

## Mérito como componente de la inclusión universitaria

AUTORES: Ibely Ana Matos De Nouel<sup>1</sup>

Milton Enrique Rocha Pullopaxi<sup>2</sup>

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: [imatosyanes@gmail.com](mailto:imatosyanes@gmail.com)

Fecha de recepción: 2022-07-30

Fecha de aceptación: 2022-04-22

### RESUMEN

La meritocracia para la inclusión, entendida como la posibilidad que tienen los miembros de la comunidad universitaria de ser escogidos para participar y desarrollar sus habilidades, conocimientos y competencias dentro de ella, en virtud de la idoneidad de sus aptitudes individuales es un tema que pareciera contrariar el principio de equidad y derecho constitucional a la igualdad si se pretende desconocer, a través de la aplicación de un instrumento de evaluación uniforme, la desproporcionada distribución de oportunidades que han tenido y tienen los postulantes a dicha inclusión. La presente investigación de tipo documental y diseño no experimental, indaga en la percepción sobre la meritocracia analizada desde diversos enfoques como la desigualdad económica o la de beneficios asociados a las actividades a desarrollar en el sector universitario, y expone, una posición frente al criterio de medición de estos méritos en razón de las consideraciones o fundamentos según los cuales pudiera establecerse una captación real de las aptitudes que se pretenden realzar en el ámbito de las universidades ecuatorianas públicas y privadas, concluyendo que no es posible hablar de una verdadera meritocracia, si la medición de esos méritos se realiza únicamente a través de títulos y documentos a nombre de personas que no tuvieron las mismas oportunidades, ni siquiera dentro de la misma sociedad.

PALABRAS CLAVE: Inclusión; mérito; universidad; concursos; docencia; estudiantes.

### Merit as a component of university inclusion

#### ABSTRACT

The meritocracy for inclusion, understood as the possibility that members of the university community have of being chosen to participate and develop their skills, knowledge and competences within it, by virtue of the suitability of their individual aptitudes is an issue that seems to contradict the principle of equity and the constitutional right to equality if it is intended to ignore, through the application of a uniform evaluation instrument, the disproportionate distribution of opportunities that the applicants for such inclusion have had and have. The present research of documentary type and non-experimental design, investigates the perception of meritocracy analyzed from different approaches such as economic inequality or benefits

---

<sup>1</sup> Abogada. Magister en Derecho Mercantil. Diplomada en Capacitación Docente. Docente Titular e Investigadora de la Universidad Metropolitana de Ecuador. Ecuador. E-mail: [imatosyanes@gmail.com](mailto:imatosyanes@gmail.com) ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-7676-9594>

<sup>2</sup> Abogado y Licenciado en Ciencias de la Educación. Magíster en Derecho Constitucional. PhD(c) en Derecho. Docente titular e investigador de la Universidad Indoamérica; Docente invitado de la Universidad Andina Simón Bolívar. Coordinador del Laboratorio Jurídico de la Universidad Indoamérica. Ecuador. Email: [miltonerri@gmail.com](mailto:miltonerri@gmail.com) ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-7871-6613>

associated with the activities to be developed in the university sector, and exposes, a position regarding the criteria for measuring these merits due to the considerations or foundations according to which a real capture of the aptitudes that are intended to be enhanced in the sphere of Ecuadorian public and private universities could be established, concluding that it is not possible to speak of a true meritocracy, if the measurement of these merits is made only through degrees and documents in the name of people who did not have the same opportunities, not even within the same society.

**KEYWORDS:** Inclusion; merit; university; competitions; teaching; students.

## INTRODUCCIÓN

Las necesidades humanas relacionadas con el desarrollo personal, académico y laboral apuntan en dirección al reconocimiento en organizaciones de prestigio según sus fines, como lo son las universidades. Las normas sociales y los procedimientos organizacionales hablan de reconocimiento y de mérito, por lo tanto, establecen mecanismos para evaluar ese mérito y recibir en su aforo a quienes cumplen con perfiles que no siempre se ajustan a los principios de igualdad establecidos en la ley, a la equidad y a la justicia. Por eso, hoy cuando tan en boga se halla el tema de la inclusión, los valores referidos a la formación académica y empírica, la capacidad intelectual, las habilidades sociales y otros sacan a la luz la diversidad y en consecuencia la necesidad de cuestionar, que a veces, los parámetros de la meritocracia acrecientan la desigualdad y fortalecen la exclusión.

La aplicación de instrumentos meritocráticos frecuentes para acceder a la inclusión en la comunidad universitaria ya sea como docente, estudiante o empleado parece no tener claro que, en desigualdad de condiciones originarias, las personas no podrían competir justamente por un lugar dentro de ella. De ahí que sea necesario establecer qué tan prudente, justa y legal, sean estos procedimientos calificadores para la inclusión.

## DESARROLLO

### *Inclusión*

Encontrar un concepto de inclusión acorde a la necesidad de este artículo se torna una tarea complicada, pero que es necesaria hacerla, para encontrar el alcance y el sentido actual o el que podría considerarse más cercano a la realidad en la que convivimos como especie humana.

Quizá, lo más conveniente sea comenzar por el lado opuesto de los significados; y, en ese sentido, el término *excluire* Según la Real Academia Española (RAE) presenta las siguientes acepciones 1. Quitar a alguien o algo del lugar que ocupaba o prescindir de él o de ello. 2. Descartar, rechazar o negar la posibilidad de algo. 3. Dicho de dos cosas: Ser incompatibles. 4. Dicho de una persona: Dejar de formar parte de algo voluntariamente.

Desde la primera acepción se puede determinar que la exclusión procede no sólo desde el plano del ser humano sino en el de la materia, por lo tanto, se excluye desde las personas hasta las cosas sin distinción apartándolo del lugar al que pertenece o simplemente eliminándolo de la ecuación porque no es necesario tenerlo.

La segunda acepción, brinda aproximaciones gnoseológicas y epistemológicas sobre la comprensión de la realidad y es que plantea como exclusión aquello que no será posible desde un punto de vista. No es posible un ser, pensar o actuar fuera de lo convencionalmente acordado

para las personas; mientras que para las cosas se limita a sus cualidades materiales de imposibilidad, lo que guarda relación con la tercera acepción al referirse a la incompatibilidad.

Finalmente, la cuarta acepción, de forma reflexiva se refiere a un acto voluntario por el cual una persona se excluye. En este punto, cabe cuestionarse si en verdad una persona “voluntariamente” se excluye o existen una serie de causas que provocan irremediamente el efecto de la exclusión sin que esta sea voluntaria sino forzada, por ejemplo, los cuestionamientos que se han hecho sobre la consulta previa, libre e informada desde la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Ameller C et al., 2012) o aquellos que se refieren a la situación de los pueblos en aislamiento (Rocha, 2017; Rocha, 2016) que se pretende minimizar su situación estableciendo su alejamiento de la sociedad como un hecho voluntario cuando en la realidad es forzado.<sup>3</sup>

Esta última reflexión, nos lleva al análisis – aunque escueto – del término *incluir* como una propuesta frente a la exclusión. Este acto de incluir, por lo general, se refiere a: 1. Poner algo o a alguien dentro de una cosa o de un conjunto, o dentro de sus límites. 2. Dicho de una cosa: Contener a otra, o llevarla implícita.

El diccionario nuevamente es restrictivo en su manejo semántico de los términos y para *incluir* en su primera acepción plantea ubicar algo a alguien en un todo, misma acepción que comparte con el término *integrar*. La segunda acepción cualifica el efecto de inclusión como algo implícito o dato por hecho, que en la realidad objetiva se podría decir que algo a alguien forma parte de un conjunto donde se encuentra. Visión sesgada en contraste con otros conceptos como la diversidad, diferencia, interculturalidad, entre otros (Beltrán Antolín, 2015, 2015; Caicedo Tapia, Porras, Ecuador, Ministerio de Justicia, & Subsecretaría de Desarrollo Normativo, 2010; Kowii, 2011; Rubinelli, 2006) siendo que la inclusión se instituye como una práctica del pensamiento homogéneo al que deben incorporarse e incluirse otras visiones del mundo que no son las dominantes por creerse que es lo más justo.

El sentido y el alcance que brinda el diccionario no son suficientes para una comprensión justa de la inclusión y más bien reafirman una relación bilateral, inclusión-exclusión, es decir, suceden al mismo tiempo en distintos planos de la realidad produciendo efectos que pertenecen a su marco de significados. En términos más sencillos, un acto de inclusión puede llevar consigo exclusión (A. Hernández & Canessa, 2012; Vallescar Palanca & González R. Arnaiz, 2000) misma puede variar correlacionalmente dependiendo de la posición del sujeto y sus relaciones.

Constatada la dificultad de determinación semántica de la *inclusión* es menester realizar una aproximación para definirla, aunque sea operativa, debido a lo que busca este estudio sobre inclusión universitaria.

La inclusión puede entenderse como aquel acto – externo o interno- por el cual algo o alguien llegan a formar parte de un conjunto al que anteriormente no pertenecían o solo compartían ciertas características por considerarse mejores respuestas a sus intereses, o mayores oportunidades o posibilidades que las precedentes.

---

<sup>3</sup> Es importante señalar que la exclusión de este tipo de grupos humanos no se debe a su deseo voluntario como parte de la decisión de su proyecto de vida, sino que responden a una necesidad de precautelar la supervivencia de sus vidas ligadas a una noción de territorio que respeta el equilibrio con la vida. Por lo tanto, el tratamiento de “voluntario” es una práctica más de un proceso sistemático de vulneración de derechos.

A través de esta definición operativa es viable un tratamiento de contextualizado de la inclusión como es el caso de la inclusión educativa, inclusión social, inclusión laboral, inclusión universitaria, entre otras.

### *Inclusión educativa como un derecho*

La inclusión educativa puede definirse de varias maneras, no obstante, la que más conviene a efectos que produce es aquella que se refiere a la educación inclusiva como un derecho (Echeita & Ainscow, 2011) debido a que es uno de los grandes retos de la humanidad y que es transversal para la superación de problemáticas que aquejan al mundo.

Varios estudios económicos, políticos, sociales, entre otros, han determinado que la educación es el motor e indicador de crecimiento de una nación, a pesar de ello, muchos Estados no sienten como propia esta misión y prefieren inversión en otro tipo de políticas sobre su matriz productiva que consolidan parámetros de exclusión con el mero hecho de no garantizar una educación gratuita hasta cierto nivel institucional del sistema escolar.

La idea de educación inclusiva como derecho tiene relevancia en su carácter de exigencia al Estado que parte de la suscripción y ratificación de Convenios y Tratados Internacionales de Derechos Humanos, desde donde se ha propuesto la educación como derecho social, además de parámetros de igualdad y no discriminación para el goce efectivo de todos los derechos sin distinción alguna (Manso, 2014) obligando a los Estado a armonizar sus legislaciones, reformular políticas públicas, crear programas, proyectos, planes, entre otros.

Esta premisa permite evidenciar el gran espectro de la educación inclusiva, no sólo ligada a la idea de las necesidades educativas especiales, sino de aquellas que se refieren a situaciones de igualdad en género, étnica, cultural, social, económica, física, etc., (Caicedo Tapia et al., 2010).

Si se piensa la educación con este gran espectro, es contraproducente pensar la inclusión educativa centrada solo en el estudiante, o la relación profesor-estudiante. Error que se identifica en varios cuerpos normativos de Derechos Humanos cuya finalidad es garantizar la presencia, participación y éxitos de todos los estudiantes, la identificación de las barreras y su eliminación; y, la preocupación de grupos de estudiantes en riesgo de exclusión o fracaso escolar.

Si bien es cierto que el centro del sistema educativo es el estudiante-docente porque es ahí donde se miden la mayoría de los resultados. En función de dimensionar su estudio se dejan de observar los diversos actores de la comunidad educativa que no necesariamente son parte de la institución o que estando en ella no son tomados en cuenta.

Consecuentemente, también hay diversidad en los distintos niveles de educación formal que deberían ser parte medular en el tratamiento de la inclusión con la finalidad de propiciar espacios educativos más justos desde el nivel básico hasta el universitario.

### *Inclusión universitaria y sus dimensiones materiales*

Sobre el punto de presencia, aprendizaje y participación se pueden desglosar dimensiones que induzcan a una comprensión de la inclusión universitaria que recabe elementos anteriormente enunciados. Para su análisis Echeita y Ainscow (2011) proponen cuatro esferas que bordean esta finalidad entre las que destacan: 1) Conceptos; 2) Política de educación; 3) Estructuras y sistemas educativos; y, 4) Prácticas educativas.

En el primero, cabe preguntarse hasta qué punto las definiciones teóricas sobre inclusión son eje orientador de las prácticas y políticas. Si los currículos y evaluaciones consideran a todos los sujetos. Si las organizaciones que se encargan de grupos de atención prioritaria o específicos contribuyen a la educación inclusiva. Si los procesos y sistemas de evaluación son coherentes con el logro del éxito de todos los estudiantes.

En el segundo, se debe hacer constancia de la existencia de la educación inclusiva en los planes nacionales; que los dirigentes sepan con claridad que se busca por educación inclusiva; que las autoridades expresen aspiraciones políticas sobre el tema; y, que las autoridades enfrenten todo tipo de acto no-inclusivo.

En el tercero, se debe evidenciar el apoyo – adicional – a estudiantes con mayor grado de vulnerabilidad; la coordinación de organizaciones con las políticas y prácticas en el tema; los recursos y talento humano enfocado a la inclusión; ofertas especializadas del sistema escolar; y, compromiso investigativo para la toma de decisiones en procesos de inclusión que considere al estudiante y sus familias.

En el cuarto, verificación de: las estrategias de las instituciones de educación para alcanzar el nivel de presencia, participación y éxito; programas de apoyo de las instituciones educativas a evitar la exclusión o marginación de los más vulnerables; incorporación de personal docente nuevo preparado para atender la diversidad de estudiantes; y, profesorado con oportunidades de cobertura de acciones de prácticas inclusivas.

Además de estas cuatro, habrá que considerar una esfera de relacionamiento institucional y comunitario, donde se analiza el rol del docente, la parte administrativa, los obreros o trabajadores externos, la organización estudiantil, las familias, la comunidad, las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.

Esto tiene por finalidad, medir la inclusión educativa desde y para los diversos actores, debido a que la inclusión en un ente educativa pasa por una revisión de todos los involucrados que no sólo mire la inclusión del estudiante. En esta misma línea de pensamiento, se puede hablar de una inclusión de los estudiantes, inclusión de los docentes, inclusión laboral en contextos educativos, inclusión de modalidades de trabajo en relación a una institución educativa, inclusión familiar educativa, inclusión comunitaria en educación, inclusión – evaluación y control- gubernamental y otras organizaciones.

Realizar una explicación de cada tipo de inclusión evocada anteriormente rebasa el objeto del presente artículo, para ello sería necesario un estudio particularizado de cada uno.

No obstante, este preámbulo es fundamento para estudiar la inclusión universitaria (educativa) y sus relaciones a través de un enfoque crítico que toma al mérito como parte de su análisis.

### *Mérito e inclusión universitaria*

Apartar del grupo o segregar, es una acción espontánea de los seres vivos en la naturaleza, la supervivencia del más apto se ha erigido en la vida del planeta desde sus orígenes. Resulta más simple y hasta obvio *desde* una perspectiva prehistórica, desechar a quien más necesita por la carga que representa para algún otro.

Pero afortunadamente, a los seres humanos se nos dotó de raciocinio, y dada la comprensión de nuestras imperfecciones, de nuestro alto sentido social comenzamos a desarrollar conceptos necesarios para la armonía común tales como la inclusión social.

El Banco Mundial (2014) define la inclusión social como el “proceso de empoderamiento de personas y grupos para que participen en la sociedad y aprovechen sus oportunidades. Da voz a las personas en las decisiones que influyen en su vida a fin de que puedan gozar de igual acceso a los mercados, los servicios y los espacios políticos, sociales y físicos”

Se puede afirmar así que la inclusión social espera exaltar en una persona o grupo social distinto al más común, a través del aporte valioso de sus diferencias y el beneficio que denota para el colectivo humano la diversidad. Es el reconocimiento y aceptación de necesidades y capacidades particulares, individuales, subjetivas, independientes que deben ser consideradas para que la equidad e igualdad generen la satisfacción que amerita el “buen vivir” (Acosta, 2009).

Por su parte, son muchas las acepciones que en el progreso de la humanidad se han dictado para comprender la noción de mérito y muchos los conceptos que, desde diversos puntos de vista, han intentado describirlo especialmente en relación con los valores de igualdad, equidad, honor y justicia.

Se debe en primer lugar, acudir al concepto que la Real Academia Española (2017) nos arroja sobre dicho término, que expone que mérito es “la acción que hace al hombre digno de premio o de castigo”, y en su segunda acepción detalla que es “el resultado de una buena acción que hace que una persona sea digna de reconocimiento”. Esto nos hace recordar que, según La teoría de la Motivación Humana propuesta por Maslow (1954) el reconocimiento social es una necesidad inherente al ser humano ubicada en las categorías de necesidades de estima y de auto-realización. Del mismo modo, resulta ineludible asumir que hay conductas meritorias y conductas que en contraposición, producen desmérito y esto lo enlaza también a los conceptos de premio y castigo (Arnau, 1974) como parte de un encadenamiento conductual que mecaniza al ser humano según el estímulo que recibe.

Los términos excelencia, ética, inteligencia, eficiencia, esfuerzo y honor, se han vinculado progresivamente a la comprensión de lo que es el mérito personal a través de la historia, sin embargo, no existe una definición autorizada que relacione esos valores con el concepto que se comenta aquí.

Tal y como nos señala Olga Casal Maceiras (2014) en su trabajo “Aproximación al concepto de mérito personal como generador de honores” es en Grecia cuando derivado del concepto de excelencia aparece la distinción del mérito, siendo otorgado a quienes pueden dominar para su uso, habilidades y destrezas particulares.

Posteriormente, en la pre y modernidad, los aspectos teológicos y luego el pragmatismo asociado a ellos, colocan el mérito en la posición ética heredada o adquirida por alguna línea de la nobleza a la cual se sumaba el éxito precedente a los linajes, que posteriormente al aceptar la igualdad de los seres humanos desde el nacimiento, se perfila como el resultado de los esfuerzos y desarrollo de las destrezas y capacidades a través de la formación y educación de cada uno.

El caso es que, desde la aparición del concepto de mérito, se ha entendido que es la forma de recibir una recompensa no necesariamente instrumental, como en el caso del dinero, sino más bien, una demostración pública y particular del valor de una persona en su entorno porque finalmente, es ella la que efectuó las conductas esperadas para ser reconocida.

Entendido lo anterior entonces, se parte de la comprensión del mérito como el valor que se obtiene como resultado de la realización de conductas categorizadas o calificadas por el entorno social para recibir un premio-aceptación o castigo-rechazo, pero en ningún lugar menciona que la

obtención de cualquiera de estos se encuentre asociado al esfuerzo, ni a la inteligencia, ni al valor, ni a la suma de los dos primeros. Al menos, no hay en la Real Academia Española una definición que permita confirmar que tales características sean necesarias para atribuir o no, un mérito.

Por su parte la meritocracia, estrechamente vinculada al concepto de mérito, hace referencia a un “sistema de gobierno en que los puestos de responsabilidad se adjudican en función de los méritos personales.” (Real Academia Española, 2017) pero cuáles son esos méritos, quiénes los determinan, en función de cuáles valores se establecen, y lo que es mayor, qué méritos debe reunir aquel que los fija y los exige y si la equidad y la igualdad, estuvieron presentes entre quienes los fijan y los subordinados a dichos criterios que esa meritocracia pretende construir. Partiendo de lo anteriormente dicho, aunque muchos hayan intentado explicar este sistema de gobierno, no se tiene una definición oficial en nuestra lengua que permita definir sin dejar espacio a la duda, qué debe entenderse por esa tan sonada meritocracia que algunos claman y otros declaran inaceptable, inalcanzable e irreal.

Cuando hablamos de Meritocracia para la inclusión universitaria tenemos que comprender que se trata de incluir en la comunidad universitaria a personas que reúnen méritos para formar parte de ella, pero ¿quiénes integran la comunidad universitaria?

En líneas generales, es posible decir que la comunidad universitaria está integrada por toda persona humana o natural, de cualquier sexo, que de forma ocasional o permanente contribuya o ejercite funciones laborales, docentes o estudiantiles en la Universidad o sectores asociados directamente a esta.

De manera que esta participación ocasional o permanente, debe también incluir, a los egresados, a los externos a través de la vinculación con la sociedad y la investigación y finalmente al mismo Estado.

Se ha dicho alguna vez que el propósito de la educación inclusiva es permitir que la comunidad universitaria se sienta cómoda ante la diversidad y la perciban como un desafío y una oportunidad para enriquecer la enseñanza - aprendizaje.

Entonces cabe preguntarse cuáles son los méritos que deben reunir las personas que desean formar parte la comunidad universitaria y si tales méritos están provocando o no exclusión.

Dado que los méritos necesariamente implican la consideración de valores que los dictan o establecen, es posible mencionar que los valores individuales asociados con responsabilidad, respeto, modales, perseverancia, resiliencia, capacidad de esfuerzo y todos los que se desarrollan desde la infancia hasta la adultez así como los valores profesionales que se refieren a trayectoria académica, formación empírica, habilidades en la resolución de problemas y generación de ideas ante situaciones inesperadas y los valores organizacionales atinentes a la integración de todos los anteriores al servicio de la organización, la solidaridad y responsabilidad social, las metas comunes y la dedicación en grupo para alcanzarlas, son referentes necesarios que consideran las universidades para aceptar a las personas que integrarán su comunidad.

Ahora bien, esta integración de valores asociados al mérito, deben estar ligadas a la idea de igualdad de oportunidades, y a los principios éticos de la inclusión, sin distinción de razas, edad, color, credo, género, origen, estado civil, filiación política, religión, origen sociocultural u orientación sexual puesto que de lo contrario se estaría violentando la Constitución de la República del Ecuador (2008):

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. 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 desigualdad. (Art. 11 n2)

Pero resulta que el concepto de igualdad perdería todo sentido si por efectos prácticos de la meritocracia, se le usara como como sinónimo de exactitud u uniformidad para medir o comparar realidades o acciones individuales que definen valores sean estos personales, profesionales u organizacionales.

Ser selectivo para garantizar calidad jamás puede justificar la exclusión en razón de diferencias porque precisamente, son las diferencias las que deben considerarse para medir los méritos. Es la capacidad para permanecer activo, productivo, y en continuo desarrollo y perfeccionamiento a pesar de las distintas condiciones a las que está sometido, lo que hace a un individuo digno de méritos.

Por ejemplo, si el concepto de igualdad se utiliza para defender el imponer a todos los aspirantes a la inclusión en la comunidad universitaria currículos exactamente iguales, ritmos iguales de realización o concreción de metas, exámenes idénticos para la admisión, métodos exactos de evaluación competitiva y meritocrática para medir los grados de asimilación de los currículos académicos; respuestas exactas e invariables, el marco de esa medición transgrede el principio de la igualdad constitucional y universal, ya que la misma no sería justa ni inclusiva puesto que cada persona aspirante es genética, social y culturalmente; distinta a otra y la misma igualdad protectora en su génesis se convertiría en una igualdad causante de marginación, exclusión e injusticia.

Entonces si entendemos la justicia como el principio según el cual, cada uno tiene lo que merece, aquello que el Estado proporciona como garantía de dignidad para la vida mediante la provisión de garantías al trabajo, a la educación y hasta los servicios públicos debería ser igualmente exacto e idéntico para todos los ciudadanos y bien sabemos que, al menos en Suramérica esto no sucede.

Pero es aquí en Ecuador donde centramos nuestro estudio, es en las universidades públicas y privadas donde pretendemos invocar el derecho a la igualdad y a la inclusión y además hablar de meritocracia para la inclusión, cuando en las normas de los órganos de control y funcionamiento se establecen puntos de partida marcados precisamente por las desigualdades que es lo que finalmente resaltan los instrumentos de evaluación de competencias utilizados y exigidos.

Los Instrumentos meritocráticos en el contexto ecuatoriano están marcados por exámenes de pertinencia por categorías para docentes, estudiantes, profesionales administrativos, laboral-obreros y externos, así como todos a los que la comunidad universitaria involucra para los procesos de vinculación e investigación.

Este trabajo no pretende manchar esos instrumentos tales como los concursos de méritos, pruebas ENES, procesos de selección de talento humano, sino que se quiere notar desde el punto



de vista crítico, el uso de estos como mecanismo presuntamente equitativo de reparto de las pocas oportunidades que brinda el Estado a la sociedad.

No es la capacidad innata del aspirante lo que miden dichos instrumentos, los estudios han demostrado (Coronel, 2015; Herdoíza-Estévez, 2015; Solano, 2017; Zambrano-Ramírez, 2016), aún con la escasez de datos o limitaciones para la exactitud existentes en el país, que se requiere una preparación previa para aprobar esas pruebas y que esa preparación está ligada a los auxilios que en tiempos de formación ha tenido cada aspirante a la llamada inclusión universitaria.

Varios factores son determinantes para el cumplimiento de dicho fin (Espinosa, 2015; L. Hernández, 2015; Vercellone, 2015) como: acceso a la canasta alimentaria básica y los límites de ésta, los niveles de educación, el acceso a sistemas de salud física y nutricional, el uso de internet, bibliotecas, adquisición de libros, instructores de apoyo académico, costos de cursos desde formación inicial hasta doctorados y demás servicios públicos, son elementos que no pueden extraerse de esos concursos que ponen al más frágil en franca desventaja ante el más fortalecido por las circunstancias de su origen previo a la participación para el acceso a la inclusión.

Por esto también es menester observar que la historia de la universidad ha planteado el uso de políticas académicas de trasfondo más socioeconómico y mercantil que académico porque aun indirectamente esos factores de necesidades y circunstancias ceñidos al origen de los aspirantes son requisitos que se exigen cuando son sometidos a las exigencias de títulos o preparaciones intelectuales previas.

Finalmente se quiere resaltar que la originalidad del presente estudio es alinearse a la comprensión y aplicabilidad de la meritocracia en los procesos de inclusión en la comunidad universitaria y cuya novedad respecto a las investigaciones previas radica en evaluar y criticar objetivamente, el acceso a la comunidad universitaria desde los conceptos claves del mérito y la inclusión como principios desarrollados activamente por la gestión académica universitaria, parte del "Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 Toda una Vida" en el Ecuador y como parte de la voluntad internacional para orientar las funciones universitarias hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030.

## CONCLUSIONES

La inclusión en el ámbito educativo ha sido observada con mayor profundización en el rol del estudiante-docente, no obstante, en este artículo se ha evidenciado un mayor número de dimensiones y participantes que comprenden una comunidad socioeducativa siendo un aporte teórico en su comprensión al insertar conceptos de inclusión universitaria desde el estudiante, docente, administrativos, trabajadores (diversas modalidades y relaciones), comunidad interrelacionada desde la inclusión como: la familia, el Estado, sociedad civil organizada, Organizaciones no gubernamentales, entre otros.

Se ha demostrado que uno de los parámetros con mayor relevancia para medir la inclusión se basa en un sistema de méritos y oposición en la que fraccionan las profesiones, oficios o saberes en estándares no diferenciadores que más que promover la igualdad, reducen el número de beneficiarios de una política de inclusión que considere la igualdad material y no solo formal como sustrato de su validez.

La meritocracia debe ser reconsiderada desde sus instrumentos de medición para establecer una línea de partida más uniforme para los aspirantes. Por lo tanto, elaborados para medir competencias personales particulares actuales, las cuales son inherentes e indivisibles a sus

orígenes y por lo cual, los méritos habrán de medirse en función de capacidades actuales y de las competencias que sean capaces de desarrollar a partir del otorgamiento de la oportunidad que puede brindársele como miembro de la comunidad universitaria y como resultado de un verdadero proceso equitativo e igualitario de inclusión y no discriminación.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta, A. (2009). El 'buen vivir' para la construcción de alternativas. *Conferencia en el Encuentro Latinoamericano del Foro Mundial de Alternativas*. Quito, 26–29. Recuperado de <http://www.casa.cult.cu/publicaciones/revistacasa/251/flechas.pdf>

Ameller C, W., André, F., Padilla, G., Mayén, G., Aparacio, L., Panay, J., & Aranda, M. (2012). *El derecho a la consulta previa de los pueblos indígenas en América Latina*. La Paz: Presencia SRL.

Arnau, J. (1974). *Motivación y Conducta* (1.ª ed.). Barcelona: Fontanella.

Banco Mundial. (2014). *Social Gains in the Balance: A Fiscal Policy Challenge for Latin America and the Caribbean*. Washington DC: Banco Mundial.

Beltrán Antolín, J. (2015). *La interculturalidad*. Barcelona: Editorial UOC.

Caicedo Tapia, D., Porras, A., Ecuador, Ministerio de Justicia, D. H. y C., & Subsecretaría de Desarrollo Normativo. (2010). *Igualdad y no discriminación: el reto de la diversidad*. Quito, Ecuador: Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos.

Casal Maceiras, O. (2014). *Aproximación al concepto de mérito personal como generador de honores*. Presentado en Congreso Internacional “El Protocolo contemporáneo: desde el Congreso de Viena hasta la actualidad (1814- 2014)” VIII Jornadas sobre Protocolo “Protocolo y Diplomacia”, Madrid.

Coronel, M. E. V. (2015). *Derecho al libre desarrollo de la personalidad y el examen de admisión a las universidades públicas en el Ecuador* (Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.

Echeita, S., & Ainscow, M. (2011). La educación inclusiva como derecho: marco de referencia y pautas de acción para el desarrollo de una revolución pendiente. *Tejuelo: Revista de Didáctica de la Lengua y la Literatura*, (12), 26-46.

Ecuador. Constitución de la República del Ecuador. , Registro Oficial 449 § (2008).

Espinosa, G. (2015). La importancia de formar valores éticos en la educación superior. *Revista SARANCE*, (34), 64-73.

Herdoíza-Estévez, M. (2015). *Construyendo igualdad en la educación superior: fundamentación y lineamientos para transversalizar los ejes de igualdad y ambiente*. Quito: SENESCYT.

Hernández, A., & Canessa, A. (2012). *Género, complementariedades y exclusiones en Mesoamérica y los Andes*. Lima: Abya-Yala.

Hernández, L. (2015). Condiciones de accesibilidad web en las instituciones de educación superior de la provincia de imbabura para estudiantes con discapacidad. *Revista SARANCE*, (34), 5-13.

Kowii, A. (Ed.). (2011). *Interculturalidad y diversidad* (1.ª ed.). Quito: Corporación Editora Nacional : Universidad Andina Simón Bolívar.

Manso, A. R. Í. (2014). La noción de “categoría sospechosa” y el derecho a la igualdad ante la ley en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*.

Maslow, A. (1954). *Motivación y Personalidad*. Barcelona: Sagitario.

Real Academia Española. (2017). *Diccionario de la lengua Española* (23.ª ed.). Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=EiYm9np>

Rocha, M. E. (2017). Interés nacional: instrumento contra el pluralismo. En C. Storini (Ed.), *Constitucionalismo y nuevos saberes jurídicos: Construcciones desde las diversidades* (p. 488). Quito: Corporación Editora Nacional: Universidad Andina Simón Bolívar.

Rocha Pullopaxi, M. E. (2016). *Interés Nacional en el Constitucionalismo del Buen Vivir* (Investigación). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.

Rubinelli, M. L. (2006). Cuestiones de diversidad e interculturalidad en el pensamiento latinoamericano. *CUYO Anuario de Filosofía argentina y americana*, (23), 193-207.

Solano, S. G. (2017). *La inconstitucionalidad del Sistema Nacional de Nivelación y Admisión para el acceso a la educación superior* (Grado). Universidad de las Américas, Quito.

Vallescar Palanca, D. de, & González R. Arnaiz, G. (2000). *Hacia una racionalidad intercultural: cultura, multiculturalismo e interculturalidad* (Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid). Recuperado de <http://site.ebrary.com/id/10121387>

Vercellone, A. (2015). La educación del desarrollo sostenible, base para la reinserción social de jóvenes expuestos a degradación ambiental urbana del área metropolitana de buenos aires (AMBA). *Revista SARANCE*, (34), 5-13.

Zambrano-Ramírez, J. (2016). Una mirada crítica al examen nacional para la educación superior en Ecuador. . . Vol., 15.

