
SÉPTIMO PLAN INSTITUCIONAL DE IGUALDAD ENTRE LOS ACTORES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

FEBRERO 2025

SECRETARÍA TÉCNICA DE BIENESTAR UNIVERSITARIO
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

Tabla de contenido

1. TÍTULO DEL PROYECTO	2
2. JUSTIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	2
2.1. ANTECEDENTES.....	2
2.2. ALCANCE	4
2.3. JUSTIFICACIÓN.....	4
3. OBJETIVOS	7
3.1. OBJETIVO GENERAL	7
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
4. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE ACTUACIÓN	8
4.1. DIFUSIÓN DE DERECHOS DE LOS ESTUDIANTES	8
4.2. ACOMPAÑAMIENTO A ESTUDIANTES Y COLABORADORES CON DISCAPACIDAD.....	8
4.3. ANÁLISIS SOCIOECONÓMICOS	9
4.4. SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO A BECARIOS SENESCYT Y GRUPOS ASU 9	
4.4.1. BECARIOS SENESCYT.....	9
4.4.2 INCIDENCIA DE LOS GRUPOS ASU EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN INTEGRAL	9
4.5. RESIDENCIA INTERCULTURAL UNIVERSITARIA “DON BOSCO”	9
4.6. CONSEJERÍA ACADÉMICA (Proyecto LALA)	10
4.7. SEGUIMIENTO A LAS POLÍTICAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA	11
4.8. ACTUALIZACIÓN DE NORMATIVA INSTITUCIONAL	12
5. VIABILIDAD	12

1. TÍTULO DEL PROYECTO

Plan Institucional de Igualdad entre los Actores de Educación Superior en la Universidad Politécnica Salesiana Año 2025.

2. JUSTIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

2.1. 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 el artículo 26 establece 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” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Por otra parte, la Ley Orgánica de Educación Superior en el Art. 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 297 del 2 de Agosto del 2018, fecha de última reforma: 2024-06-27) y en el artículo Art. 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, de movilidad 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 297 del 2 de Agosto del 2018, fecha de última reforma: 2024-06-27).

El Consejo de Educación Superior (CES), con fecha 28 de junio de 2017, expide el "Reglamento para Garantizar la Igualdad de Todos los Actores en el Sistema de Educación Superior", que solicita realizar un diagnóstico institucional sobre la igualdad en las instituciones de educación superior. (CES, 2017).

En el documento Identidad de las Instituciones Salesianas de Educación Superior (IUS), numeral 19 se manifiesta que: "Las IUS hacen una opción preferente a favor de los jóvenes de las clases populares...", "favorece el acceso a la universidad de jóvenes procedentes de ambientes populares y del mundo del trabajo...", se orienta a "...formar personas que vivan comprometidas con la justicia para hacer una sociedad más solidaria y humana".

Dentro de las Políticas de la presencia Salesiana en la Educación Superior, la Congregación Salesiana afirma que su presencia en el ámbito de la Educación Superior forma parte de su misión y que las Instituciones de Educación Superior, junto a las escuelas y los centros de formación profesional, "promueven el desarrollo integral del joven mediante la asimilación y la elaboración crítica de la cultura y mediante la educación en la fe, con miras a la transformación cristiana de la sociedad".

Más adelante en el mismo documento al referirse a las Políticas que se refieren a su Incidencia Sociocultural se manifiesta que las IUS, a las cuales pertenece la UPS debe: *"Promover iniciativas, proyectos, programas de investigación y servicio a la comunidad que evidencien las opciones institucionales e incidan en el pensamiento colectivo, el desarrollo del territorio y la formulación de políticas públicas contribuyendo a la solución de los graves problemas sociales, de manera especial aquellos relacionados con la misión educativo – pastoral"*.

En el Estatuto de la UPS, entre los fines de la UPS se manifiesta: "a) Aportar en la construcción de una sociedad democrática, justa, equitativa y solidaria".

En el Art. 6 entre los objetivos de la UPS se tiene: "a) Generar espacios de atención preferencial a jóvenes y adultos de sectores populares, colectivos con discapacidades, pueblos indígenas y afroecuatorianos; c) Aplicar procesos que aseguren el cogobierno y la paridad de género en el sistema de gestión universitaria".

En el Art. 110 se indica que "La Universidad Politécnica Salesiana, garantiza el acceso, permanencia, movilidad y egreso de sus estudiantes, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad".

En el Art. 111, se indica que la UPS, literal d) Garantiza a sus estudiantes entre otros derechos: “Ser tratados en todo momento y circunstancias de su vida universitaria, de manera igualitaria e imparcial, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica, discapacidad o cualquier otra forma de exclusión; j) Recibir una educación superior incluyente y diversa, que impulse la equidad de género, la justicia y la paz”.

En el Art. 112, se manifiesta que los estudiantes tienen entre sus deberes b) “Tratar en todo momento y circunstancias de su vida universitaria, de manera igualitaria e imparcial, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica, discapacidad o cualquier otra forma de exclusión, a todas las personas que integran la comunidad universitaria”.

La Universidad Politécnica Salesiana, respetuosa de las leyes 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.

Fruto de este análisis se plantean actividades que permitan establecer un plan de acción para procurar garantizar la igualdad entre los actores del sistema de educación superior en la Universidad Politécnica Salesiana.

2.2. ALCANCE

El presente proyecto responde al diagnóstico institucional en cuanto a la igualdad de los actores del sistema de Educación Superior en la Universidad Politécnica Salesiana, y por lo tanto tendrá su alcance sobre estudiantes, docentes, docentes/investigadores y colaboradores de esta Universidad.

2.3. JUSTIFICACIÓN

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).

Misión “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 jóvenes de los sectores populares; busca formar "honrados ciudadanos y buenos cristianos", con excelencia humana y académica, con capacidad investigativa e innovadora, 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 a la población juvenil más pobre, para garantizar su crecimiento personal, profesional y el ejercicio de la ciudadanía.

Entre sus fines se establece que:

- 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;

La UPS, operativiza sus objetivos misionales y estratégicos, mediante el Plan Estratégico -Carta de Navegación, que define las líneas estratégicas de acción; y, un Plan Operativo de actividades específicas para el desarrollo de su planificación estratégica.

Las líneas estratégicas determinadas para el período 2024-2027, son:

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.

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.

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, 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.

El Código de Ética de la UPS, establece a la igualdad, como uno de los principales principios y valores que se desarrollan, 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. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

- Fortalecer las prácticas en la Universidad Politécnica Salesiana que garanticen los principios de igualdad entre los diferentes actores universitarios.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer prácticas que permitan el fortalecimiento y profundización de los derechos de los estudiantes en toda la comunidad universitaria.
- Crear condiciones idóneas para los colaboradores con discapacidad que permitan el óptimo desempeño en sus labores en la UPS.
- Promover el acompañamiento y seguimiento académico adecuado para los estudiantes con discapacidad de la UPS.

- Garantizar el acompañamiento oportuno e inmediato para los becarios de la Senescyt, estudiantes/becarios de la residencia intercultural universitaria y estudiantes en riesgo de deserción (Proyecto LALA).
- Diseñar estrategias que permitan fortalecer la aplicación de las políticas de acción afirmativa.
- Fortalecer 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.

4. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE ACTUACIÓN

Para lograr los objetivos del plan, la UPS establece las siguientes estrategias de actuación:

4.1.DIFUSIÓN DE DERECHOS DE LOS ESTUDIANTES

Con el propósito de recordar, reflexionar y profundizar en el conocimiento y ejercicio de los derechos de los estudiantes en la UPS es necesario la socialización a toda la comunidad universitaria, y se reforzará la campaña de difusión de los mismos, utilizando para esto los medios comunicacionales institucionales, preferentemente las redes sociales de la Universidad y se solicitará el apoyo de la Federación de Estudiantes (FEUPS).

4.2.ACOMPAÑAMIENTO A ESTUDIANTES Y COLABORADORES CON DISCAPACIDAD

En el caso de los colaboradores con discapacidad, Gestión del Talento Humano se compromete a elaborar un programa de atención integral dirigido al personal con discapacidad de la UPS.

En lo referente al seguimiento y acompañamiento a estudiantes con discapacidad, las Direcciones Técnicas de Bienestar Universitario continúan aplicando la ficha biopsicosocial, y previa autorización de los involucrados se derivan los casos las Direcciones de Carrera para la respectiva gestión con los docentes.

Para identificar necesidades puntuales de esta población estudiantil, personal de Bienestar Universitario mantendrá las entrevistas personales con los estudiantes y sus familiares para registrar la información en la ficha biopsicosocial.

Con la finalidad de sensibilizar a la comunidad estudiantil sobre la buena convivencia, se realizará una campaña en medios nacionales que contenga información sobre la inclusión y los tipos de discapacidad presentes en nuestra institución.

Durante el año 2025 se revisará la siguiente normativa institucional para fortalecer los lineamientos establecidos sobre la igualdad:

- Actualizar la Política de Acción Afirmativa.
- Actualizar el Reglamento General de Becas de la UPS incluyendo beneficios para posgradistas.

4.3. ANÁLISIS SOCIOECONÓMICOS

Durante el año 2025 se continuará con los análisis socioeconómicos para estudiantes que presenten cambios significativos en su estructura social y económica a nivel familiar y/o personal y soliciten a las Direcciones Técnicas de Bienestar Universitario la revisión de su caso. Este proceso permite que se realice una evaluación exhaustiva del nivel de beca/quintil actual, y que el beneficio que obtuvo cada estudiante por el sistema de pensión diferenciada sea modificado según su condición de vulnerabilidad.

4.4. SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO A BECARIOS SENESCYT Y GRUPOS ASU

4.4.1. BECARIOS SENESCYT

La UPS a través de las Direcciones Técnicas de la Pastoral Universitaria, realiza un proceso de acompañamiento y seguimiento al estilo salesiano para los beneficiarios de las becas otorgadas por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. Incluye tutorías entre pares con el objetivo de promover la continuidad de estudios y facilitar la titulación de dichos estudiantes, dicho acompañamiento se extiende también a estudiantes en situaciones de vulnerabilidad que no son beneficiarios de la beca antes mencionada.

4.4.2. INCIDENCIA DE LOS GRUPOS ASU EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN INTEGRAL

Durante el año 2025 desde las distintas áreas de acción de los Grupos ASU continuará generando y fortaleciendo el ejercicio de: Foros, campamentos, espacios de reflexión, talleres, conversatorios; enfocados hacia la promoción de la interculturalidad, de la no violencia, desarrollo integral e incluyente.

4.5. RESIDENCIA INTERCULTURAL UNIVERSITARIA “DON BOSCO”

La Residencia Intercultural Universitaria es un proyecto de la Universidad Politécnica Salesiana en conjunto con la Inspectoría Salesiana “Sagrado Corazón de Jesús” que inició en el año 2011 con el propósito de contribuir a la formación humana, cristiana y profesional de jóvenes

indígenas provenientes de las misiones salesianas andinas, costeñas y amazónicas del Ecuador. En la actualidad alberga a diecisiete estudiantes provenientes de diferentes nacionalidades y pueblos del país, quienes con una beca de estudios, vivienda y alimentación se preparan para obtener su título de tercer nivel.

Para finales de año 2025 se proyecta contar con los protocolos de intervención que apoyen la gestión de la Residencia Intercultural Universitaria “Don Bosco”. Esta actividad no finalizó en el año 2024, al momento se cuenta con un documento borrador que recoge los protocolos de intervención, mismo que será socializado a estudiantes y autoridades antes de presentarlo para su aprobación.

Durante el año 2025 se continuará realizando y ejecutando propuestas formativas, educativo pastorales relacionadas con la sana convivencia, relaciones interpersonales, proyecto personal de vida, hábitos de estudio, afectividad y sexualidad.

Adicionalmente, se realizará el acompañamiento psicológico, académico y adaptativo a los estudiantes becados de la Residencia Universitaria Intercultural “Don Bosco”.

4.6. 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 y emocionales, propiciando soluciones efectivas, a través del acompañamiento al estilo salesiano mediante las Consejerías Académicas que van destinadas a nuestros estudiantes con riesgo de deserción, priorizando a los jóvenes de los primeros niveles.

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.

Para el proceso de Consejería Académica la UPS se ha unido a LALA Project (Learning Analytics Latin America) creando un proyecto basado en analíticas de aprendizaje en colaboración con otras instituciones de educación superior que permite analizar el progreso curricular y el rendimiento de los estudiantes, incluyendo la predicción temprana de abandono que ha sido calculado mediante algoritmos de aprendizaje de máquina. Este proceso nos permite identificar a los estudiantes con riesgo de deserción, y brindarles apoyo a través del proyecto.

Durante el 2025 continuará con el Plan de capacitación de Docentes Consejeros Académicos y Coordinadores, este plan tiene como objetivo desarrollar la formación por competencias para los Docentes en ejercicio de la Consejería Académica de la Universidad Politécnica Salesiana.

Debido a que no fue posible cumplir con la actividad en el año 2024, a diciembre del año 2025 se contará con la actualización del Instructivo para la aplicación y ejecución de la Consejería Académica, cuyo objetivo es desarrollar la formación por competencias para los Docentes en ejercicio de la Consejería Académica de la Universidad Politécnica Salesiana.

4.7.SEGUIMIENTO A LAS POLÍTICAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA

La UPS cuenta con una declaración de Política de Acción Afirmativa que está encaminada a crear ambientes que propicien el desarrollo integral de los miembros de la comunidad universitaria, y por esta razón se realiza un seguimiento periódico al cumplimiento de dichas políticas.

Durante el año 2025 se gestionará la ejecución de acciones que promuevan el respeto y la igualdad de género, promoción de valores institucionales, se hará énfasis en actividades que apoyen a las mujeres investigadoras, también se abordarán temas como interculturalidad, discapacidad y cuidado de la vida, de esta manera se pretende fortalecer la participación de la comunidad universitaria y promover espacios de concientización y sensibilización sobre este tipo de temáticas.

Con la finalidad de dar continuidad a la aplicación de estas intervenciones y mantener una planificación y ejecución adecuada, será necesario mantener el apoyo de la Federación de Estudiantes (FEUPS) y Gestión del Talento Humano (GTH).

Una de las herramientas a utilizarse para la puesta en práctica de lo antes mencionado serán las redes sociales institucionales.

Se realizará la elaboración y ejecución de una propuesta en sensibilización del Acoso Laboral y medidas de prevención. También realizarán una propuesta para un programa de autocuidado dirigido a colaboradores y un taller sobre autocuidado dirigido al personal administrativo y docente con temas relacionados al estrés, manejo de tiempo de trabajo y familia. En la sede Guayaquil al estar pendiente la ejecución de la actividad, se realizará el proceso de capacitación sobre la discapacidad en el ámbito laboral para el personal, y el proceso de sensibilización sobre la discapacidad en el ámbito laboral para el personal docente. Adicionalmente, continuarán con el acompañamiento e intervención en casos de colaboradores que se encuentren en situación de vulnerabilidad y con la implementación de los grupos de apoyo a la lactancia materna, reforzando este eje con la elaboración y ejecución de una capacitación o campaña en promoción de la lactancia materna dirigido a los equipos de trabajo donde se encuentren las colaboradoras en período de lactancia materna o en período de gestación.

En relación a la prevención de la violencia, Gestión del Talento Humano elaborará y ejecutará una propuesta de capacitación en normas de convivencia en equipos de trabajo dirigido al personal administrativo. Llevará a cabo la capacitación a todas las personas que intervienen en el proceso de selección sobre sesgos, estereotipos y políticas de igualdad e inclusión, y realizará el acompañamiento al personal en proceso de jubilación.

4.8. ACTUALIZACIÓN DE NORMATIVA INSTITUCIONAL

Tomando en cuenta el entorno actual y su incidencia en los destinatarios, la UPS considera importante y necesario la actualización de la normativa institucional para mejorar la intervención de las diferentes instancias que contribuyen en la elaboración y ejecución del Plan Institucional de Igualdad entre los actores de educación superior en la UPS, por lo cual se realizará lo siguiente:

- Elaboración de un plan de mejoras del Código de Ética.
- Actualización de la Política de Acción Afirmativa.
- Reforma del Protocolo de prevención e intervención para casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual.
- Actualización del Reglamento General de Becas de la UPS incluyendo beneficios para posgradistas.

5. VIABILIDAD

5.1. PRESUPUESTO

ACTIVIDAD	RECURSOS	COSTO	RESPONSABLES
Difusión de derechos de los estudiantes	Web site, Personal de Gestión Web.	\$1.000,00	Secretaría Técnica de Bienestar Universitario y Gestión Web.
Registro de la ficha biopsicosocial para identificación de necesidades puntuales de estudiantes con discapacidad.	Personal de Bienestar Universitario y SBE.	\$1.000,00	Direcciones Técnicas de Bienestar Universitario.

En relación a la normativa institucional, durante el año 2025 se realizará lo siguiente: • Elaboración de un plan de mejoras del Código de Ética. • Actualización de la Política de Acción Afirmativa. • Reforma del Protocolo de prevención e intervención para casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual. • Actualización del Reglamento General de Becas de la UPS incluyendo beneficios para posgradistas.	Recurso Humano: Procuraduría, Secretaría Técnica de Bienestar Universitario, Direcciones Técnicas de Bienestar Universitario de cada Sede y personal de Vicerrectorado de Posgrados Recurso tecnológico: Computadores Internet Zoom o Teams	\$5.500,00	Vicerrectorado de Posgrados, Secretaría Técnica de Bienestar Universitario, Secretaría Técnica de Gestión del Talento Humano y Procuraduría.
Prevía solicitud de los estudiantes se realizará el análisis socioeconómico para los casos que presenten cambios significativos en su estructura social y económica a nivel familiar y/o personal.	Personal de Bienestar Universitario Informes socioeconómicos Formulario de Seguimiento Social Formulario de Información Complementaria Ficha Socioeconómica Ampliada Documentos presentados por los interesados	\$ 5.000,00	Vicerrectorado de Sede Direcciones Técnicas de Bienestar Universitario

	Plataforma institucional		
Aplicación y seguimiento a las políticas de acción afirmativa: Campañas y actividades sobre igualdad, inclusión y discapacidad, promoción de valores, interculturalidad y cuidado de la vida.	Redes Sociales Institucionales, carteleros, afiches, volantes, correos electrónicos, etc.	\$12.000,00	Vicerrectorado de Sede y Dirección Técnica de Bienestar Universitario de cada Sede, FEUPS y GTH, Gestión Web, Direcciones Técnicas de Comunicación y Cultura.
Levantar información sobre las buenas prácticas de las mujeres que han tenido mayor incidencia en el ámbito investigativo en la UPS.	Recursos humanos: Personal administrativo del Vicerrectorado de Investigación Recursos Tecnológicos: Sistemas de información institucionales, computador.	\$5.000,00	Vicerrectorado de Investigación.
Elaboración de una propuesta: "Programa de atención integral dirigido al personal con discapacidad de la UPS".	Recursos Humanos: 6 (2 personas por sede), Recursos Tecnológicos: computadora	\$4.000,00	Secretaría Técnica de GTH, Direcciones Técnicas de Gestión del Talento Humano
Elaboración y ejecución de una propuesta en sensibilización del Acoso Laboral y medidas de prevención.	Recursos Humanos: 6 personas a nivel nacional (2 personas por sede) Recursos Tecnológicos: Proyector, computadora. Material didáctico, espacios físicos.	\$7.000,00	Secretaría Técnica de GTH, Direcciones Técnicas de Gestión del Talento Humano
Elaboración de una propuesta para un programa de autocuidado dirigido a colaboradores/as.	Recursos Humanos: 6 personas a nivel nacional (2 personas por sede) Recursos tecnológicos:	\$3.000,00	Secretaría Técnica de GTH, Direcciones Técnicas de Gestión del Talento Humano

	computadora, espacios físicos.		
Proceso de capacitación sobre la discapacidad en el ámbito laboral para el personal. (Esta actividad está pendiente ejecutar en la Sede Guayaquil por cuestiones logísticas, la cual se dará cumplimiento hasta el mes de septiembre 2025)	Recursos Humanos: 2 personas de la Sede Guayaquil. Recursos Tecnológicos: Proyector, computadora. Material didáctico, espacios físicos.	\$3.000,00	Dirección Técnica de Gestión del Talento Humano de Guayaquil
Proceso de sensibilización sobre la discapacidad en el ámbito laboral para el personal docente. (Esta actividad está pendiente ejecutar en la Sede Guayaquil por cuestiones logísticas, la cual se dará cumplimiento hasta el mes de septiembre 2025)	Recursos Humanos: 2 personas de la Sede Guayaquil. Recursos Tecnológicos: Proyector, computadora. Material didáctico, espacios físicos.	\$2.000,00	Dirección Técnica de Gestión del Talento Humano de Guayaquil
Acompañamiento e intervención en casos de colaboradores que se encuentren en situación de vulnerabilidad.	Recursos Humanos: 2 por cada Sede Recursos Tecnológicos: Computadora	\$6.000,00	Secretaría Técnica de GTH, Direcciones Técnicas de Gestión del Talento Humano
Implementación del grupo de apoyo a la lactancia materna.	Recursos Humanos: 2 por cada Sede. Recursos Tecnológicos: Proyector, computadora. Material didáctico, espacios físicos.	\$3.000,00	Secretaría Técnica de GTH, Direcciones Técnicas de Gestión del Talento Humano

Elaboración y ejecución de una capacitación o campaña en promoción de la lactancia materna dirigido a los equipos de trabajo donde se encuentren colaboradoras en período de lactancia materna o en período de gestación.	Recursos Humanos: 2 por cada Sede, Recursos Tecnológicos: Proyector, computadora, Material didáctico, espacios físicos.	\$7.500,00	Secretaría Técnica de GTH, Direcciones Técnicas de Gestión del Talento Humano
Ejecución de un taller de autocuidado dirigido al personal administrativo y docente. (Tema: estrés, manejo de tiempo de trabajo - familia)	Recursos Humanos: 2 por cada Sede, Recursos Tecnológicos: Proyector, computadora, Material didáctico, espacios físicos.	\$15.000,00	Secretaría Técnica de GTH, Direcciones Técnicas de Gestión del Talento Humano
Elaboración y ejecución de una propuesta de capacitación en normas de convivencia en prevención de la violencia en equipos de trabajo dirigido al personal administrativo.	Recursos Humanos: 2 por cada Sede, Recursos Tecnológicos: Proyector, computadora, Material didáctico, espacios físicos.	\$9.000,00	Secretaría Técnica de GTH, Direcciones Técnicas de Gestión del Talento Humano
Capacitar a todas las personas que intervienen en el proceso de selección sobre sesgos, estereotipos y políticas de igualdad e inclusión.	Recursos Humanos: 2 por cada Sede, Recursos Tecnológicos: Proyector, computadora, Material didáctico, espacios físicos.	\$10.500,00	Secretaría Técnica de GTH, Direcciones Técnicas de Gestión del Talento Humano
Acompañamiento al personal en el proceso de jubilación.	Recursos Humanos: 2 por cada Sede Recursos Tecnológicos: Proyector, computadora, Material didáctico, espacios físicos.	\$3.000,00	Secretaría Técnica de GTH, Direcciones Técnicas de Gestión del Talento Humano

Seguimiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad, de manera preferencial para estudiantes becarios Senescyt.	Encargados del seguimiento en cada Sede y Tutores.	\$60.000,00	Secretaría Técnica de Pastoral Universitaria, y Dirección Técnica de Pastoral de cada Sede.
Desde las distintas áreas de acción de los Grupos ASU generar un ejercicio de: Foros, campamentos, espacios de reflexión, talleres, conversatorios; enfocados hacia la promoción de la interculturalidad, de la no violencia, desarrollo integral e incluyente.	Recurso humano y tecnológico, auditorios e insumos de oficina.	\$30.000,00	Secretaría y Direcciones Técnicas de la Pastoral Universitaria de cada Sede y Asesores ASU de cada Sede.
Al finalizar el año 2025 se contará con protocolos de intervención que apoyen la gestión de la Residencia Intercultural Universitaria "Don Bosco".	Recurso humano, tecnológico y suministros de oficina.	\$ 400,00	Directora y equipo de la Residencia Universitaria Intercultural "Don Bosco". Procuraduría.
Durante el año 2025 se realizará y ejecutará propuestas formativas, educativo pastorales relacionadas con la sana convivencia, relaciones interpersonales, proyecto personal de vida, hábitos de estudio, afectividad y sexualidad.	Recurso humano, tecnológico y suministros de oficina.	\$2.500,00	Directora y equipo de la Residencia Universitaria Intercultural "Don Bosco", personal del Centro Psicológico "Padre Emilio Gambirasio", Pastoral del Campus Sur.

Acompañamiento psicológico, académico y adaptativo a los estudiantes becados de la Residencia Universitaria Intercultural Don Bosco.	Recurso humano, tecnológico y suministros de oficina.	\$3.000,00	Directora y equipo de la Residencia Universitaria Intercultural “Don Bosco”.
Acompañamiento a Estudiantes – Consejería Académica	Encargados del proyecto en cada Sede, Docentes Consejeros y personal de las diversas instancias que apoyan y colaboran para la ejecución del proyecto, plataforma de seguimiento y acompañamiento.	\$217.000,00 (valor tentativo considerando las horas empleadas por los Docentes Consejeros).	Vicerrectorado Académico, Coordinadores y Docentes Consejeros del Proyecto LALA de cada Sede.
Continuar con el Plan de capacitación de Docentes Consejeros Académicos y Coordinadores.	Recurso humano y tecnológico. Materiales didácticos.	\$6.400,00	Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de cada Sede y Coordinadores del Proyecto LALA en cada Sede.
A diciembre de 2025 se contará con la actualización del Instructivo para la aplicación y ejecución de la Consejería Académica.	Recurso humano, Equipo Coordinador del Proyecto LALA, Personal de Bienestar Universitario y de la Pastoral Universitaria.	\$4.500,00	Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de cada Sede y Coordinadores del Proyecto LALA en cada Sede.
TOTAL		\$426.300,00	

Elaborado por:

Secretaría Técnica de Bienestar Universitario