-type: none"> - Muestra la realidad institucional en ámbitos de dirección. - Incorporación de profesoras con cargos de dirección académica MCD A = 100* (NMCDA/NCDAO) MCD A: Mujeres en cargos de dirección académica (en porcentaje) NMCDA: Número de mujeres que ocuparon cargos de dirección académica. Solo se validan las mujeres que ocupan cargos de dirección académica que son profesoras TC. NCDAO: Número de cargos de dirección académica ocupados. Solo se validan los cargos de dirección académica ocupados por profesores TC. Nota: Los cargos académicos de dirección considerados, para efectos de esta evaluación, son: rector/a, vicerrector/a, director/a académico/a, coordinadores/as de carrera, jefes/as departamentales, o su equivalente (CACES, 2021) - Incorporación de mujeres en el gobierno estudiantil.
Indicadores de resultado	Integrantes de la comunidad educativa	Permiten valorar si proyectos y/o programas están contribuyendo a relaciones de igualdad.
Indicadores de impacto	Integrantes de la comunidad educativa	<ul style="list-style-type: none"> - Evalúan como están las relaciones de género en la institución en el eje de igualdad. - Relaciones entre hombres y mujeres en la institución - Participación en talleres sobre género

Aproximación al procedimiento para la recolección de la información

A continuación, en flujo se detalla el procedimiento efectuado para recoger los datos (Figura 1). Simultáneamente, se presenta un resumen de lo afirmado sobre la población e instrumentos y el procedimiento empleado en la investigación.

Figura 1
Flujo de metodología de investigación





Con los resultados de la aplicación de las encuestas de la muestra del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, se pretende evidenciar situaciones que reflejan la igualdad educativa, información clara, precisa de la realidad institucional sobre el género.

Resultados

A través del estudio realizado se obtuvieron resultados claros, concisos y reales de los indicadores de igualdad en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, los mismos que han permitido conocer los procesos de paridad institucional que se detallan a continuación:

Personal docente

Indicadores de entrada

Acceso laboral

En la variable de género se considera el personal que labora en el ISTS en el periodo académico octubre 2021- febrero 2022. Se nota que el 50% pertenece al género femenino y en el mismo porcentaje al género masculino, es decir, que hay una equiparación de género cuando se aplica la fórmula de la igualdad de oportunidades de acceso laboral.

Políticas de igualdad de oportunidades en el acceso

Conforme a los resultados obtenidos de la encuesta de percepción de género, el 81% de personal docente, refiere que las políticas y protocolos de equidad de género, prevención de la violencia institucionales son adecuados en la institución; mientras que el 19% de docentes encuestados refiere lo contrario. Además, expresan que se debe dar mayor publicidad a las políticas de igualdad.

Hostigamiento y acoso sexual institucional

En este aspecto, el 82.80% de docentes encuestados expresa que no ha observado ni ha sido víctimas de acoso y/o hostigamiento laboral institucional; entre tanto, el 17.80% de encuestados señala que ha observado y/o ha sido víctimas de hostigamiento laboral.

Acceso a la educación

En el periodo académico comprendido entre octubre 2021 y febrero 2022 en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, el 58.06% de estudiantes

corresponde al género masculino y el 41.94% al género femenino. De este modo se evidencia un mayor porcentaje en género masculino con una diferencia 16.12%. Estos resultados se evidencian en la aplica de la fórmula de igualdad de oportunidades de acceso a la educación:

$$41.94\% = (497/1185) * 100$$

$$58.06\% = (688/1185) * 100$$

Políticas de igualdad de oportunidades en el acceso

En la encuesta aplicada a los estudiantes de la institución, en referencia a la pregunta que aborda el criterio de percepción de género, el 88.6% de estudiante cree que las políticas y protocolos sobre equidad de género, prevención de la violencia institucionales son adecuadas para detectar y disminuir la desigualdad en la institución; por el contrario, el 11.4% estudiantes indica que no son adecuadas y que requieren ser fortalecidas. En lo referente a si en algún momento dentro de la institución ha sido discriminado, el 97.90% de la población opina que no ha recibido ningún tipo de discriminación y tan solo el 2.10% respondió que sí. Entre los motivos señalados refiere que, en aula y entre compañeros, se oyen comentarios negativos sobre terceras personas.

Políticas de igualdad de oportunidades en el acceso

En la encuesta aplicada a los estudiantes de la institución, en referencia a la pregunta que aborda el criterio de percepción de género, el 88.6% de estudiante cree que las políticas y protocolos sobre equidad de género, prevención de la violencia institucionales son adecuadas para detectar y disminuir la desigualdad en la institución; por el contrario, el 11.4% estudiantes indica que no son adecuadas y que requieren ser fortalecidas. En lo referente a si en algún momento dentro de la institución ha sido discriminado, el 97.90% de la población opina que no ha recibido ningún tipo de discriminación y tan solo el 2.10% respondió que sí. Entre los motivos señalados refiere que, en aula y entre compañeros, se oyen comentarios negativos sobre terceras personas.

Hostigamiento y acoso sexual institucional

El 97.40% de los estudiantes encuestados del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, manifiesta que en ningún momento ha sido víctima



de hostigamientos o acoso sexual, mientras que el 2.60% ha observado o ha sido víctima de algún tipo de discriminación mediante burlas emitidas por compañeros de aula. Recomiendan que en la institución se cree un Club de Inclusión.

Indicadores de insumo

En este indicador se evalúan las condiciones institucionales (criterios de género) que promuevan la igualdad educativa.

Perspectiva de género

De acuerdo con el criterio de los estudiantes encuestados, los ejes de igualdad e inclusión en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, son alentadores. El 98.8% afirma que existe igualdad de acceso a la educación, mientras tan solo el 1.2% de estudiante considera que no todas las personas tienen acceso a la educación. En cuanto al indicador de condiciones laborales, los resultados obtenidos del personal encuestado el 87.90% valoran como positivo que existe igualdad laboral y el 12.10% refiere que no. Arguyen que hay ciertos favoritismos. Consecuentemente, se evidencia que se camina hacia la eliminación de barreras de desigualdades, pero hay aspectos que deben mejorarse para alcanzar los niveles de igualdad e inclusión deseados.

Indicadores de proceso

Este indicador muestra la realidad institucional en ámbitos de dirección, gestión referente a la variable de género.

Incorporación de profesoras con cargos de dirección académica

De acuerdo con los registros la institución tiene 10 cargos académicos y 16 administrativos, de los cuales el 59% lo dirigen mujeres y el 41% hombres. Se encuentran así más mujeres con liderazgo/ autoridades / representación/ participación.

Incorporación de mujeres en el gobierno estudiantil

En los resultados de estudiantes mujeres que participaron en la elección del Gobierno estudiantil del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano 2022, se halla representado en paridad de género con las siguientes designaciones: presidenta, vicepresidenta representada por mujeres y los hombres en dignidades de tesorero y secretario.

Indicadores de impacto

Los indicadores de impacto, evalúan como están las relaciones de género en la institución en el eje de igualdad.

Relaciones entre hombres y mujeres en la institución

Según con los datos obtenidos el 97.20% considera que el trato es igualitario en la institución; únicamente el 2.80% de estudiantes encuestados reporta que en algún momento recibió un trato diferente por razón de tu género y orientación sexual.

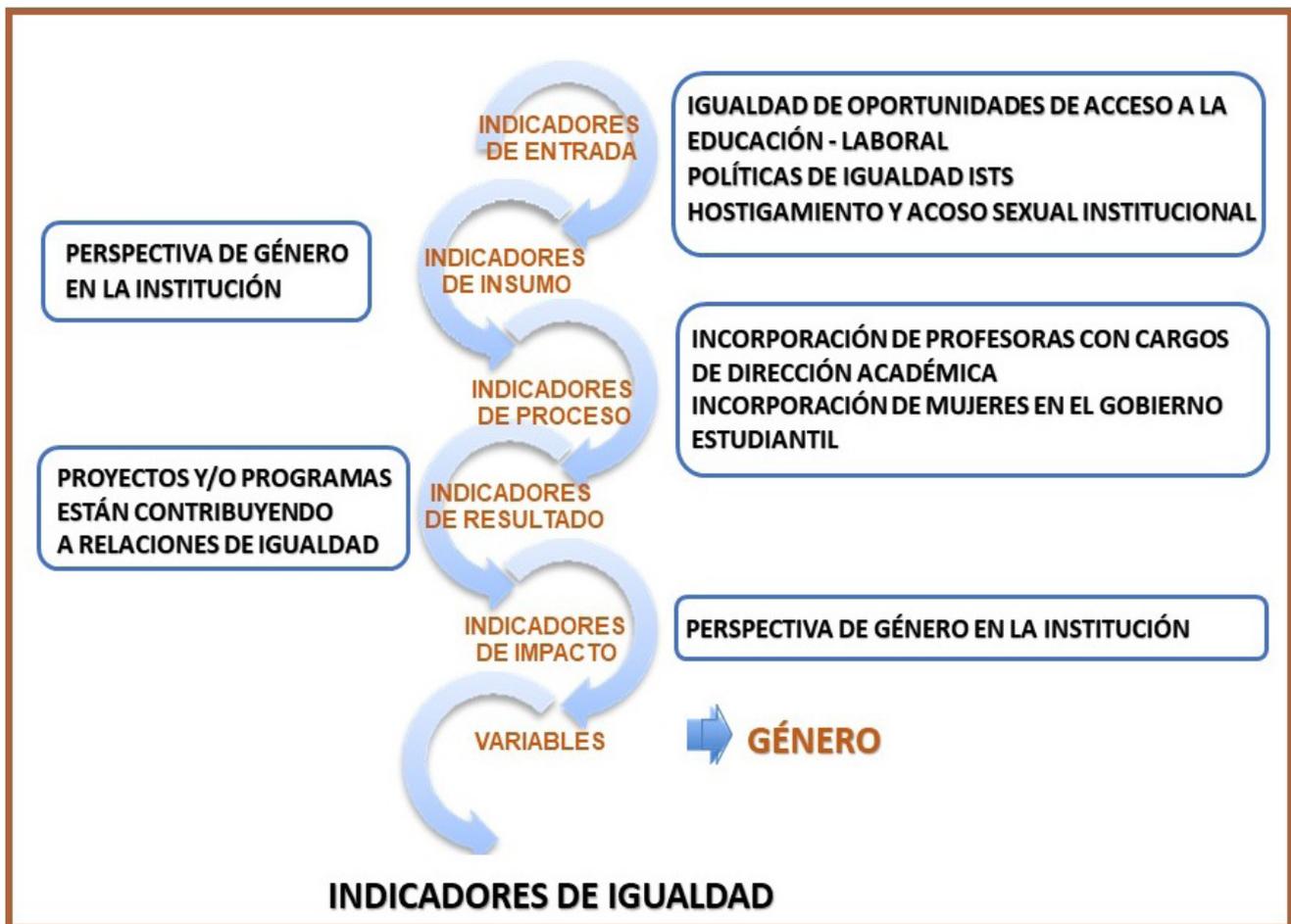
Acciones institucionales

En relación con el accionar del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, sobre acciones como jornadas de identidad, igualdad de género, derechos humanos dirigidas a toda la comunidad educativa; divulgación de fechas establecidas por UNESCO por convivencia armónica y paz mediante redes sociales y página oficiales del ISTS; también sobre la disposición de espacios de convivencia social, cultural, deportiva en cada carrera con la finalidad de realizar acciones que equiparen brechas y sobre todo se promueva una cultura y práctica de paridad y equidad, estos fueron los resultados:

En investigación: se ha considerado un proyecto de investigación estudiantil sobre la inclusión del género LBGTI en el ámbito laboral. En la vinculación con la sociedad: se menciona que las empresas públicas y privadas mantienen convenios para que se efectúen las prácticas pre-profesionales con base en la diversidad de género. En gestión laboral institucional: se ha observado la igualdad de oportunidades. En la gestión académica: existe el libre acceso a la educación y se promueve la calidad y calidez humana.

Por otro lado, el presente estudio ofrece un flujo de procesos para determinar los indicadores de igualdad en la comunidad educativa y, de este modo, ofrece un camino para conocer la realidad y fortalecer los aspectos positivos como lo indica la figura 2. Ella detalla los indicadores de entrada (políticas de igualdad de acceso) e indicadores de insumo (perspectiva de género); indicadores de proceso (perspectiva de género); indicadores de resultado (proyectos y programas); indicadores de impacto (convivencia y actitudes).

Figura 2
Análisis de indicadores de igualdad



DISCUSIÓN

En el presente trabajo investigativo se analizaron los diferentes indicadores de igualdad en la educación superior técnica, específicamente, se enfocó en medidas, políticas de igualdad dirigidos a la mujer como representante grupos más vulnerables. De esta manera, se esperaba colaborar con la lucha por sus derechos. La idea era que sostuviera programas educativos dirigidos a la población estudiantil y según sus necesidades educativas detectadas a partir de la valoración que se consiguió con respeto a la igualdad de género en el Instituto.

La igualdad es un derecho humano, un fundamento que garantiza una sociedad justa, armónica y sostenible de conformidad con el objetivo 4 del Desarrollo Sostenible, que demanda que se garantice la educación inclusiva, la equitativa y la calidad, y que se promuevan las oportunidades de

aprendizaje a todos a lo largo de su vida. La meta es asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad (Naciones Unidas y CEPAL, 2018). El ISTS, como institución de educación superior, aporta a este objetivo con políticas, acciones, capacitaciones, campañas de sensibilización y estrategias de igualdad e inclusión; con la alerta permanente con el propósito de que se dé la permanencia y el egreso de profesionales con calidad humana basada en valores de estudio, disciplina y equidad.

En estudios, realizados por Carpio Vera et al. (2018) se encontró que el estado ecuatoriano tiene como un papel primordial garantizar la igualdad de oportunidades en acceso y permanencia de estudiantes que buscan prepararse académicamente para la obtención de un título profesional, con independencia de su carácter público o particular,

pero las instituciones de educación superior tienen el deber de garantizar las mismas posibilidades y condiciones a todos los actores del Sistema de Educación Superior para promover la igualdad de oportunidades, trato y el ejercicio de los derechos. Se trata de un trabajo mancomunado en el que debe participar toda la sociedad.

Tomando en cuenta el antecedente antes mencionado, y luego de la aplicación del instrumento, en el ISTS se evidencia un trabajo participativo de todos los actores, quienes tienen la libertad de pensamiento y acción, involucrándose en todas las actividades institucionales como estas: transferencia tecnológica, proyectos, producción, vinculación, investigación aplicando políticas de paridad y desarrollo de campañas de inclusión, talleres de equidad, capacitaciones de prevención de violencia, jornadas de respeto a los derechos humanos. Todas estas acciones han logrado espacios positivos de igualdad e inclusión.

El análisis de resultados evidenció que en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano ciudad de Loja se tiene un índice 93.35% de aceptabilidades. Significa que está por encima de la UNL en cuanto a cultura inclusiva. Por otro lado, también es cierto que se ha avanzado, que el grado de satisfacción es positivo de un alto porcentaje de quienes hacen vida en la institución tecnológica; sin embargo, también es verdad que no se alcanza el 100%, la meta deseada; que un porcentaje, si bien bajo, existe, que se siente afectado, los autores de este estudio saben que aún hay mucho camino por recorrer. En este sentido, es oportuno considerar la recomendación hecha por este minúsculo grupo: crear un club de educación inclusiva.

CONCLUSIONES

Los indicadores de igualdad han permitido realizar un análisis de los aspectos que resultan más útiles para acompañar procesos de reflexión y sensibilización, los cuales se basaron en esta oportunidad, solo en la variable o condición género. Se reconoció la realidad de paridad en la institución, aunque también se conocieron los puntos de desigualdad institucional, esos que señalan el futuro camino de actuación. En efecto, los aspectos dispares son tareas inconclusas, obligan a elaborar estrategias efectivas que permitan minimizar o eliminar tales

perspectivas de desigualdad institucional, y a la vez promuevan un ambiente igualitario que facilite el desarrollo integral de la comunidad educativa.

La investigación permitió construir un análisis de los indicadores de igualdad que son representaciones que muestran la realidad institucional y proporciona información de ejes de género. Resalta que los integrantes del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano tienen un elevado deseo de inclusión, guardan una actitud positiva hacia el establecimiento del trato igualitario con respeto al género.

Se evidenció, que en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano ciudad de Loja, presenta un índice 93.35% de aceptabilidades, mientras, que otras instituciones están en deuda en cuanto a cultura inclusiva.

Además, el trabajo participativo de todos los actores fue mostrado mediante su libertad de pensamiento y acción en la institución. El involucramiento fue registrado en todas las actividades institucionales como planes, producción, transferencia tecnológica, vinculación, investigación, entre otros. Utilizando las políticas de paridad y desarrollo de campañas de inclusión en diferentes actividades en torno a talleres de equidad, capacitaciones de prevención de violencia, jornadas de respeto a los derechos humanos.

Finalmente, se agrega y se reconoce, que se debe continuar trabajando en los indicadores de igualdad para alcanzar una plena inclusión educativa. Para ello, se espera que estos datos sean un punto de partida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. G. (2016). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Episteme.
- Asamblea Nacional. (2018). *Ley Orgánica de Educación Superior, LOES*. Última modificación: 02-ago.-2018. Ecuador. https://www.ces.gob.ec/lotaip/Anexos%20Generales/a2_Reformas/loes.pdf
- Ávila Durán, A. L. y Esquivel Cordero, V. E. (2009). *Educación Inclusiva en nuestras aulas*. Costa Rica. https://ceccsica.info/sites/default/files/content/Volumen_37.pdf



- Bodero, L. y Terranova, E. (2016). La inclusión de los estudiantes con discapacidades en la universidad laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. *Yachana Revista Científica*, 1(1), 103-107. <https://doi.org/10.1234/yach.v1i1.180>
- Borja Herrera, L. A., Tusa Jumbo, F. y Maza-Córdova, J. (2019). La universidad ecuatoriana como entorno inclusivo: el derecho a una educación integral. *Revista Espacios*, 40(8). <https://doi.org/10.47189/rcct.v18i18.166>
- Buquet Corleto, A.; Cooper, J. A. y Rodríguez Loredo, H. (2010). *Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior*. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://cieg.unam.mx/img/igualdad/eisistindi.pdf>
- Carpio Vera, D.; Toapanta Suntaxi, A. V.; Intriago Alcívar, G. C.; Estupiñán Ricardo, J. y Oviedo Rodríguez, M. D. (2018). Políticas de inclusión social y el sistema de ingreso a las instituciones de educación superior del Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6(1), 1-13. <https://n9.cl/mrrnk>
- Clavijo Castillo, R. G. y Bautista-Cerro, M. J. (2019). La educación inclusiva. Análisis y reflexiones en la educación superior ecuatoriana. *Alteridad*, 15(1), 113-124. <https://doi.org/10.17163/alt.v15n1.2020.09>
- Delgado Valdivieso, K. V.; Vivas Paspuel, D. A.; Sánchez Ruiz, J.; y Carrión Berrú, B. (2021). Educación inclusiva en la educación superior: Propuesta de un modelo de atención en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(ESPECIAL 3), 14-27. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.36485>
- García Gaytán, M. del R. y Belausteguigoitia Rius, M. I. (2010). Presentación. En A. Buquet Corleto, J. A. Cooper y H. Rodríguez Loredo, *Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior*. (pp.8 y 9). Universidad Nacional Autónoma de México. <https://cieg.unam.mx/img/igualdad/eisistindi.pdf>
- González García, É. (2009). Evolución de la Educación Especial: del modelo del déficit al modelo de la Escuela Inclusiva. En M. R. Berrueto Albeniz y S. Conejero López (Coords.), *El largo camino hacia una educación inclusiva: la educación especial y social del siglo XIX a nuestros días: XV Coloquio de Historia de la Educación*, Pamplona-Iruñea, 29, 30 de junio y 1 de julio de 2009 Vol. 1. (pp. 429-440). Universidad Pública de Navarra.
- Herdoíza-Estévez, M. (2015). *Construyendo Igualdad en la Educación Superior. Fundamentación y lineamientos para transversalizar los ejes de igualdad y ambiente*. Quito. https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/11/Construyendo-igualdad-en-la-educacion-superior_nov_2018.pdf
- Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C.; y Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill
- Ledesma, M. (2018). La vulnerabilidad del género. Una mirada desde el diseño social. *Cuadernos del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación*. 69, 69-80. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7328327>
- Mayorga, K. (2018). Igualdad de género en la educación superior. *Palermo Business Review*, 18, 137-144. https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_07.pdf
- Naciones Unidas y CEPAL. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf
- ONU Mujeres Ecuador. (2016). *Mujeres ecuatorianas dos décadas de cambios 1995 - 2015 (resumen ejecutivo)*. https://ecuador.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Ecuador/Documentos/Publicaciones/2016/2016_001%20Mujeres%20Ecuatorianas%20Resumen%20ejecutivo.pdf
- Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista Educación superior* 44(174), 7-17. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602015000200001
- Secretaría de Educación Superior Ciencia Tecnología e Innovación. (2020). *Boletín Anual*. https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/Boletin_Anual_Educacion_Superior_Ciencia_Tecnologia_Innovacion_Agosto2020.pdf



- Shinoda Bolen, J. (2002). *Las diosas de cada mujer*. Kairós.
- Soler, M.; Ríos González, O.; Flecha Fernández de Sanmamed, A.; Serrano Alfonso, M. Á. y Pulido, C. (2006). Violencia de género en las universidades españolas. En J. Giró Miranda, *La escuela del siglo XXI: la educación en un tiempo de cambio social acelerado*. XII conferencia de sociología de la educación: Logroño, 14 y 15 de septiembre de 2006. (pp. 1-10). Universidad de La Rioja. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=273443>
- Solís Sabanero, A. (2016). La perspectiva de género en la educación. En J. A. Trujillo Holguín y J.L. García Leos (Coords.), *Desarrollo profesional docente: reforma educativa, contenidos curriculares y procesos de evaluación* (pp. 97-107). Escuela Normal Superior Profr. José E. Medrano R. <http://ensech.edu.mx/pdf/maestria/libro2/2-5Solis.pdf>
- Tárraga-Mínguez, R.; Vélez-Calvo, X.; Sanz-Cervera, P.; Pastor-Cerezuela, G. y Fernández-Andrés, M. I. (2021). Educación inclusiva en Ecuador: perspectiva de directores, familias y evaluadores. *Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 14, 1–21. <http://doi:10.11144/Javeriana.m14.eiep>
- Vázquez-Romero, J. M. (2012). VICTOR DE L'AVEYRON, aprendiz del deseo. *Bajo palabra. Revista de Filosofía*. II Época, 7, 373-390. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3941679>
- Vizuite-Salazar, X. P. y Lárez-Lárez, A. R. (2021). Perspectiva de género en Educación Básica Superior y Bachillerato. *Alteridad*, 16(1), 130–141. <https://doi.org/10.17163/alt.v16n1.2021.10>