

Séptimo Diagnóstico Institucional sobre la Igualdad de todos los Actores en el Sistema de Educación Superior en la Universidad Politécnica Salesiana

Febrero 2025

SECRETARÍA TÉCNICA DE BIENESTAR UNIVERSITARIO
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

Tabla de contenido

1. Objetivo.....	2
2. Antecedentes.....	2
3. Entorno Normativo	3
3.1. Plan Estratégico Institucional – Carta de Navegación.....	4
3.2. Sistema de Pensión Diferenciada	5
3.3. Política de Bienestar Universitario.....	5
3.4. Política de acción afirmativa	5
3.5. Código de Ética	6
3.6. Protocolo de prevención e intervención en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual, en la Universidad Politécnica Salesiana	6
4. Hallazgos establecidos	6
4.1. Estratificaciones de la Población Estudiantil:.....	6
4.1.1. Discapacidad	6
4.1.2. Diversidad Étnica	8
4.1.3. Diversidad de Género.....	8
4.1.4. Estratificación socioeconómica.....	10
4.2. Estratificaciones de los colaboradores de la Universidad:.....	10
4.2.1. Diversidad de Género.....	10
4.2.2. Discapacidad	12
4.2.3. Igualdad en Investigación.....	12
4.2.4. Participación en niveles de Gestión Universitaria.....	19
4.2.5. Consejería Académica (Proyecto LALA)	20
5. Actividades desarrolladas en pro del bienestar universitario relacionados con los ejes de Igualdad	21
6. Conclusiones.....	24
7. Recomendaciones	24
8. Bibliografía	25
9. Anexos	25

1. Objetivo

Realizar el séptimo diagnóstico sobre el estado de Igualdad de todos los actores en la Universidad Politécnica Salesiana, con énfasis en los ejes de género, interculturalidad, discapacidad y condición socioeconómica, como insumo para la elaboración del Plan Institucional de Igualdad de la UPS.

2. Antecedentes

La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 11 numeral 2, dice que “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” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008), mientras que en los artículos 26 y 27 establecen que “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. 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. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo” y “La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Por otra parte, la Ley Orgánica de Educación Superior en el artículo 4 señala que “El derecho a la educación superior consiste en el ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades, en función de los méritos respectivos, a fin de acceder a una formación académica y profesional con producción de conocimiento pertinente y de excelencia. Las ciudadanas y los ciudadanos en forma individual y colectiva, las comunidades, pueblos y nacionalidades tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo superior, a través de los mecanismos establecidos en la Constitución y esta Ley” (Registro Oficial Suplemento 298 de 12-oct.-2010, última modificación: 23-oct.-2020) y en el artículo 71 indica “El principio de igualdad de oportunidades consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad. Las instituciones que conforman el Sistema de Educación Superior propenderán por los medios a su alcance que, se promueva dentro de las IES el acceso para personas con discapacidad bajo las condiciones de calidad, pertinencia y regulaciones contempladas en la presente Ley y su Reglamento...” (Registro Oficial Suplemento 298 de 12-oct.-2010, última modificación: 23-oct.-2020).

El Consejo de Educación Superior (CES), con fecha 24 de julio de 2018, expide el “**Reglamento para Garantizar la Igualdad en la Educación Superior**”, que solicita realizar un diagnóstico Institucional sobre la Igualdad en las Instituciones de Educación Superior.(CES, 2018).

La Universidad Politécnica Salesiana, respetuosa de las normas que rigen su accionar, acoge la solicitud del ente rector de la Educación Superior y delega a la Secretaría Técnica de Bienestar Universitario, el levantamiento de la información pertinente para el estudio solicitado.

3. Entorno Normativo

La Universidad Politécnica Salesiana - UPS, creada mediante Ley N° 63 expedida por el Congreso Nacional y publicada en el Registro Oficial, suplemento del 5 de agosto de 1994 – N° 499, es una institución de derecho privado sin fines de lucro, cofinanciada con fondos provenientes del Estado, con personería jurídica propia y autonomía responsable: académica, administrativa, financiera y orgánica (Universidad Politécnica Salesiana, 2017).

En este mismo documento su misión indica que “La Universidad Politécnica Salesiana es una institución de educación superior humanística y politécnica, de inspiración cristiana con carácter católico e índole salesiana; dirigida de manera preferencial a construcción de los sectores populares; busca formar “honrados ciudadanos y buenos cristianos”, con capacidad académica e investigativa que contribuyan al desarrollo sostenible local y nacional.”(Universidad Politécnica Salesiana, 2017). Por lo tanto, desde su esencia, esta Universidad busca mejorar la calidad de vida de sus destinatarios, de forma especial la población juvenil más pobres, creando competencias que les permita ser competitivos en el mercado laboral.

Entre sus fines se establece:

- a) Aportar en la construcción de una sociedad democrática, justa, equitativa y solidaria; ...
- e) Promover el dialogo entre Razón, Fe y Cultura, como base del crecimiento integral de la comunidad universitaria, respetando las diferencias religiosas, sociales, culturales, étnicas, etarias y sexuales de las personas; ...
- h) Promover acciones de formación y ejercicio de democracia participativa, considerando los principios de calidad, transparencia, rendición de cuentas, igualdad de oportunidades, alternabilidad y equidad de género...

Entre sus objetivos declara:

- a) Generar espacios de atención preferencial a jóvenes y adultos de sectores populares, colectivos con discapacidades, pueblos indígenas y afroecuatorianos;
- b) Propiciar el diálogo entre las diferentes culturas nacionales y desarrollar proyectos que favorezcan la interculturalidad del país;
- c) Aplicar procesos que aseguren el cogobierno y la paridad de género en el sistema de gestión universitaria; ...

Para cumplir con esto la UPS, establece una Planificación Estratégica quinquenal (Plan Estratégico Institucional - Carta de Navegación) que establece las líneas estratégicas de acción y un Plan Operativo Anual que define las acciones operativas que permiten cumplir dichas estrategias.

3.1. Plan Estratégico Institucional – Carta de Navegación

En el Plan Estratégico Institucional - Carta de Navegación 2024-2027, se establece como líneas estratégicas para la operativización de su misión, visión y objetivos institucionales:

Docencia: Procesos formativos flexibles de calidad centrada en los jóvenes en especial los más vulnerables, que responden a las expectativas de la sociedad, orientados a la innovación y transformación del país, a través de la articulación de la docencia, investigación y vinculación con la sociedad.

Investigación: Investigación Ciclos de valor de la investigación con identidad, calidad, sostenibilidad e innovadores, que contribuyan a la solución de problemas de desarrollo local y nacional y de los destinatarios preferenciales.

Vinculación con la Sociedad: Vinculación con la Sociedad Procesos de vinculación con la sociedad que potencian la docencia e investigación a través de la internacionalización, alineados a las necesidades de desarrollo local y nacional, de los destinatarios preferenciales de la UPS y de la Sociedad Salesiana.

Gestión e Identidad Educativa Pastoral: Gestión y animación de calidad eficiente en el manejo de los recursos, ágil en los trámites administrativos, amigable con el ambiente, enfocados en la satisfacción de los usuarios, que potencien el valor diferenciador del SER UPS.

Entre las intervenciones propuestas para cumplir con el Plan de Igualdad se identifican las siguientes:

D.2.2.2.1. Elaborar el plan de ejecución y fortalecimiento de los sistemas de Gestión del Talento Humano: reclutamiento, selección

D.2.5.1.1. Formar en y hacia la interculturalidad al personal docente y administrativo de la UPS en coherencia con las opciones institucionales.

D.2.5.2.1. Formar en ciudadanía e interculturalidad a estudiantes pertenecientes a la FEUPS, ASU, y otros relacionados a grupos académicos.

D.4.1.1.1. Elaborar una línea base sobre los procesos de acompañamiento existentes en la universidad.

D.4.1.1.2. Articular los procesos de acompañamiento estudiantil.

D.4.1.1.3. Evaluar el impacto de los procesos de acompañamiento estudiantil.

D.4.2.1.1. Realizar un diagnóstico de las necesidades de capacitación en habilidades en general que contribuyan en el acompañamiento estudiantil.

G.2.4.1.2. Adecuar los instructivos de selección del personal, incluyendo criterios identitarios o de aproximación a los valores institucionales.

G.4.1.2.1. Desarrollar actividades extracurriculares de reflexión y diálogo que promuevan la formación integral de los estudiantes.

Para viabilizar estos objetivos se ha creado un entorno normativo con la emisión de políticas, reglamentos, y códigos que regulan su aplicación. Se describen:

3.2. Sistema de Pensión Diferenciada

A través de este sistema la UPS pone en práctica el concepto de justicia social mediante el cobro de colegiatura que considera especialmente la situación socioeconómica del núcleo familiar, y permite la inclusión de personas distribuidas en los distintos quintiles socioeconómicos/niveles de beca. Este proceso es asumido institucionalmente por las Direcciones Técnicas de Bienestar Universitario de la Universidad Politécnica Salesiana.

3.3. Política de Bienestar Universitario

Se establece en su declaración de objetivos:

“Promover un ambiente de respeto a los derechos, integridad física y psicológica, aprendizaje saludable y equitativo para todos los miembros de la comunidad universitaria. (Universidad Politécnica Salesiana, 2024)”

3.4. Política de acción afirmativa

Entre las Políticas de Acción Afirmativa (Universidad Politécnica Salesiana, 2019), se establece:

SEGUNDA.

Trato igualitario. - Procurar una mejor calidad de vida a todas las personas que acceden o se encuentran en la Universidad Politécnica Salesiana, en condiciones de igualdad, de equidad, de beneficio, ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Proporcionando un trato igualitario especialmente a los grupos tradicionalmente excluidos.

TERCERA.

Adecuaciones físicas. - La UPS implementará procesos graduales para la eliminación de "barreras arquitectónicas", a fin de eliminar los factores y situaciones limitantes, sus consecuencias y facilitar el desenvolvimiento pleno a personas con discapacidad.

CUARTA.

Acceso a Servicios. – La UPS garantiza el acceso a laboratorios, bibliotecas, videotecas, hemerotecas, repositorios (físicos, y virtuales), internet, centro de cómputo, aulas virtuales, en especial a grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad social o cultural a través de actividades de vinculación con la sociedad.

QUINTA.

Ingreso. - En todo lo referente a los procesos de ingreso a la institución de estudiantes, docentes y administrativos no se establecerán discriminaciones: de género, etnia, condición y posición social, discapacidad, orientación sexual ni otras que impliquen violación a los derechos humanos.

SEXTA.

Permanencia. - La Universidad Politécnica Salesiana garantiza el acceso a becas y otro tipo de ayudas económicas promoviendo la permanencia de los estudiantes desde el inicio de estudios hasta su

graduación; además se garantiza la inclusión del personal docente y administrativo en los procesos de formación y capacitación en igualdad de oportunidades.

NOVENA

Inserción laboral de personas de grupos vulnerables. - La Universidad Politécnica Salesiana, tomará las acciones pertinentes y adecuadas para promover la adecuada inserción laboral de personal docente y administrativo proveniente de grupos vulnerables, con especial énfasis en las personas con discapacidad.

3.5. Código de Ética

El Código de Ética de la UPS, establece como uno de los principales principios y valores que se desarrollan, el de la Equidad, del cual se establece que es el principio rector de nuestra Universidad, en la que se garantiza la igualdad de oportunidades, conservando un criterio democrático y libre de toda discriminación o favoritismo, sin distinción de raza, color, religión, nacionalidad, género, orientación sexual, edad discapacidad o condición. (Universidad Politécnica Salesiana, 2015), además establece que todo acto de hostigamiento y discriminación en razón de: raza, credo, género, edad, capacidades diferentes, orientación sexual, nacionalidad, tendencia política, ideológica, social y filosófica están totalmente prohibidos para los miembros de la comunidad universitaria.

3.6. Protocolo de prevención e intervención en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual, en la Universidad Politécnica Salesiana

En aspectos generales 1.2 Objeto de este Protocolo se indica que “El objeto del presente Protocolo es apoyar en la prevención para la erradicación de prácticas de acoso, discriminación o violencia basada en género y orientación sexual, realizada por cualquier miembro de la Comunidad Universitaria; y servirá como soporte para establecer responsabilidades de carácter administrativo que contribuyan a la reparación integral de la víctima”.

4. Hallazgos establecidos

Durante el **año 2024** con las acciones y políticas implementadas por la Universidad en pro de la retención universitaria, los indicadores han sido significativos y con la aplicación de la normativa y acciones institucionales, se han obtenido los siguientes resultados:

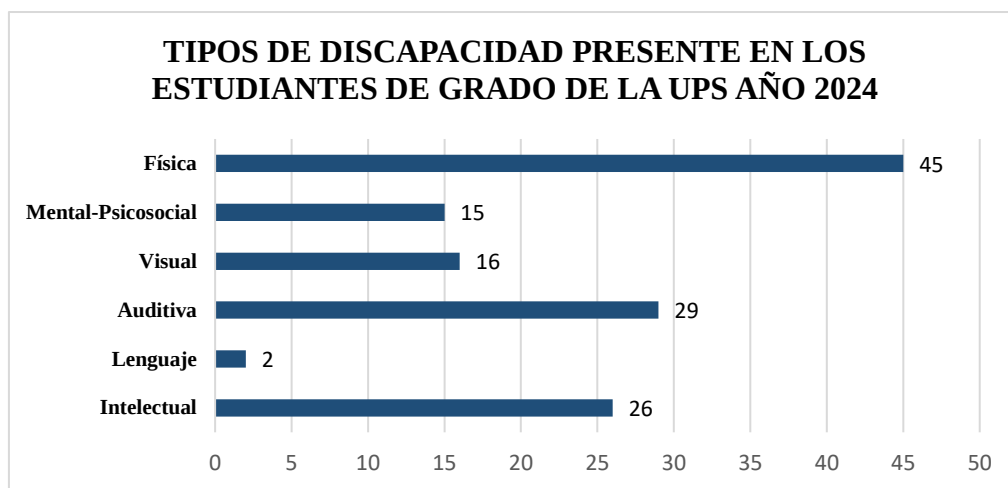
4.1. Estratificaciones de la Población Estudiantil:

4.1.1. Discapacidad

En el **año 2024** se matriculan en grado a nivel nacional 133 alumnos con diferentes tipos de discapacidad: Auditiva 29, Física 45, Visual 16, Lenguaje 2, Intelectual 26 y Mental Psicosocial 15. Durante el año **2024** se entrevistó y aplicó la Ficha Biopsicosocial a 52 estudiantes, información que permite a Bienestar Universitario contar con mayor detalle de la condición de discapacidad de esta población estudiantil.

Cuando los estudiantes con discapacidad y sus representantes legales autorizan el uso de la información, el departamento de Bienestar Universitario de cada Sede comunica a las Direcciones de Carrera sobre las necesidades de acompañamiento pedagógico, sugiriendo de ser el caso algunas estrategias para poder mejorar los niveles de comprensión de parte del alumno (en algunos casos se gestiona con Cátedra UNESCO). Es importante resaltar que estas estadísticas reflejan solo la discapacidad principal, pero en muchas ocasiones se presentan más de una discapacidad a la vez.

Ilustración 1: Estratificación de la Población Estudiantil de la UPS, según tipos de discapacidad.

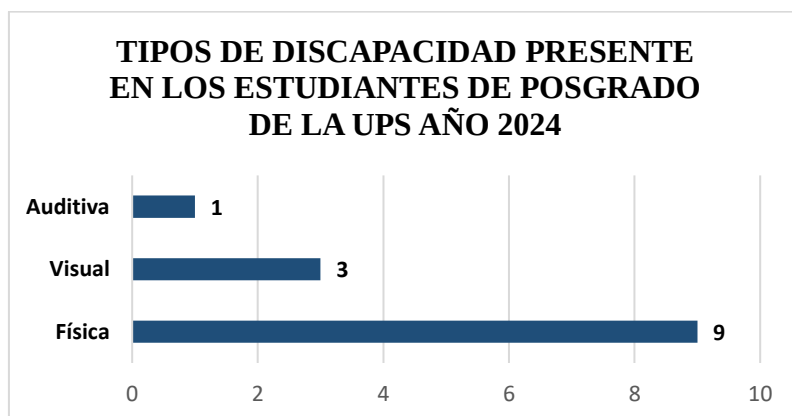


Fuente: Direcciones Técnicas de Bienestar Universitario UPS

Elaborado por: Secretaría Técnica de Bienestar Universitario

En cuanto a posgrados, en el año 2024 se matricularon 13 estudiantes identificados como personas con discapacidad, 9 estudiantes con discapacidad física, 3 con discapacidad visual y 1 con discapacidad auditiva.

Ilustración 2: Tipos de discapacidad presente en los estudiantes de posgrado.



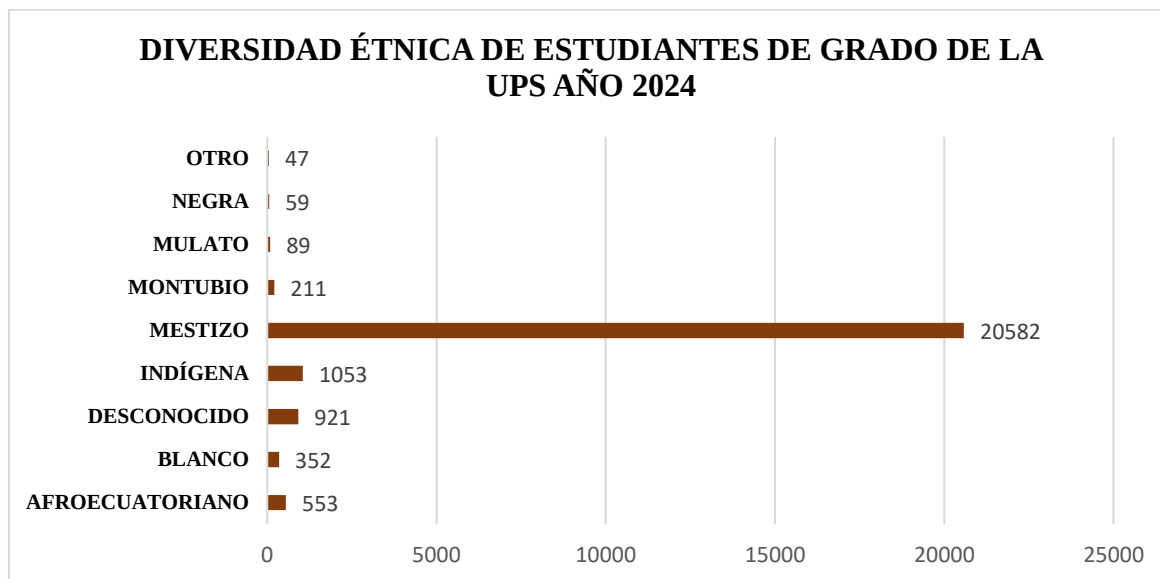
Fuente: Vicerrectorado de Posgrados UPS

Elaborado por: Secretaría Técnica de Bienestar Universitario

4.1.2. Diversidad Étnica

En el **año 2024**, de acuerdo con la información étnica que registraron los estudiantes de las Carreras de Grado de la UPS, se determina que 20.582 estudiantes se autoidentifican como mestizos, y que 1.965 se definen dentro de los grupos étnicos de pueblos y nacionalidades indígenas del Ecuador, 352 se definen como blancos, entre desconocido y otro se ubican 968 estudiantes. La distribución por etnia se presenta en el siguiente gráfico.

Ilustración 3. Diversidad Étnica de estudiantes de carreras de grado año 2024.



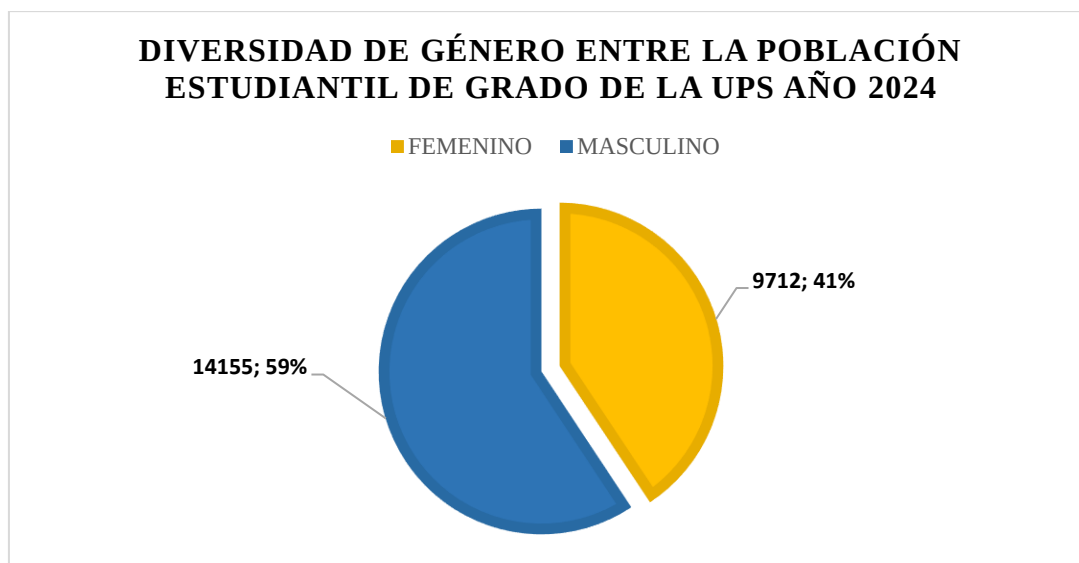
Fuente: Sistema de Bienestar Estudiantil UPS

Elaborado por: Secretaría Técnica de Bienestar Universitario

4.1.3. Diversidad de Género

En el **año 2024**, el 41% de la población estudiantil de grado fueron mujeres, mientras que el 59% estuvo conformado por hombres.

Ilustración 4. Estratificación de la Población Estudiantil de grado de la UPS por género.



Fuente: Sistema de Bienestar Estudiantil UPS

Elaborado por: Secretaría Técnica de Bienestar Universitario

En relación con la población estudiantil de posgrados, se identifica que el 39,53% corresponden al género femenino y el 60,47% a género masculino.

Ilustración 5. Estratificación de la Población Estudiantil de posgrado de la UPS por género.



Fuente: Vicerrectorado de Posgrado UPS

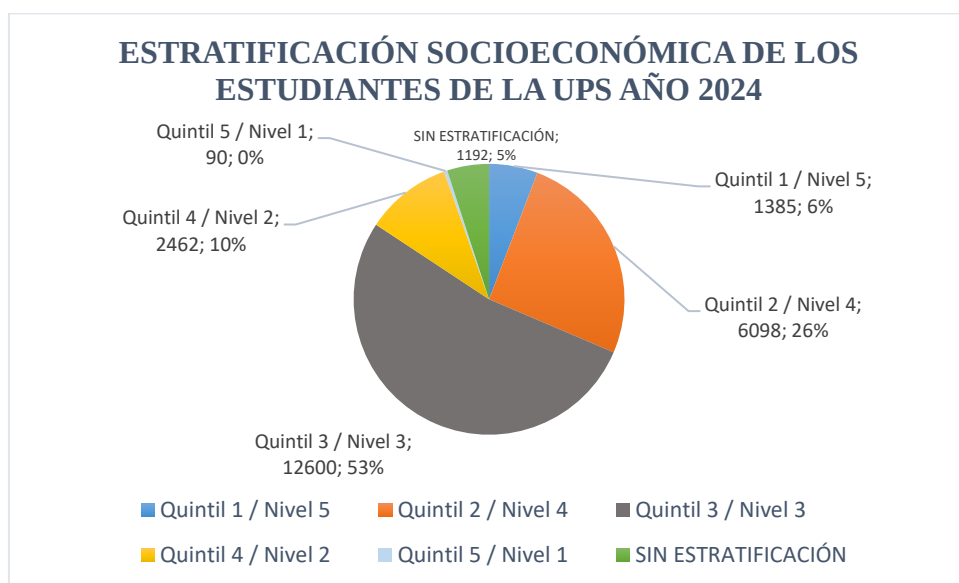
Elaborado por: Secretaría Técnica de Bienestar Universitario

4.1.4. Estratificación socioeconómica

De acuerdo a la información ingresada en el Formulario de Información Complementaria, se establece que para el año 2024, el 84.28% de la población estudiantil se encuentra estratificada en los tres quintiles más bajos.

Con respecto a la categoría “SIN QUINTIL” corresponde a los estudiantes de las Carreras en línea que tienen un costo preferencial y no ingresan el Formulario de Información Complementaria.

Ilustración 6. Estratificación de la Población Estudiantil de la UPS por quintil.



Fuente: Secretaría Técnica de Ciencias de Datos

Elaborado por: Secretaría Técnica de Bienestar Universitario

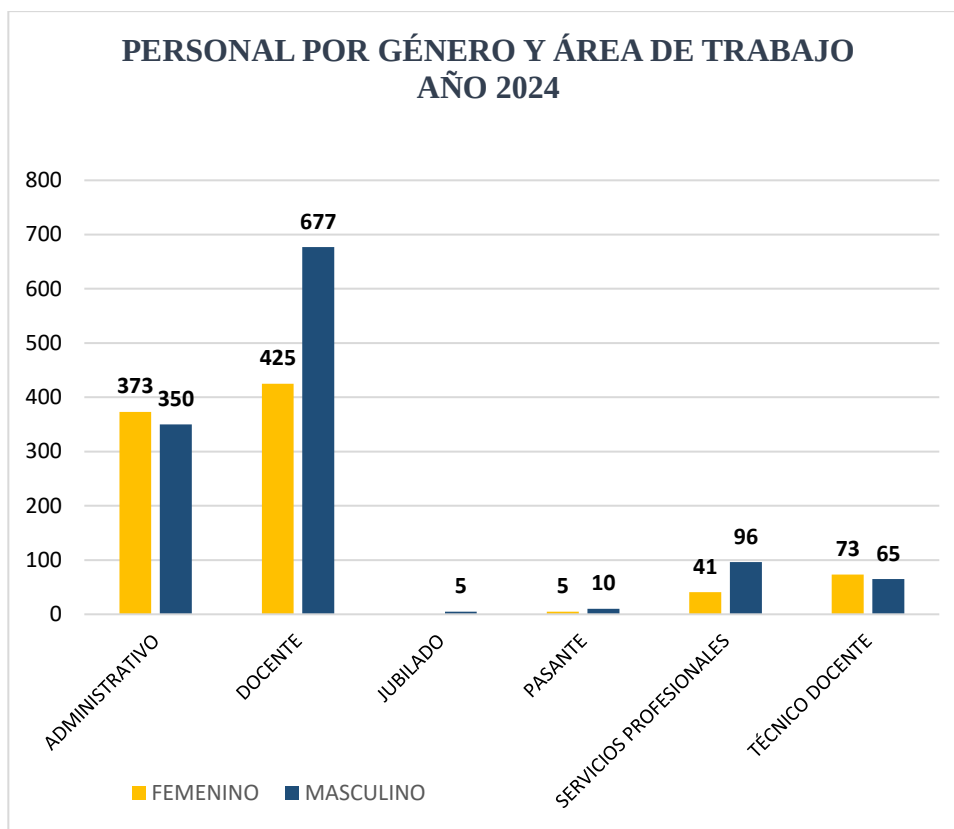
4.2. Estratificaciones de los colaboradores de la Universidad:

Las estadísticas disponibles sobre los colaboradores de la Universidad contienen la siguiente información:

4.2.1. Diversidad de Género

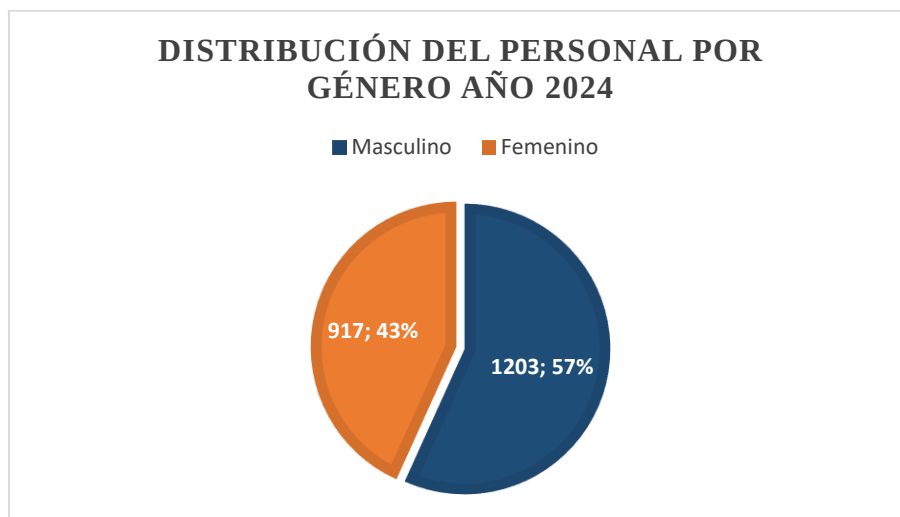
De los 2.120 colaboradores que laboraron en la UPS en el año 2024, 1.203 son hombres y 917 mujeres, representando el género femenino el 43% del personal de la Universidad.

Ilustración 7. Estratificación de los colaboradores de la UPS por Género y Área de trabajo.



Fuente: Secretaría Técnica de Gestión de Talento Humano
Elaborado por: Secretaría Técnica de Bienestar Universitario

Ilustración 8. Estratificación de los colaboradores de la UPS por género.



Fuente: Secretaría Técnica de Gestión de Talento Humano
Elaborado por: Secretaría Técnica de Bienestar Universitario

4.2.2. Discapacidad

El 3,11% de los colaboradores de la UPS, tienen algún tipo de discapacidad. De ellos el 57,58%, corresponde a una discapacidad de tipo Física y el 16,67% a sustitutos de personas con discapacidad.

Ilustración 9. Estratificación de los colaboradores de la UPS con discapacidad.



Fuente: Secretaría Técnica de Gestión de Talento Humano

Elaborado por: Secretaría Técnica de Bienestar Universitario

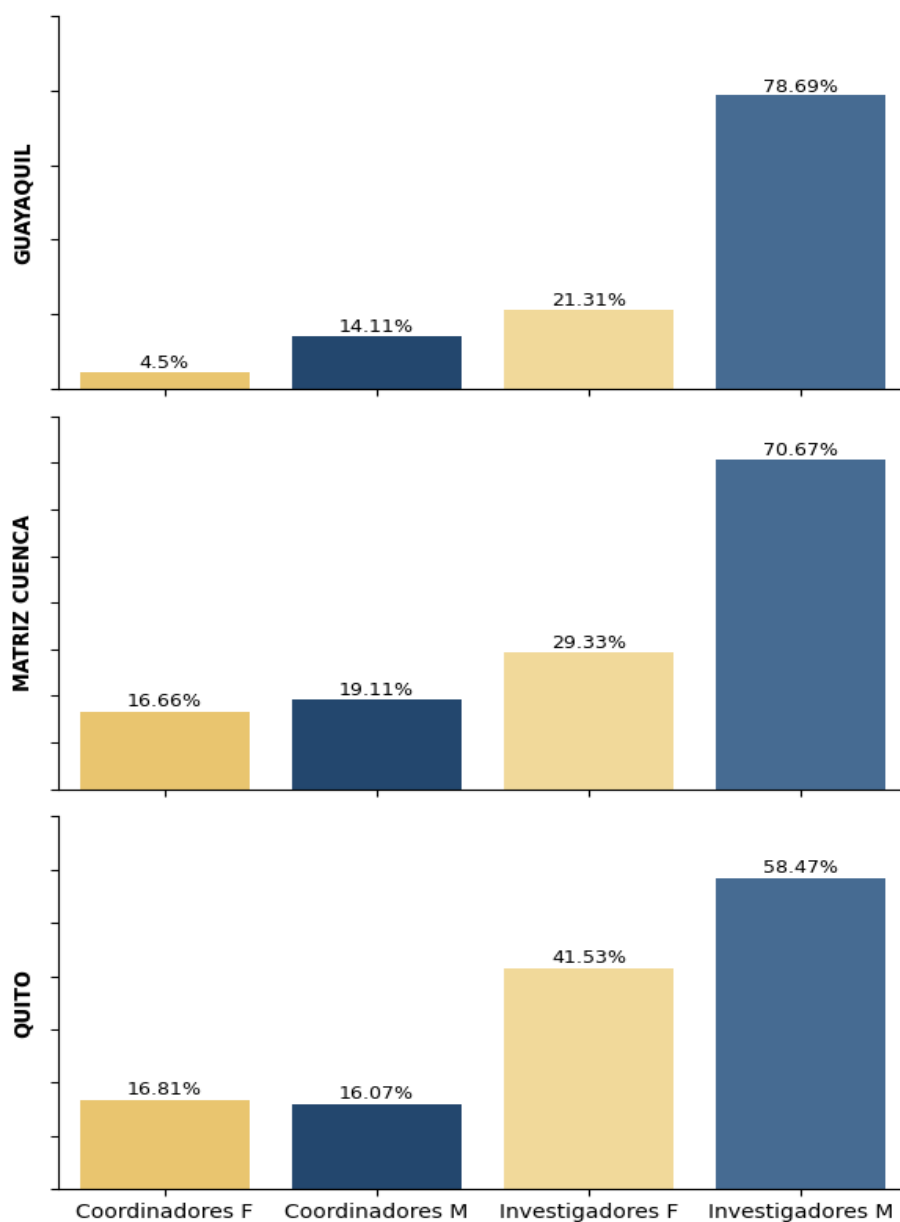
4.2.3. Igualdad en Investigación

Durante el año 2024, un total de 671 docentes investigadores participaron en los grupos de investigación de la Universidad Politécnica Salesiana (UPS). De este total, el 32% corresponde al género femenino y el 67.9% al género masculino, evidenciando una participación masculina más del doble en comparación con la femenina dentro de la comunidad investigadora.

4.2.3.1. Participación por Sede y Representatividad de Mujeres en Roles de Coordinación de Grupos de Investigación

El análisis por sede muestra diferencias significativas en la distribución de género:

Ilustración 10. Investigadoras y su participación en los grupos de investigación



Fuente: Vicerrectorado de Investigación

- Sede Guayaquil: 21.32% de participación femenina y 78.69% masculina, lo que representa una proporción de 3.7 hombres por cada mujer investigadora.
- Sede Cuenca: 29.33% de investigadoras y 70.67% de investigadores, con una relación de 2.3 hombres por cada mujer.
- Sede Quito: 41.53% de participación femenina y 58.47% masculina, reflejando una distribución más equitativa en comparación con las otras sedes.

Estos datos indican que, si bien en la sede Quito la participación es más equilibrada, en Guayaquil y Cuenca persisten brechas significativas de género en la investigación.

Además de la participación, se analizó la representatividad de mujeres en los grupos de investigación considerando su rol como coordinadoras, en relación con el total de investigadores de su género en cada sede:

- **Sede Guayaquil:** El 14.11% de los hombres y solo el 4.50% de las mujeres ejercen roles de coordinación, lo que evidencia una baja representación femenina en posiciones de liderazgo dentro de los grupos de investigación.
- **Sede Cuenca:** Se observa una mayor equidad, con una representación femenina del 16.66% y masculina del 19.11%, reduciendo la brecha de liderazgo respecto a Guayaquil.
- **Sede Quito:** La representación en roles de coordinación es equitativa, con el 16.81% de las mujeres y el 16.07% de los hombres ocupando dichos cargos, lo que indica una distribución proporcional y alineada con la cantidad de investigadores por género.

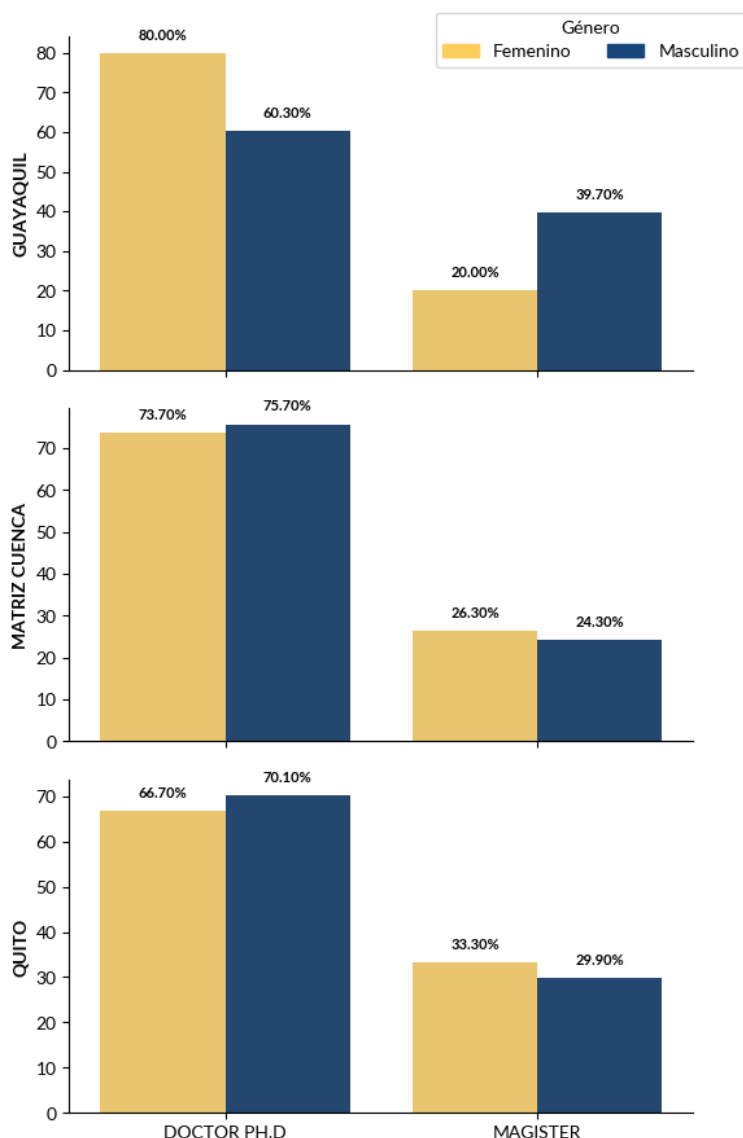
4.2.3.2. Distribución General por Nivel de Estudios e identificación por Sede y género

En términos generales, se observa que:

- El 27.01% de los docentes con grado de Ph.D. son mujeres, mientras que el 72.99% son hombres.
- Entre los docentes con título de magíster, el 27.88% son mujeres y el 72.12% son hombres.

Estos datos indican que, en ambos niveles de formación, la proporción de hombres con estudios de posgrado es 2.6 veces mayor que la de mujeres.

Ilustración 11. Representatividad de Género por Nivel de Estudios en la UPS – 2024.



Fuente: Vicerrectorado de Investigación

El análisis de la representatividad de género en función del nivel de estudios de los docentes investigadores en la UPS revela diferencias en la distribución de grados académicos entre hombres y mujeres.

Distribución por Sede

Al analizar la distribución de grados académicos dentro de cada sede en relación con el total de investigadores por género, se encuentran las siguientes tendencias:

- **Sede Guayaquil:**

- 80% de las investigadoras poseen un título de Ph.D., mientras que el 20% cuentan con grado de magíster.
- En contraste, el 60.30% de los investigadores tienen un grado de Ph.D., y el 39.70% poseen título de magíster.
- Esto indica que, proporcionalmente, las investigadoras en esta sede cuentan con un mayor nivel de formación en Ph.D. respecto a sus pares masculinos.

- **Sede Cuenca:**

- 73.70% de las investigadoras poseen un título de Ph.D., mientras que el 26.30% tienen grado de magíster.
- Entre los investigadores masculinos, el 75.50% son Ph.D. y el 24.50% cuentan con una maestría.
- La distribución en esta sede es equilibrada, con una brecha mínima entre hombres y mujeres en cuanto a nivel académico.

- **Sede Quito:**

- 66.70% de las investigadoras tienen grado de Ph.D., mientras que el 33.30% poseen una maestría.
- En el caso de los investigadores masculinos, el 70.10% son Ph.D., y el 29.90% tienen título de magíster.
- Al igual que en Cuenca, la diferencia entre géneros en cuanto a nivel académico es reducida.

El análisis de la representatividad de género por nivel de estudios en la UPS muestra que, si bien el número total de hombres con títulos de Ph.D. y maestría sigue siendo significativamente mayor que el de mujeres, la proporción de investigadoras con grado de Ph.D. es alta en relación con el total de mujeres investigadoras en cada sede.

Particularmente en la sede Guayaquil, se observa que las mujeres investigadoras tienen, en promedio, un mayor nivel de formación en Ph.D. respecto a sus pares masculinos. En Cuenca y Quito, la distribución es más equilibrada, con diferencias mínimas entre géneros en términos de grado académico.

Estos resultados son alentadores en cuanto a equidad en la formación académica dentro de la UPS, ya que evidencian que las mujeres que participan en investigación acceden y completan estudios de posgrado en proporciones similares o incluso superiores a las de los hombres dentro de su propio grupo.

No obstante, el hecho de que la cantidad absoluta de investigadoras en la UPS siga siendo menor que la de investigadores sugiere la necesidad de continuar impulsando estrategias que fomenten una mayor participación de mujeres en la investigación y en la formación doctoral y de maestría.

4.2.3.3. Impacto de la Producción Científica de las Investigadoras en la UPS

Del total de 215 investigadoras en la Universidad Politécnica Salesiana (UPS), 162 (75.30%) tienen registro de impacto en Google Scholar. Entre ellas, destacan cinco investigadoras por sus altos índices H.

En cuanto a la representatividad por sede, Quito alberga la mayor cantidad de investigadoras con impacto en Google Scholar (68 investigadoras, 41.97%), seguida por Guayaquil (50 investigadoras, 30.86%) y Cuenca (44 investigadoras, 27.17%).

Sin embargo, al analizar el total de citas obtenidas durante 2024, se observan diferencias significativas:

- **Cuenca** lidera con 1,562 citas (40.18%), a pesar de contar con el menor número de investigadoras.
- **Quito** le sigue con 1,533 citas (39.43%), consolidando su liderazgo en número de investigadoras con impacto.
- **Guayaquil** registra 792 citas (20.38%), ocupando la última posición en citas totales, aunque con un número intermedio de investigadoras.

4.2.3.3.1. Distribución del Impacto por Áreas de Investigación

El análisis del impacto en publicaciones según las áreas de interés se representa en un gráfico de dispersión, donde:

- El **eje X** indica el número de investigadoras en cada área.
- El **eje Y** refleja el total de citas obtenidas en Google Scholar.
- El tamaño de los círculos representa la cantidad de citas acumuladas durante 2024.

Las áreas con mayor impacto y con más de 12 investigadoras activas son:

- Educación
- Biotecnología
- Administración
- Psicología

Un caso particular es el de Mecatrónica, que, a pesar de contar con pocas investigadoras, ha logrado un impacto significativo en términos de citas.

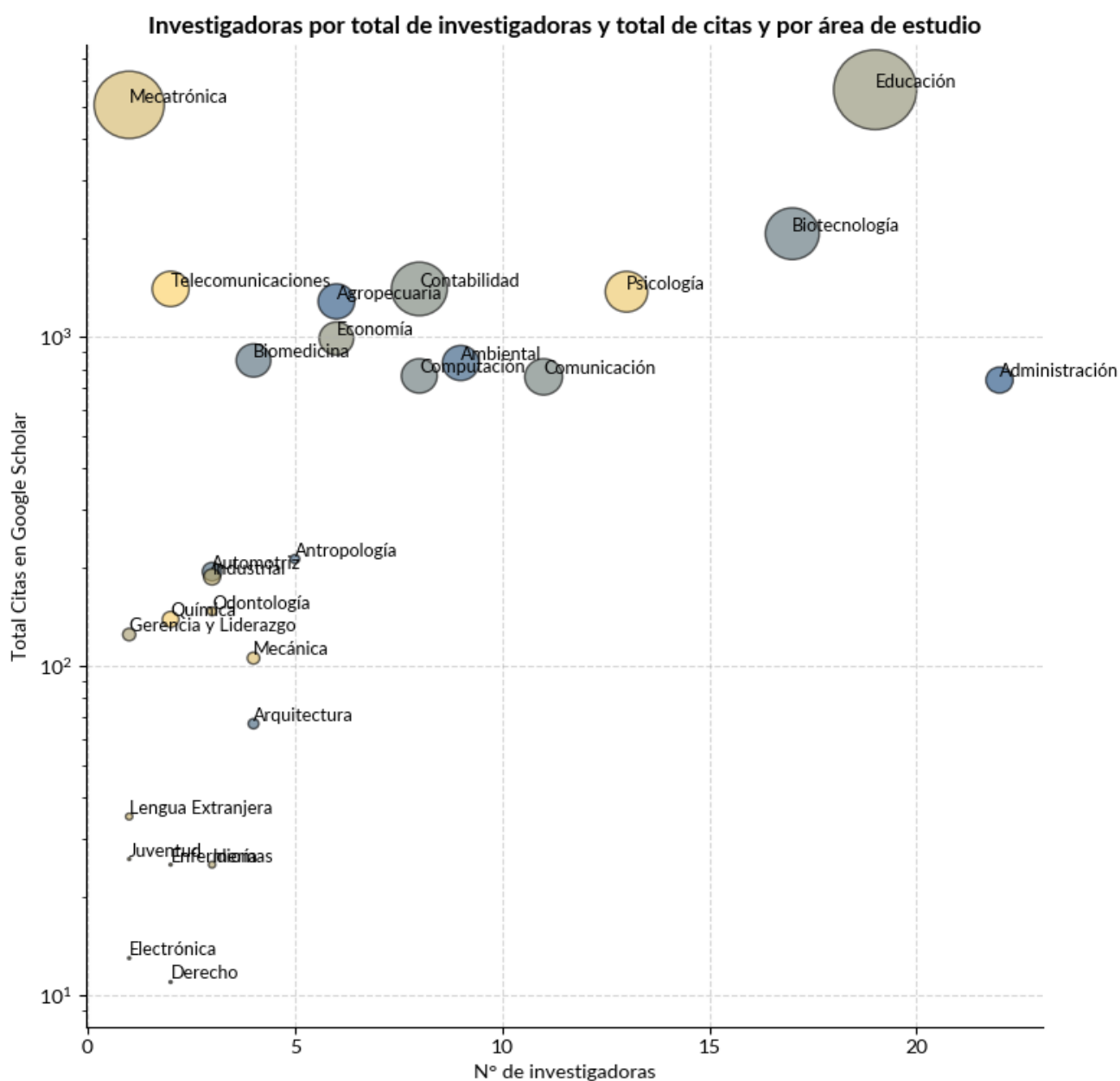
Áreas de interés con un impacto intermedio (entre 3 y 11 investigadoras activas):

- Telecomunicaciones
- Computación
- Contabilidad
- Biomedicina
- Economía
- Ciencias Ambientales
- Agropecuaria
- Comunicación

Finalmente, las áreas con menor impacto, caracterizadas por una baja representación femenina (menos de 5 investigadoras), incluyen:

- Antropología
- Electrónica
- Derecho
- Mecánica
- Química
- Otras disciplinas de menor presencia en términos de publicaciones e impacto.

Ilustración 12. Distribución del Impacto por Áreas de Investigación.

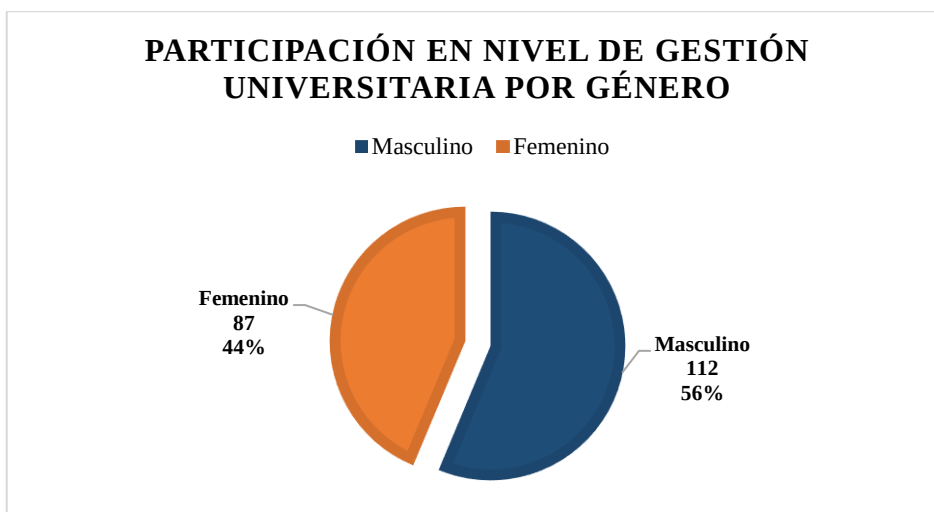


Fuente: Vicerrectorado de Investigación

4.2.4. Participación en niveles de Gestión Universitaria

De los 199 cargos de tipo académico o administrativos a nivel nacional, 87 son ocupados por mujeres y 112 por varones.

Ilustración 13. Relación de Participación en niveles de Gestión Universitaria por género 2024.



Fuente: Secretaría Técnica de Gestión de Talento Humano

Elaborado por: Secretaría Técnica de Bienestar Universitario

De 1203 hombres colaboradores de la UPS el 9,31% de ellos ejercen una gestión universitaria, y de 917 mujeres el 9,49% tiene asignado un cargo que implica gestión.

Ilustración 14. Relación de Participación en niveles de Gestión Universitaria por género en relación al total de colaboradores de la Universidad año 2024.



Fuente: Secretaría Técnica de Gestión de Talento Humano

Elaborado por: Secretaría Técnica de Bienestar Universitario

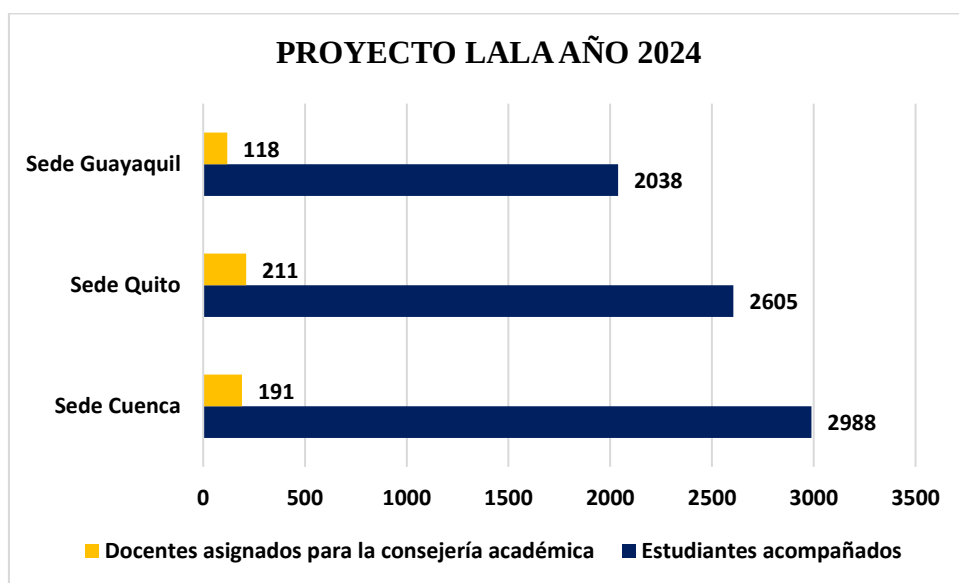
4.2.5. Consejería Académica (Proyecto LALA)

El Proyecto LALA tiene la finalidad de fortalecer el proceso de formación integral del estudiante, detectando sus fortalezas o necesidades académicas, emocionales y/o espirituales, propiciando soluciones efectivas, a través del acompañamiento al estilo salesiano mediante las Consejerías Académicas.

La Consejería Académica es un recurso pedagógico, un espacio de confianza y comunicación, mediante el cual se realiza un acompañamiento a los estudiantes, con la finalidad de ayudarlos a alcanzar sus metas personales y académicas en la Universidad Politécnica Salesiana, para coadyuvar al mejor desempeño en la sociedad.

En el **año 2024** participaron 520 Docentes Consejeros Académicos a nivel nacional quienes atendieron a 7631 estudiantes, cada uno de ellos con un sinnúmero de dificultades que podían ser de índole académico, psicológico y/o socioeconómico.

Ilustración 15. Tutores y estudiantes del Proyecto LALA.



Fuente: Vicerrectorado Académico

Elaborado por: Secretaría Técnica de Bienestar Universitario

5. Actividades desarrolladas en pro del bienestar universitario relacionados con los ejes de Igualdad

Desde las distintas instancias de la Universidad se han desarrollado algunas actividades para fomentar las acciones de igualdad, y entre ellas exponemos las siguientes:

- Asignación de Becas, según Reglamento General de Becas de la Universidad Politécnica Salesiana.
- **Políticas de Acción Afirmativa:** Promoción de valores, Trato igualitario, Acceso a servicios, Ingreso, Permanencia, Promoción, Convenios.
- **Política para la Inclusión e Integración de las Personas con Discapacidad:** Accesibilidad al Medio Físico, Accesibilidad Tecnológica, Programa para Becas, Facilitadores Pedagógicos, Dotación de Ayudas Técnicas y Material Pedagógico, Información y Difusión Accesible de la Oferta Académica, Sensibilización, Generación de Proyectos de Investigación que Aporten a

Mejorar la Calidad de Vida de las Personas con Discapacidad, Trato Prioritario y Preferente, Accesibilidad a la Información Bibliográfica, Marco Jurídico Inclusivo e Integral, Coordinación Interinstitucional.

- Ejecución de Campaña comunicacional en cuanto a las siguientes temáticas:
 - ✓ Conoce tus Derechos
 - ✓ De violencia a sana convivencia - Por una cultura de paz en la UPS
 - ✓ Todos somos UPS (Inclusión personas con discapacidad)
 - ✓ Valores Institucionales (Código de Ética)
 - ✓ Festival de Talentos ¿Cómo vive la UPS la diversidad e interculturalidad?
- Asignación de quintiles/niveles de beca socioeconómicos en función de los datos proporcionados en el Formulario de Información Complementaria.
- Acompañamiento y seguimiento a los estudiantes/becarios de la Residencia Intercultural Universitaria “Don Bosco”.
- Ejecución de Convenio CRISFE y UPS, becas para estudiantes con dificultades socioeconómicas.
- Ejecución de Convenio FUNDACIÓN MAESTRO CARES, becas para estudiantes con dificultades socioeconómicas.
- Ejecución de Convenio con CONAFRO, becas para estudiantes con dificultades socioeconómicas.
- Ejecución de procesos de sensibilización y capacitación sobre la discapacidad en el ámbito laboral.
- Elaboración y ejecución de procesos de capacitación en prevención de la violencia, acoso y discriminación a los colaboradores de la UPS.
- Elaboración de propuesta y organización de grupos de apoyo a la lactancia materna.
- Se realizó un taller sobre acoso y violencia de género en las instituciones de educación superior dirigido a integrantes de la Comisión de atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual de las Sedes Cuenca, Quito y Guayaquil.
- Ejecución de Gincana, que incluyó actividades lúdicas e información relevante sobre la temática “Acoso universitario”. En cada estación se abordaron conceptos de los diferentes tipos de acoso (físico, sexual, verbal, no verbal, y chantaje sexual), características, estadísticas, historias de vida, consecuencias del acoso sexual, entre otras.

La gincana tuvo el propósito de sensibilizar a docentes, administrativos y estudiantes de la UPS sobre la problemática, y fomentar espacios de sana convivencia en la comunidad universitaria.
- En las sedes Cuenca y Quito se realizó el Festival de Talentos ¿Cómo vive la UPS la diversidad e interculturalidad? El evento reunió a estudiantes, docentes y colaboradores; durante el Festival, los participantes deleitaron a público con actuaciones que abarcaron desde la danza y la música hasta el teatro y la oratoria.

Tabla 1. Incidencia de las actividades desarrolladas en pro del Bienestar Universitario en los ejes de Igualdad.

EJES:		GÉNERO	INTERCULTURALIDAD	DISCAPACIDAD	CONDICIÓN SOCIOECONÓMICA
ACCIONES:					
Descripción de las acciones afirmativas desarrolladas e implementadas por la Institución.	Asignación de Becas, según Reglamento General de Becas de la Universidad Politécnica Salesiana		X	X	X
	Convenio MAESTRO CARES y UPS, becas para estudiantes con dificultades socioeconómicas.				X
	Convenio CRISFE y UPS, becas para estudiantes con dificultades socioeconómicas				X
	Convenio con CONAFRO, becas para estudiantes con dificultades socioeconómicas		X		X
Normativa interna, políticas y medidas emitidas para dar cumplimiento con el reglamento en el ámbito académico y administrativo.	Política de Acción Afirmativa: Promoción de valores, Trato igualitario, Acceso a servicios, Ingreso, Permanencia, Promoción, Convenios.	X	X	X	X
	Política de Bienestar Universitario. Áreas de enfoque: Recursos físicos y humanos, Orientación vocacional, Tutorías académicas, Promoción de inclusión y diversidad, Garantía de derechos, acciones preventivas, de promoción e interacción, Desarrollo personal y social, Evaluación y mejora continua, Divulgación y comunicación.	X	X	X	X
	Política para la Inclusión e Integración de las Personas con Discapacidad.- Accesibilidad al Medio Físico, Accesibilidad Tecnológica, Programa para Becas, Reformas y Adaptaciones Curriculares, Facilitadores Pedagógicos, Dotación de Ayudas Técnicas y Material Pedagógico, Información y Difusión Accesible de la Oferta Académica, Sensibilización, Generación de Proyectos de Investigación que Aporten a Mejorar la Calidad de Vida de las Personas con Discapacidad, Trato Prioritario y Preferente, Accesibilidad a la Información Bibliográfica, Marco Jurídico Inclusivo e Integral, Coordinación Interinstitucional.			X	
	Reglamento General de Becas: Beca "Equidad Social (pensión diferenciada)", Beca "Bachiller Mejor Egresado o Abanderado del Pabellón Nacional", Beca "Distinción Académica", Beca "Dignidad de la Persona con Discapacidad", Beca "Deportistas de alto rendimiento", Beca "Laboral", Beca "Salesianos", Beca "Exalumnos Bachilleres de Obras Salesianas – SDB (Salesianos de Don Bosco)", Beca "Promoción Social", Beca "Familiar", Beca "Especial", Beca "Hijos de Graduados UPS" y Beca "Graduados UPS".		X	X	X
Mecanismos para asegurar, sin discriminación, las trayectorias académicas y profesionales de todos los actores de las IES.	Ejecución de Campaña comunicacional en cuanto a las siguientes temáticas: ✓ Conoce tus Derechos ✓ De violencia a sana convivencia - Por una cultura de paz en la UPS ✓ Todos somos UPS (Inclusión personas con discapacidad) ✓ Valores Institucionales (Código de Ética) ✓ Festival de Talentos ¿Cómo vive la UPS la diversidad e interculturalidad?	X	X	X	X
	Asignación de quintiles/niveles de beca socioeconómicos en función de los datos proporcionados en el Formulario de Información Complementaria.				X
Actividades que garantizan la equidad e inclusión de grupos históricamente excluidos.	Otorgamiento Becas: Dignidad de la Persona con Discapacidad, Equidad Social (Quintiles/Niveles de Beca), Promoción social (Sectores vulnerables-Convenios).		X	X	X
	Residencia Intercultural Universitaria "Don Bosco". Acompañamiento y seguimiento a los estudiantes/becarios de la Residencia Intercultural Universitaria "Don Bosco".		X		X
	Ejecución de procesos de sensibilización y capacitación sobre la discapacidad en el ámbito laboral.			X	
	Elaboración y ejecución de procesos de capacitación en prevención de la violencia, acoso y discriminación a los colaboradores de la UPS.	X			
	Elaboración de propuesta y organización de grupos de apoyo a la lactancia materna.	X			

	Se realizó un taller sobre acoso y violencia de género en las instituciones de educación superior dirigido a integrantes de la Comisión de atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual de las Sedes Cuenca, Quito y Guayaquil.	X			
	Ejecución de Gincana, que incluyó actividades lúdicas e información relevante sobre la temática “Acoso universitario”. En cada estación se abordaron conceptos de los diferentes tipos de acoso (físico, sexual, verbal, no verbal, y chantaje sexual), características, estadísticas, historias de vida, consecuencias del acoso sexual, entre otras.	X			
	En las sedes Cuenca y Quito se realizó el Festival de Talentos ¿Cómo vive la UPS la diversidad e interculturalidad? El evento reunió a estudiantes, docentes y colaboradores; durante el Festival, los participantes deleitaron a público con actuaciones que abarcaron desde la danza y la música hasta el teatro y la oratoria.		X	X	

Fuente: Informes de Direcciones Técnicas de Bienestar Universitario de sedes

Elaborado por: Secretaría Técnica de Bienestar Universitario

6. Conclusiones

- La Universidad Politécnica Salesiana, desde su identidad como Institución de Educación Superior de inspiración cristiana con carácter católico e índole salesiana, tiene como destinatarios preferenciales a los jóvenes provenientes de los sectores populares que incluye a los grupos tradicionalmente excluidos por su condición socioeconómica, origen étnico, género, discapacidad, etc.
- Los objetivos institucionales de la UPS buscan garantizar la igualdad entre todos los actores de la educación superior, y cuenta con una planificación estratégica y operativa anual que busca consolidar el principio de igualdad de oportunidades.
- En lo referente a la garantía de derechos, como: la admisión de estudiantes con discapacidad sobre todo intelectual, acompañamiento psicológico, seguimiento y acompañamiento a personas provenientes de sectores vulnerables, capacitación, entre otras, son situaciones que se encuentran en proceso de mejora continua.
- En lo que respecta a los colaboradores de la UPS existe una preocupación constante en identificar personal en situación de vulnerabilidad para acompañarlos y brindar el seguimiento que corresponda en función de las competencias que corresponda a la institución.
- En el ámbito de la investigación, pese a que el número de investigadores hombres es más elevado que el número de investigadoras mujeres, se identifica un impacto significativo en cuanto al trabajo realizado en producciones científicas por parte de investigadoras mujeres.
- En lo relacionado con los posgradistas contamos con la población estudiantil por género y tipo de discapacidad.

7. Recomendaciones

- Fortalecer las estrategias para mejorar el seguimiento y acompañamiento a los becarios de la SENESCYT, becarios/estudiantes de la Residencia Intercultural Universitaria y estudiantes en riesgo de deserción.
- Mantener el acompañamiento a estudiantes y colaboradores de la UPS que tienen algún tipo de discapacidad.
- Continuar con la difusión de los derechos de los estudiantes en la UPS.
- Elaborar un plan de mejoras del Código de Ética.
- Actualizar la Política de Acción Afirmativa.

- Reformar el Protocolo de prevención e intervención para casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual.
- Actualizar el Reglamento General de Becas de la UPS incluyendo beneficios para posgradistas.
- Mejorar las campañas de prevención y concientización sobre acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual; así como también en temas sobre el consumo de alcohol y otras sustancias. Para dar continuidad a lo antes mencionado será necesario mantener la participación de la FEUPS y GTH.
- Levantar información sobre las buenas prácticas de las mujeres que han tenido mayor incidencia en el ámbito investigativo en la UPS.
- Mejorar la difusión de productos y servicios que ofrece la UPS a los estudiantes de posgrados.

8. Bibliografía

Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución Política de la República del Ecuador. In *Registro Oficial* (p. 132).

Asamblea Nacional del Ecuador, & Presidencia de la Republica. (2010). Ley Orgánica De Educación Superior. (Registro Oficial Suplemento 298 de 12-oct.-2010, última modificación: 23-oct.-2020).

CES. (2017). *REGLAMENTO PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TODOS LOS ACTORES EN EL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR* (Issue 042, pp. 3–6).

Universidad Politécnica Salesiana. (2002). *Políticas de Bienestar Universitario* (p. 2).
<https://doi.org/10.20868/UPM.thesis.39079>

Universidad Politécnica Salesiana. (2015). *Código de Ética de la UPS* (pp. 1–10).

Universidad Politécnica Salesiana. (2017). *Estatuto de la UPS* (pp. 1–47).

Universidad Politécnica Salesiana. (2019). 8. *POLITICAS DE ACCION AFIRMATIVA_17julio2019.pdf* (p. 4).

9. Anexos

Matriz sobre igualdad

Documento	Página / tema	link
Estatuto	Art. 5, literal h: Promoción de acciones de formación y ejercicio de democracia participativa, considerando los principios de calidad, transparencia, rendición de cuentas, igualdad de oportunidades, alternabilidad y equidad de género	https://www.ups.edu.ec/documents/20121/257183/Estatuto+UPS.pdf
	Art. 66, 67: Unidad de Ética, inclusión y garantías de participación	
	Art. 31,32: Promoción de estabilidad, ascensos y protección	

Documento	Página / tema	link
	social a través de políticas de Gestión del Talento Humano	
Código de Ética de la Universidad Politécnica Salesiana	Pág. 2: Ámbito de aplicación	https://www.ups.edu.ec/documents/20121/258457/C%C3%B3digo+de+%C3%89tica.pdf
	Pág. 2: Principios y valores de la Ética	
	Pág. 3: Desarrollo integral	
Código de Convivencia de la Universidad Politécnica Salesiana	Pág. 2: Igualdad	https://www.ups.edu.ec/documents/20121/256968/Codigo+de+Convivencia.pdf
Reglamento General de Becas		https://www.ups.edu.ec/documents/20121/258457/Reglamento+General+de+Becas+UPS.pdf
Reglamento General de Bienestar Estudiantil		https://www.ups.edu.ec/documents/20121/258457/Reglamento+General+de+Bienestar+Estudiantil.pdf
Reglamento General de Asociacionismo Salesiano Universitario	Pág. 1: Promoción teórico-práctica en ciudadanía activa, liderazgo, personalización y compromiso socio-político Garantía de ambientes y espacios para que los estudiantes puedan descubrir y elaborar su proyecto de vida	https://www.ups.edu.ec/documents/20121/258457/Reglamento+General+del+Asociacionismo+Salesiano+Universitario.pdf
	Pág. 3: Promoción de actividades culturales, comunicacionales, socio-políticas, académicas, deportivas	
Reglamento Interno de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador UPS	Art. 1: Promoción de selección, ingreso, dedicación, estabilidad, escalas remunerativas, capacitación, perfeccionamiento, evaluación, promoción, estímulos, cesación y jubilación del personal académico	https://www.ups.edu.ec/documents/20121/258457/Reglamento+Interno+de+Carrera+y+Escalaf%C3%B3n+del+Personal+Acad%C3%A9mico+de+la+UPS
	Art.8,9: Derechos y Deberes del personal académico.	
Reglamento de selección y contratación de la UPS	Pág. 2. Art. 3. Respeto del principio de acción afirmativa determinada en la Ley Orgánica de Educación Superior y normativa interna institucional	https://www.ups.edu.ec/documents/20121/258457/Reglamento+de+Selecci%C3%B3n+y+Contrataci%C3%B3n+de+Personal+Docente+y+Administrativo+UPS+17+julio+2019.pdf
Reglamento de las Unidades Técnicas de Apoyo	Pág. 1: Unidad de Bienestar Universitario y Desarrollo Estudiantil	https://www.ups.edu.ec/documents/20121/258457/Reglamento+de+las+Unidades+T%C3%A9nicas+de+Apoyo+17+julio+2019.pdf
	Pág. 14: Unidad de procesos electorales	
	Pág. 22: Unidad de ética, inclusión y garantías de participación	
Reglamento de Procesos disciplinarios y de aplicación del Art. 207 de la LOES	Art. 8-22: Aplicación de métodos alternativos de solución de conflictos	https://www.ups.edu.ec/documents/20121/258457/Reglamento+de+procesos+disciplinarios+y+de+aplicaci%C3%B3n+del+Art.+207+LOES+para+estudiantes+y+personal+acad%C3%A9mico+de+la+UPS.pdf
Protocolo de prevención e intervención en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual, en la Universidad Politécnica Salesiana		https://www.ups.edu.ec/documents/20121/256968/Protocolo+de+prevenci%C3%B3n+e+intervenci%C3%B3n+en+casos+de+acoso%2C+discriminaci%C3%B3n+y+violencia+basada+en+g%C3%A9nero+y+orientaci%C3%B3n+sexual%2C+en+la+UPS.pdf
Política de inclusión e integración de personas con discapacidad		https://www.ups.edu.ec/documents/20121/258112/Pol%C3%ADtica+de+Inclusi%C3%B3n+e+Integraci%C3%B3n+de+Personas+con+Discapacidad.pdf
Política de acción afirmativa	Política Institucional	https://www.ups.edu.ec/documents/20121/258112/Pol%C3%ADticas+de+Acci%C3%B3n+Afirmativa+17+julio+2019.pdf

Documento	Página / tema	link
Política de Bienestar Universitario		https://www.ups.edu.ec/documents/20121/258112/Pol%C3%ADticas+de+Bienestar+Universitario.pdf
Consejo Superior	RESOLUCIÓN N°194-08-2017-10-18: Planificación institucional para promover el conocimiento y respecto de derechos estudiantiles	Servidor: Y:\2_ÓRGANOS ACADÉMICOS, TÉCNICOS DE GESTIÓN-CONSEJOS-\1_CONSEJO_SUPERIOR\2017_Consejo Superior\08_18octubre2017\SEC.TECNICA BIENESTAR E
Rendición de cuentas 2020		https://www.ups.edu.ec/documents/20121/262141/2020+Informe+del+Rector.pdf
Rendición de cuentas 2021		https://www.ups.edu.ec/documents/20121/262141/2021+Informe+del+Rector.pdf
Rendición de cuentas 2022		https://www.ups.edu.ec/documents/20121/262141/2022+Informe+del+Rector.pdf
Rendición de cuentas 2023		https://www.ups.edu.ec/documents/20121/262141/2023+Informe+del+Rector.pdf

Fuente: Página Web UPS.

Elaborado por: Secretaría Técnica de Bienestar Universitario.

Elaborado por:
Secretaría Técnica de Bienestar Universitario