

DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD 2025

COORDINACIÓN DE
BIENESTAR INSTITUCIONAL

15/02/2025

Contenido

1. Introducción	5
2. Normativa que promueve la igualdad de oportunidades a la comunidad educativa	9
3. Objetivo PEDI.....	15
3.1. Estrategia del Objetivo PEDI	15
4. Objetivo General	15
5. Principios fundamentales	15
5.1. Principios para la igualdad de oportunidades.....	15
5.2. Principio de igualdad	16
5.3. Principio de equidad y protección	16
5.4. Principio de participación y no discriminación	16
5.8. Principio de Opción Preferencial	17
6. Análisis	17
7. Análisis de datos.....	17
7.1. Variable por género.....	17
7.2. Variable por etnia.....	19
7.3. Variable Nacionalidad	20
7.4. Variable diversidad funcional	22
8. Aplicación de encuestas sobre equidad, igualdad e inclusión	23
9. Plan de Igualdad 2025.....	42
10. Conclusiones	47
11. Referencias bibliográficas.....	49

Índice de Tablas

Tabla 1.....	7
Tabla 2.....	17
Tabla 3.....	18
Tabla 4.....	19
Tabla 5.....	19
Tabla 6.....	20
Tabla 7.....	20
Tabla 8.....	20
Tabla 9.....	21
Tabla 10.	22
Tabla 11.	22
Tabla 12.	22
Tabla 13.	42

Código:	ISTS-GBI-05-001
Unidad/Área:	Coordinación de Bienestar Institucional
Nombre responsable:	MSc. Marlon Erazo
Nombre del Proceso:	Gestión de la promoción, igualdad, equidad e inclusión

REVISIÓN	CARGO	FIRMA	FECHA
Aprobado por:	MSc. Verónica Tamayo Rectora Institucional		15/02/2025
Revisado por:	MSc. Tatiana Quishpe Vicerrectora Académica		15/02/2025
Elaborado por:	MSc. Marlon Erazo Coordinador de Bienestar Institucional		15/02/2025
Elaborado por:	Lic. Edgar Nicolás Ponce Analista de Bienestar Institucional		15/02/2025

REGISTRO DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO				
VERSION	MOTIVO	RESPONSABLE	ELABORADO POR	FECHA
1.0	Creación	Coordinación de Aseguramiento de la Calidad y Planificación	Ramiro Obando	23/11/2023

DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD 2025

1. Introducción

La construcción de una sociedad justa, equitativa e inclusiva es un mandato constitucional y un compromiso ético que orienta las políticas públicas y las acciones institucionales en el Ecuador. La Constitución de la República del Ecuador, como eje rector de los derechos y garantías fundamentales, establece en su Artículo 11 que todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos, sin discriminación por etnia, género, orientación sexual, discapacidad u otra condición, y enfatiza la obligación del Estado de implementar medidas de acción afirmativa para reducir las desigualdades históricas. Además, el Artículo 27 consolida la educación como un derecho holístico, intercultural y diverso, que promueve la equidad de género y la justicia social, mientras que el Artículo 330 garantiza la accesibilidad laboral para personas con discapacidad, reflejando un marco normativo progresivo y transformador.

En el ámbito de la educación superior, la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) refuerza estos principios al definir que el derecho a la educación debe ser universal, equitativo y de calidad, sin discriminación alguna (Artículo 2). Este marco legal se complementa con el Reglamento de Régimen Académico, que prioriza un enfoque de derechos con equidad, dirigido a grupos vulnerables como mujeres, pueblos indígenas, personas con discapacidad y diversidades de género, mediante acciones afirmativas específicas (Artículo 5). Asimismo, el Reglamento para Garantizar la Igualdad en la Educación Superior establece principios rectores como la no discriminación, la interculturalidad y la progresividad, asegurando que las instituciones eduquen en un entorno libre de exclusiones (Artículo 3).

El Instituto Superior Tecnológico Superarse (ISTS), alineado con esta normativa, ha institucionalizado su compromiso a través de su Estatuto, que en su Artículo 4 reconoce el derecho a la igualdad de oportunidades basado en méritos y participación colectiva, garantizando una formación académica inclusiva y pertinente. Además, el Artículo 13 del Estatuto Institucional del Instituto Superior Tecnológico Superarse profundiza en la inclusión de personas con discapacidad, asegurando no solo su acceso a la educación regular, sino también adaptaciones especializadas, becas socioeconómicas, accesibilidad física y tecnológica, y servicios de interpretación de calidad. Estos esfuerzos reflejan una respuesta concreta a las brechas estructurales identificadas en la educación superior

ecuatoriana, donde el 7% de la población tiene discapacidad, según el INEC (2024), y enfrentan barreras significativas para su plena integración académica.

La Coordinación de Bienestar Institucional, descrita en los Artículos 77 y 78 del Estatuto, actúa como eje articulador de estas políticas. Sus funciones incluyen:

- **Promover equidad e inclusión** mediante programas de sensibilización y capacitación en derechos humanos.
- **Brindar apoyo psicoemocional** a estudiantes, docentes y personal administrativo, con servicios de atención psicológica y nivelación académica.
- **Fomentar una cultura ética y transparente**, alineada con los principios del Código de Ética institucional.
- **Implementar becas y acompañamiento** para grupos vulnerables, incluyendo personas con discapacidad y poblaciones históricamente excluidas.

Estas acciones se materializan en instrumentos clave como el Reglamento de Políticas de Acción Afirmativa y el Protocolo de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Discriminación y Violencia Basada en Género y Orientación, que abordan desafíos urgentes en el contexto ecuatoriano. El Plan de Igualdad del ISTS no solo cumple con obligaciones legales, sino que también prioriza:

- **Accesibilidad universal**, con infraestructura adaptada y tecnologías inclusivas.
- **Formación docente en enfoque de género y discapacidad**, para eliminar sesgos pedagógicos.

Este Plan se sustenta en un enfoque integral, que articula la normativa nacional con las necesidades identificadas en diagnósticos institucionales, priorizando la participación activa de estudiantes, docentes y personal administrativo en la construcción de un entorno educativo inclusivo. Su objetivo no solo es cumplir con obligaciones legales, sino transformar las estructuras que perpetúan desigualdades, fomentando una cultura institucional basada en el respeto, la equidad y la justicia social.

Datos informativos del Instituto Superior Tecnológico Superarse

Tabla 1.

Datos generales del Instituto Superior Tecnológico Superarse

Datos generales del Instituto Superior Tecnológico Superarse	
Razón Social:	Instituto Superior Tecnológico Superarse
RUC:	1792951404001
Dirección:	Av. General Rumiñahui 1111 e Isla Pinta
Teléfono	393-0980 ext. 107
Misión	
Somos un Instituto Tecnológico comprometido con la calidad en docencia, investigación y vinculación, enfocado en el desarrollo integral de nuestros estudiantes, mediante una educación de excelencia, experiencias formativas prácticas y el fortalecimiento de las habilidades blandas, las cuales desarrollan profesionales líderes emprendedores e innovadores, con sólidos principios y valores, preparados para enfrentar los desafíos del mundo laboral y contribuir positivamente a la sociedad y al desarrollo sostenible.	
Visión	
Para el 2028, el Instituto Superior Tecnológico Superarse será una institución de educación superior acreditada, reconocida a nivel nacional e internacional, referente en la formación de profesionales en el ámbito técnico, tecnológico y tecnológico universitario, con procesos innovadores en la docencia, investigación y vinculación, con infraestructura física y tecnológica de vanguardia, que aporta a la sociedad y al desarrollo sostenible del país.	
Valores	
El Instituto Superior Tecnológico Superarse considera que los valores inherentes en la formación académica son:	
<ul style="list-style-type: none"> • Proactividad: En el Instituto Superior Tecnológico Superarse, valoramos la capacidad de anticiparnos a las necesidades, problemas y oportunidades, tomando la iniciativa para mejorar continuamente el aprendizaje, la investigación y los procesos administrativos. Fomentamos la identificación de oportunidades, la previsión y mitigación de obstáculos, la propuesta de innovaciones y la asunción 	

de responsabilidad, todo esto mediante una comunicación efectiva que impulsa nuestro progreso institucional y el éxito académico.

- **Calidad:** En el Instituto Superior Tecnológico Superarse, nos comprometemos a ofrecer una educación de alta calidad que cumple con los más altos estándares académicos y profesionales. Fomentamos la excelencia en todos los aspectos de nuestra labor, desde lo administrativo, investigación hasta la vinculación con la sociedad. Nos esforzamos por mejorar continuamente nuestros procesos y servicios, asegurando que cada estudiante reciba una formación integral que lo prepare para enfrentar los desafíos del mundo profesional con competencias sólidas.
- **Sostenibilidad:** En el Instituto Superior Tecnológico Superarse, estamos comprometidos con el desarrollo sostenible, integrando prácticas que promuevan el equilibrio entre el crecimiento académico, la responsabilidad social y la protección del medio ambiente. Nos esforzamos por inculcar en nuestra comunidad educativa una conciencia ecológica y un sentido de responsabilidad hacia las generaciones futuras. A través de nuestras acciones y programas, fomentamos el uso eficiente de los recursos, la innovación sostenible y el respeto por el entorno, asegurando que nuestras actividades contribuyan positivamente al bienestar del planeta y la sociedad.
- **Ética y Compromiso:** En el Instituto Superior Tecnológico Superarse, nos guiamos por principios éticos sólidos y un profundo compromiso con la excelencia educativa. Fomentamos la integridad, la honestidad y el respeto en todas nuestras acciones, asegurando que cada decisión y esfuerzo refleje nuestros valores fundamentales. Nuestro compromiso se manifiesta en la dedicación al crecimiento académico, la responsabilidad social, y el bienestar de nuestra comunidad educativa, promoviendo un ambiente de confianza y colaboración que impulsa el desarrollo integral de toda la comunidad Superarse.
- **Equidad e Inclusión:** En el Instituto Superior Tecnológico Superarse, promovemos un entorno donde todos tienen igualdad de oportunidades para aprender y desarrollarse, respetando y valorando la diversidad de nuestra comunidad. Nos esforzamos por eliminar barreras y garantizar que cada persona, independientemente de sus circunstancias se sienta acogida y valorada. Fomentamos una cultura de respeto y justicia, asegurando que nuestras políticas y prácticas reflejen

un compromiso genuino con la equidad y la inclusión en todas nuestras acciones y decisiones.

Nota. Los datos aquí anotados son verídicos y pueden encontrarse en la página web institucional.

2. Normativa que promueve la igualdad de oportunidades a la comunidad educativa

Reglamento de Políticas de Acción Afirmativa del Instituto Superior Tecnológico Superarse

En el Artículo 4 del Reglamento de Políticas de Acción Afirmativa del Instituto Superior Tecnológico Superarse se menciona que: “los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Superarse tienen el derecho y el deber de participar activamente en el diseño, implementación y evaluación de las políticas y acciones afirmativas que se desarrollen en la institución. Esta participación se rige por los siguientes principios:

- a) **Principios de Igualdad de Oportunidades:** Todos los estudiantes, sin distinción alguna, tienen derecho a participar en igualdad de condiciones en los procesos de toma de decisiones relacionados con la planificación y ejecución de acciones afirmativas, asegurando su voz y perspectiva en los asuntos que afectan su formación académica y su desarrollo personal.
- b) **Principio de Igualdad:** La participación de los estudiantes se garantizará sin discriminación por motivos de sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, origen nacional o étnico, estado de salud o condición socioeconómica, promoviendo un ambiente inclusivo y equitativo para todos.
- c) **Principio de Equidad y Protección:** Se adoptarán medidas especiales para asegurar que los estudiantes pertenecientes a grupos históricamente excluidos o vulnerables puedan participar activamente y en condiciones de igualdad en los procesos de toma de decisiones, asegurando que sus derechos e intereses sean protegidos.
- d) **Principio de Participación y No Discriminación:** Los estudiantes tienen el derecho de ser participar del diseño, ejecución y evaluación de las políticas y acciones afirmativas, y su participación debe ser respetada y valorada en un entorno libre de discriminación y prejuicios.
- e) **Principio de Interculturalidad:** La participación estudiantil deberá reflejar la diversidad cultural presente en la comunidad educativa, promoviendo el

diálogo intercultural y el respeto por las distintas culturas y tradiciones representadas en el Instituto.

- f) **Principio de Desarrollo Integral:** Las políticas y acciones afirmativas diseñadas con la participación de los estudiantes deben contribuir a su desarrollo integral, considerando no solo su rendimiento académico, sino también su bienestar emocional, social y cultural.
- g) **Principio de Progresividad:** La participación de los estudiantes en los procesos de toma de decisiones debe evolucionar continuamente, garantizando un mayor involucramiento y responsabilidad en la construcción de un entorno educativo más inclusivo y equitativo.
- h) **Principio de Opción Preferencial:** Se priorizará la inclusión y participación activa de aquellos estudiantes que, debido a sus circunstancias particulares, se encuentren en situación de vulnerabilidad, asegurando que reciban el apoyo necesario para ejercer plenamente sus derechos”.

Protocolo de Prevención y actuación en Casos de Acoso, Discriminación y Violencia Basada en Género y Orientación Sexual.

La aplicación de dicho protocolo estará sujeta a los principios contemplados en la Constitución de la República del Ecuador, en los instrumentos internacionales de derechos humanos y demás normativa vigente, así como a los siguientes:

- a) **Igualdad y no discriminación.** - Garantizar la igualdad y los derechos de todas, las y los miembros de la comunidad universitaria. Ningún miembro de la comunidad universitaria puede ser discriminado o discriminada, ni sus derechos pueden ser menoscabados, ya sea como objetivo o como resultado de conformidad con la Constitución de la República, instrumentos internacionales y demás normativa vigente;
- b) **Pro ser humano.** - Procurar las mejores condiciones para la realización de las actividades cotidianas de las y los miembros de la comunidad universitaria y actuar en el sentido que más favorezca a los derechos de las personas que hubiera sufrido violencia de género, acoso o discriminación por orientación sexual o identidad de género;
- c) **Diversidad.** - Promover el respeto estricto de los derechos de las personas, independientemente de su edad, sexo, identidad de género u otra condición, en concordancia con lo dispuesto en la Constitución de la República;

- d) Centralidad en la víctima.** - Creer en la palabra de la o las personas denunciantes, sin menoscabo de las garantías que deben observarse para los derechos de las demás partes procesales; garantizar que no se efectúen represalias ni sanciones por el hecho de denunciar, y se llegue a la restitución integral de sus derechos vulnerados;
- e) No re-victimización.** - Proscripción definitiva y en todo momento del uso de procedimientos y métodos que lesionan la dignidad de la víctima, tales como careos, reiteración de los relatos, entre otros. Garantizar el buen trato en la atención de denuncias, evitar comentarios y juzgamientos de la víctima. Este principio implica también que la víctima debe estar informada del proceso y de su derecho a mantener en reserva información que no aporte al proceso;
- f) Confidencialidad.** - Garantizar la reserva necesaria y legal de lo denunciado y los elementos del proceso; así como la reserva y seguridad en el manejo de la información presentada por la víctima y/o el denunciante;
- g) Celeridad procesal.** - Todos las y los actores dentro de la ruta de actuación de este protocolo deberán brindar una atención ágil, efectiva y oportuna para asegurar un procedimiento sumarisimo, procurando que los procesos administrativos se integren en un solo acto, de ser posible se concentren e impulsen simultánea, se eviten formalismos, trámites superfluos e innecesarios que lesionen la seguridad e integridad de la víctima;
- h) Integralidad.** - Las y los actores involucrados en la aplicación del presente protocolo procurarán que todas sus actuaciones se realicen de manera coordinada y articulada;
- i) Imparcialidad.** - Las instancias pertinentes deberán evitar conjeturas y juicios previos. En caso de conflicto de intereses las partes involucradas deberá abstenerse conforme la ley;
- j) Transversalización.** - Garantizar que, en todos los servicios, ejercicio de competencias y en las decisiones de política pública, normativas y reglamentarias se tome en cuenta el enfoque de género y el principio de una vida libre de violencia;
- k) Justicia Restaurativa.** - Promueve el abordaje de los conflictos desde un enfoque social, afectivo, pedagógico y de derechos, orientado por los principios de la protección integral. Busca el restablecimiento de los derechos de la víctima/sobreviviente, la toma de conciencia sobre el daño causado, la garantía de los derechos a la verdad y a la reparación integral

de la víctima/sobreviviente, el reconocimiento recíproco entre las partes y la reintegración a la sociedad.

Enfoques

A cumplimiento del objeto de este instrumento, la base se encuentra en los siguientes enfoques:

- a) **Enfoque de derechos humanos.** - En todo el proceso se respetará los derechos humanos de todas las personas, respetando y salvaguardando, primordialmente, el derecho a la vida y respeto a la identidad sexual;
- b) **Enfoque de género.** - Se aborda todos los avances teóricos que se han centrado en cuestionar la estructura del patriarcado, cuyos principios han normado los roles de género y prácticas sociales cotidianas de nuestra sociedad. Identificando dentro de esos principios estructurales formas violentas que han discriminado y marginado a otras identidades de género distintas a la heteronorma;
- c) **Enfoque de interseccionalidad.** - La interseccionalidad debe entenderse como el cruce dimensional de distintos principios que han organizado las poblaciones históricamente, tales como: etnia, género, clase, ubicación geográfica, entre otros. En la realidad latinoamericana, el cruce de estos ejes ha sido esenciales para entender el flujo social. Este enfoque abarca, además, a los enfoques de interculturalidad, intergeneracional y de integralidad;
- d) **Enfoque de integralidad.** - Considera que la violencia es estructural y multicausal y está presente en todos los ámbitos de la vida, por lo tanto, las intervenciones deben realizarse en todos los espacios en las que las mujeres se desarrollan;
- e) **Enfoque de restauración.** - Considera como centro el daño causado, las necesidades personales, las obligaciones y las acciones interrumpidas durante el proceso de conflicto. Dejando en segundo Plano la resolución tradicional del conflicto: castigo, condenas e incumplimiento de leyes.

Estatuto institucional del Instituto Superior Tecnológico Superarse

El Artículo 4, señala que:

“Derecho de igualdad de oportunidades. - *El Instituto Superior Tecnológico Superarse reconoce el derecho de las personas al ejercicio*

efectivo de 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 existencia. Las ciudadanas y los ciudadanos en forma individual y colectiva, las comunidades, pueblos y nacionalidades tienen el derecho de participar en el proceso educativo a través de los mecanismos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, la LOES y toda su normativa derivada, vigente y aplicable." (Estatuto Institucional del Instituto Superior Tecnológico Superarse - ISTS, 2024, pág. 4)

El artículo 13, establece que:

"De las personas con discapacidad. - En apego a los Artículos 47 y 48 de la Constitución de la República del Ecuador, y, además, en observancia debida al Artículo 7 de la LOES; el Instituto Superior Tecnológico Superarse reconoce y garantiza los siguientes derechos de las personas con discapacidad:

- a) A una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones;
- b) A que el Instituto Superior Tecnológico Superarse garantice su educación dentro de la educación regular.
- c) A un trato diferenciado y, por ende, a que el instituto Superior Tecnológico Superarse tenga atención especial a una educación especializada, en el caso de personas con discapacidad;
- d) A que el instituto Superior Tecnológico Superarse cumpla normas de accesibilidad para personas con discapacidad e implementaran un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo;
- e) Acceder a los servicios de interpretación y los apoyos técnicos, los cuales sean de calidad y suficientes dentro del Sistema Nacional de Educación Superior; y,
- f) Tener todas las condiciones necesarias en las instalaciones académicas y/o administrativas para desarrollar su actividad potencialidades y habilidades."

(Estatuto Institucional del Instituto Superior Tecnológico Superarse - ISTS, 2024, pág. 39)

El artículo 77, menciona que:

"De la coordinación de Bienestar institucional. *-Es el departamento encargado de brindar apoyo a las autoridades del proceso gobernante y demás autoridades académicas y administrativas, es el área responsable de promover el bienestar general de todos los que integran la comunidad educativa del Instituto Superior Tecnológico Superarse.*" (Estatuto Institucional del Instituto Superior Tecnológico Superarse - ISTS, 2024, pág. 39)

El artículo 78, establece que:

"De las atribuciones de la Coordinación de Bienestar institucional.- *Son funciones de la Cordinación de Bienestar institucional, además de lo previsto en el artículo 86 de la LOES, las siguientes:*

- a) Promover asegurar la igualdad de oportunidades para todos los miembros de la comunidad educativa.
- b) Implementar políticas y programas que fomenten la equidad y la inclusión en el ámbito educativo.
- c) Sensibilizar y concienciar sobre la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- d) Promover una cultura de ética y transparencia en el Instituto Superior Tecnológico Superarse.
- e) Establecer y difundir normas de conducta óptica para los miembros de la comunidad educativa.
- f) Brindar apoyo y orientación psicológica a los estudiantes, docentes y personal administrativo.
- g) Brindar orientación educativa, vocacional y nivelación tecnológica.
- h) Desarrollar programas de promoción de la salud mental y el bienestar emocional.
- i) Coordinar con profesionales de la salud mental para ofrecer servicios externos de atención psicológica y psicoterapia.
- j) Mantener una base de datos actualizada de los graduados y su trayectoria profesional.
- k) Ofrecer programas de acompañamiento a los graduados.

- l) Diseñar e implementar programas de desarrollo organizacional para fortalecer el Instituto Superior Tecnológico Superarse.
 - m) Promover la capacitación y el desarrollo del personal administrativo y docente; y,
 - n) Ejercer las demás atribuciones que determine el Rectorado y la normativa interna del Instituto Superior Tecnológico Superarse.
- (Estatuto Institucional del Instituto Superior Tecnológico Superarse
- ISTS, 2024, págs. 39-40)

3. Objetivo PEDI

OEI4. Contribuir a la permanencia de los estudiantes, mediante el apoyo académico, económico y psicológico, con el fin de reducir la deserción y la repitencia.

3.1. Estrategia del Objetivo PEDI

OEI4.1 Promover la inclusión y la igualdad de oportunidades mediante la implementación de procesos académicos y administrativos que aseguren la permanencia y éxito de los estudiantes.

4. Objetivo General

Promover un ambiente inclusivo, diverso, equitativo, igualitario y libre de discriminación en la comunidad educativa del Instituto Superior Tecnológico Superarse.

5. Principios fundamentales

De acuerdo al Reglamento para Garantizar la Igualdad de todos los actores en el sistema de Educación Superior expedido por el Consejo de Educación Superior (Consejo de Educación Superior, 2017), existen siete principios específicos que se desprenden de un principio general para garantizar la Igualdad de Oportunidades.

5.1. Principios para la igualdad de oportunidades

La igualdad de oportunidades es un principio general que comprende que se necesita una serie de medidas, actividades, políticas y regulaciones para reducir la desigualdad existente en la sociedad global, con énfasis en la que se asienta en el territorio ecuatoriano.

5.2. Principio de igualdad

La igualdad remite a garantizar que todas las personas se encuentren en las mismas condiciones y posibilidades para aprovechar las oportunidades de la forma más eficiente, con ello, se consigue que se realice el desarrollo humano individual para el beneficio de la sociedad ecuatoriana.

5.3. Principio de equidad y protección

Generar mecanismos que permitan corregir desequilibrios históricos, asegurando que la distribución de recursos y las oportunidades se orienten hacia aquellos grupos que han sido tradicionalmente excluidos o marginados.

5.4. Principio de participación y no discriminación

Todas las personas involucradas en la vida académica (estudiantes, docentes, personal administrativo y otros actores) deben contar con mecanismos que garanticen su participación equitativa en todas las funciones y procesos de la institución. Además, se prohíben explícitamente cualquier norma o práctica que, basada en criterios arbitrarios, genere exclusión o ejerza algún tipo de violencia (física, psicológica o moral), asegurando así el respeto pleno de los derechos humanos.

5.5. Principio de interculturalidad

Este principio se fundamenta en la creación de relaciones horizontales y respetuosas entre diferentes culturas, comunidades y grupos. En el entorno de la educación superior, se promueve el intercambio y el diálogo entre personas de diversas procedencias y trayectorias, con el objetivo de superar la exclusión histórica y fomentar una sociedad democrática, inclusiva y plural.

5.6. Principio de Desarrollo Integral e Incluyente:

se reconoce la importancia de generar condiciones para que todas las personas, especialmente aquellas que han sufrido exclusión o marginación (ya sea por discapacidad u otras razones), puedan desarrollar al máximo sus capacidades. Las instituciones deben adaptar sus normas, políticas y prácticas para garantizar un crecimiento personal y profesional pleno, promoviendo la participación en todos los ámbitos de la vida académica y social, y respetando la diversidad como un valor fundamental.

5.7. Principio de Progresividad y no regresión

Este principio exige que las instituciones adopten, de manera gradual y con todos los recursos a su alcance, medidas que acerquen cada vez más a la plena igualdad. Asimismo, se establece la prohibición de implementar o mantener políticas que representen un retroceso en los avances logrados en materia de

derechos y libertades. Es un compromiso con el progreso continuo hacia una educación superior inclusiva y equitativa.

5.8. Principio de Opción Preferencial

Finalmente, este principio reconoce la necesidad de ofrecer un trato diferenciado a quienes históricamente han tenido menos oportunidades debido a factores como el género, la identidad, la orientación sexual, la discapacidad, el origen étnico, el estado de salud o la situación socioeconómica. Esto se traduce en la implementación de medidas especiales (como becas no basadas exclusivamente en el mérito, tutorías o programas de apoyo académico) que faciliten el acceso y el éxito de estos grupos dentro del sistema de educación superior.

6. Análisis

El análisis se fundamenta en los datos cuantitativos recopilados a través del Sistema de Gestión Académica (SGA), abarcando los períodos académicos de noviembre de 2023 a abril de 2024 (a partir de enero de 2024), mayo a octubre de 2024, y noviembre de 2024 a abril de 2025 (hasta diciembre 2024). Además, para obtener los datos de los colaboradores del área académica y administrativa, se utilizaron las estadísticas proporcionadas por el departamento de Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Superarse, correspondientes al período de enero a diciembre de 2024.

7. Análisis de datos

Los datos que se sujetarán al análisis están organizados en tres grandes grupos que conforman la comunidad educativa del Instituto superior Tecnológico Superarse, estos son: estudiantes, personal administrativo y personal docente. En cuanto a la organización de presentación de los datos, se realizará por variables, comprendiendo: género, etnia, nacionalidad y diversidad funcional. La identificación de estos aspectos son necesarios para el planteamiento de actividades que conforman este documento de forma nuclear, con el fin de avanzar hacia una igualdad e inclusión integral.

7.1. Variable por género

a. Estudiantes

Tabla 2.

Número total de estudiantes por género.

Género	Total	Porcentaje
Hombre	325	54,35%
Mujer	272	45,48%
Transgénero	1	0,17%
Total	598	100%

Nota. La fuente de estos datos son el Sistema de Gestión Académica, 2025.

Los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Superarse se encuentran en mayoría respecto a las mujeres, representando más de la mitad de todo el estudiantado. Por cada mujer, existe 1,19 hombres, esto indica que la diferencia entre ambos géneros no es significativa. Denotando que la accesibilidad en la educación sigue siendo predominante para los hombres. Por su parte, quienes forman parte de la población LGBTIQ+ son un grupo reducido, expresando una cierta cautela respecto a su género por la discriminación basada en género latente.

b. Personal administrativo

Tabla 3.

Número total de personal administrativo por género

Género	Total	Porcentaje
Hombre	10	32%
Mujer	21	68%
Total	31	100%

Nota. La fuente de estos datos es el Departamento de Talento Humano, 2025.

El número total de personal administrativo en nómina, desglosado por género, revela que el 68% corresponde a mujeres, lo que representa a 21 colaboradores bajo relación de dependencia y 10 colaboradores bajo servicios profesionales. En comparación, el 32% restante corresponde a hombres, con 8 colaboradores bajo relación de dependencia y 2 bajo servicios profesionales.

Esta distribución resalta el compromiso con la igualdad en los procesos de contratación, garantizando una representación equitativa de ambos géneros en el equipo administrativo.

c. Personal académico

Tabla 4.

Número total de personal académico por género.

Género	Total	Porcentaje
Hombre	56	61,90%
Mujer	32	38,10%
Total	88	100%

Nota. La fuente de estos datos es el Departamento de Talento Humano, 2025.

El número total de personal académico por género muestra que el 61,90% corresponde a hombres, distribuidos de la siguiente manera: 45 académicos a tiempo parcial, 1 a medio tiempo, 8 a tiempo completo y 2 bajo servicios profesionales. Por otro lado, el 38,10% corresponde a mujeres, con la siguiente distribución: 16 académicas a tiempo parcial, 1 a medio tiempo, 12 a tiempo completo y 3 bajo servicios profesionales. Esta distribución refleja un esfuerzo por integrar y aprovechar el talento sin distinción de género, fomentando un ambiente académico diverso y equitativo, donde ambos géneros contribuyen de manera significativa a la Educación Superior.

7.2. Variable por etnia

a. Estudiantes

Tabla 5.

Número total de estudiantes por etnia

Etnia	Total	Porcentaje
Mestizo/a	476	79,60%
Afrodescendiente	7	1,17%
Indígena	39	6,52%
Montubio/a	1	0,17%
No registra	75	12,54%
Total	598	100%

Nota. La fuente de estos datos son el Sistema de Gestión Académica, 2025

La mayoría de estudiantes se autoidentifican como mestizos/as, de tal modo que por cada 10 estudiantes, 7 son mestizos/as. Los/as estudiantes que son parte de Pueblos y Nacionalidades del Ecuador representan el 6,52% del total de los

estudiantes, comprendiendo que son la segunda etnia más numerosa de la Institución. Por una parte, encontramos menos del 2% de estudiantes que pertenecen a la etnia afrodescendiente. En suma, se cuenta con un/una estudiante montubio/a. Por otra parte, existe un 12,54% de estudiantes que no posee claridad respecto al sentido de pertenencia a una etnia en específico.

b. Personal administrativo

Tabla 6.

Número total de personal administrativo por etnia

Etnia	Total	Porcentaje
Mestizo/a	31	100%
Total	31	100%

Nota. La fuente de estos datos es el Departamento de Talento Humano, 2025.

El número total de personal administrativo por etnia revela que el 100% de los colaboradores se identifican como mestizos/as, lo que refleja una homogeneidad étnica dentro del equipo administrativo.

c. Personal docente

Tabla 7.

Número total del personal docente por etnia

Etnia	Total	Porcentaje
Mestizo/a	88	100%
Total	88	100%

Nota. La fuente de estos datos es el Departamento de Talento Humano, 2025.

El número total de personal docente por etnia muestra que el 100% de los docentes se identifican como mestizos/as, lo que indica una uniformidad étnica dentro del cuerpo docente.

7.3. Variable Nacionalidad

a. Estudiantes

Tabla 8.

Número total de estudiantes por nacionalidad

Nacionalidad	Total	Porcentaje
Ecuatoriano/a	598	100%
Total	598	100%

Nota. La fuente de estos datos son el Sistema de Gestión Académica, 2025

En cuanto a la variable nacionalidad, es predominante la ecuatoriana, representada por el 100% de estudiantes. Sin embargo, puede existir personas que posean doble nacionalidad, pero se decanten por la ecuatoriana en todos los procesos de la sociedad a los que pueden acceder por ser ecuatorianos/as. Cabe destacar que el Instituto Superior Tecnológico Superarse no es una institución que limite la educación superior a personas de distinta nacionalidad, más bien, está abierto a recibir a personas de otras nacionalidades, dado que comprende que esta variable no es un impedimento para lograr el desarrollo humano.

b. Personal administrativo

Tabla 9.

Número total de personal administrativo por nacionalidad

Nacionalidad	Total	Porcentaje
Ecuatoriano/a	30	96,77%
Colombiano/a	1	3,23%
Total	31	100%

Nota. La fuente de estos datos es el Departamento de Talento Humano, 2025.

El número total de personal administrativo por nacionalidad revela que el 100% de los colaboradores son de nacionalidad ecuatoriana, lo que refleja una relativa homogeneidad en cuanto a la nacionalidad dentro del equipo administrativo. Si bien existe una persona de nacionalidad colombiana, también posee nacionalidad ecuatoriana, sin presentarse discriminación alguna por su territorio de origen.

c. Personal docente

Tabla 10.

Número total de personal docente por nacionalidad

Nacionalidad	Total	Porcentaje
Ecuatoriano/a	88	100%
Total	88	100%

Nota. La fuente de estos datos es el Departamento de Talento Humano, 2025.

El número total de docentes muestra que poseen la misma nacionalidad, reflejando principios culturales parecidos, permitiendo una convivencia sana entre docentes y asegurando una correcta conexión con los/as estudiantes.

7.4. Variable diversidad funcional

a. Estudiantes

Tabla 11.

Número total de estudiantes que poseen discapacidad

Tipo de Discapacidad	Total	Porcentaje
Discapacidad física	3	50%
Discapacidad intelectual	2	33%
Discapacidad auditiva	1	17%
Total	6	100%

Nota. La fuente de estos datos son el Sistema de Gestión Académica, 2025

Los/as estudiantes que poseen discapacidad en la institución comprende un grupo pequeño, por tanto, debe establecerse un acompañamiento psicopedagógico constante con las adaptaciones o los ajustes necesarios para lograr una verdadera inclusión. De este modo, existen 3 estudiantes con discapacidad física, 1 estudiante con discapacidad auditiva y 2 estudiantes con discapacidad intelectual. Esto demuestra que el Instituto Superior Tecnológico Superarse está comprometido con el adecuado desarrollo humano de todos/as los/as estudiantes, sin discriminación alguna.

b. Personal administrativo

Tabla 12.

Número total de personal administrativo que poseen discapacidad

Tipo de Discapacidad	Total	Porcentaje
No poseen discapacidad	31	100%
Total		100%

Nota. La fuente de estos datos es el Departamento de Talento Humano, 2025.

El número total de personal administrativo que posee discapacidad muestra que ninguno de los colaboradores administrativos presenta alguna discapacidad.

c. Personal docente

Tabla 12.

Número total de personal docente que poseen discapacidad

Tipo de Discapacidad	Total	Porcentaje
Discapacidad Física	1	1%
No poseen discapacidad	87	99%
Total	88	100%

Nota. La fuente de estos datos es el Departamento de Talento Humano, 2025.

El número total de personal docente que posee discapacidad revela que el 1% de los docentes presenta una discapacidad física, mientras que el 99% restante no posee ninguna discapacidad. Este dato destaca la importancia de seguir promoviendo la inclusión de talentos con discapacidad en el ámbito educativo, ya que su integración no solo enriquece la diversidad, sino que también contribuye a un entorno más equitativo y accesible para todos, aprovechando el potencial de cada individuo sin importar sus condiciones.

8. Aplicación de encuestas sobre equidad, igualdad e inclusión

En el Instituto Superior Tecnológico Superarse se considera necesario que se conozcan estos términos principales, que sean cotidianos para todos los miembros de la comunidad educativa, a fin de que se encuentren arraigados a la personalidad propia de quienes conforman la institución. Esta afirmación conduce a pensar en el compromiso institucional para avanzar a la igualdad de oportunidades, tensionando estructuras sociales históricas que han fungido como una fuente sólida para dar paso a la discriminación, opresión e inequidad.

Respecto a las acciones implementadas, es importante resaltar el conocimiento de los conceptos, para ello se hizo encuestas antes de la capacitación cargada en la plataforma Moodle y encuestas después de la capacitación. Estas encuestas se realizaron a los estudiantes, por medio de Microsoft Forms, constando de máximo 10 preguntas para una fácil lectura y respuesta. La intención de estas encuestas fue medir el impacto de dicha capacitación.

8.1. Curso virtual acerca de espacios de aprendizaje inclusivos y respetuosos

Se realizó un curso virtual acerca de cómo implementar espacios de aprendizaje inclusivos y respetuosos, fue colocado en la plataforma Moodle constando de los siguientes módulos:

- a) Principios de la Educación Inclusiva
- b) Estrategias para un ambiente inclusivo
- c) Implementación de prácticas inclusivas
- d) Evaluación de aprendizaje

De esta manera, se implementaron videos y material didáctico para avanzar a la sensibilización y consciencia de la igualdad para la comunidad educativa. Este curso tuvo la duración de 20 horas, especificándose las siguientes características:

Objetivo del curso: Explicar factores y elementos a implementarse en las actividades cotidianas del Instituto Tecnológico Superarse para lograr un entorno más inclusivo en la comunidad académica.

Módulos del curso:

En el Módulo 1, que lleva como nombre, [Principios de educación inclusiva](#) se abordan 8 principios que son importantes para realizar cualquier actividad cotidiana, por tanto, necesarios para incorporarlos a la vida diaria. Además, posee una actividad a modo de foro.

En el Módulo 2, que lleva como nombre, [Estrategias para un ambiente inclusivo](#) se abordan un cierto tipo de recomendaciones que pueden crear un ambiente más inclusivo. En suma, se posee una actividad que debe realizarse en una hoja de papel y enviar fotografías al finalizar.


En el Módulo 3, que lleva como nombre, [Implementación de prácticas inclusivas en el aula](#) se abordan muchas recomendaciones a aplicarse de forma concreta durante el desarrollo de las clases. Pueden ser aplicadas por los docentes a su conveniencia, pero lo ideal sería que se mantenga por todo el periodo académico y reenviarlo en el próximo. De igual manera, cuenta con una actividad relacionada con el tema del módulo.

En el Módulo 4 se encuentra la pestaña de [Evaluación](#), la cual contiene un cuestionario a realizarse de forma obligatoria para la aprobación del curso.

Forma de Evaluación:

- Deben realizarse las tres actividades en total (una por cada módulo).
- Debe aprobarse el cuestionario de [evaluación](#) con una calificación igual o superior a 7/10.
- Se entregará un solo Certificado (de Aprobación) a todos/as los/as que realicen el curso siguiendo estos pasos.

Entre las propuestas que promovieron la participación activa, destaca el foro estudiantil de “ponerse en los zapatos de otra persona”, esta actividad logró crear consciencia de las personas que suelen ser excluidas de la sociedad. De esta manera, los/as estudiantes escogieron una religión, etnia, lengua y nacionalidad distinta a la que poseen; estas características identitarias son frecuentemente objeto de discriminación en la sociedad en general. Cabe destacar que la educación, como institución social, es un espacio que no está exento de ser el espacio para que se desarrollen acciones de exclusión. Dicho esto, los/as estudiantes imaginaron cómo sería su experiencia de vida en esos casos. Por ejemplo:



Foro

de [ANA CRISTINA POMA ZAMORA](#) - martes, 5 de noviembre de 2024, 23:00

Imaginación: Religión: judía,
Etnia: judía asquenazi,
Lengua: hebreo,
Nacionalidad: israelí.

Al imaginar que viajo a Ecuador, es posible que me enfrente a ciertos estereotipos o prejuicios debido a mi religión y nacionalidad. Podría ser que algunas personas, por desconocimiento o malentendidos históricos, asociaran mi identidad con ideas erróneas sobre mi carácter o mis intenciones, pensando que soy reservada o económicamente ambiciosa, basándose en estereotipos antiguos. Además, el idioma hebreo podría provocar que otros me vean como una persona "distante" o "extraña". Al abordar la actividad desde una perspectiva personal y reflexiva, este enfoque invita a pensar más allá de la superficie y a cuestionar las ideas preconcebidas, lo cual es fundamental para promover la inclusión y el respeto.

Calificación máxima: -

Calificar...

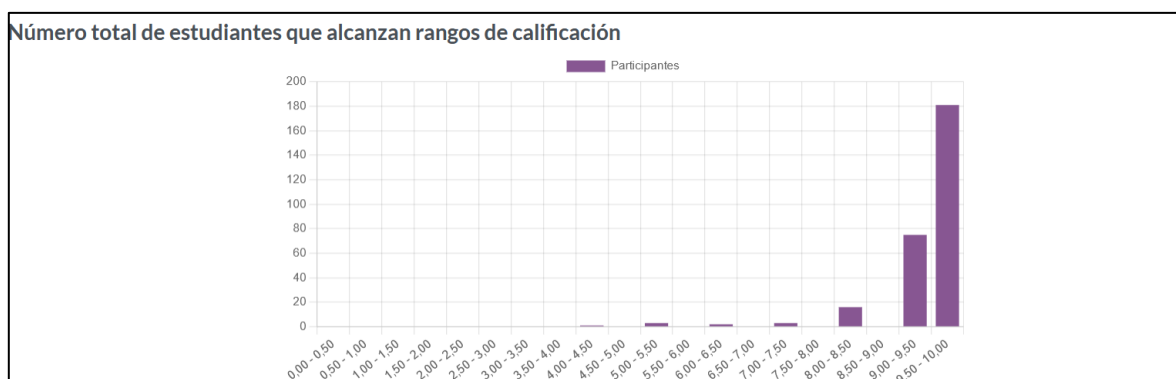
[Enlace permanente](#)
[Editar](#)
[Borrar](#)
[Responder](#)

En este caso, la estudiante destaca que existirían prejuicios o estereotipos por su identidad, haciendo énfasis que son ideas erróneas que obedecen a patrones históricos relacionados a los principios arraigados de la época colonial. Con esta actividad, no solo se genera empatía, sino también, genera una situación de imaginarse lo que sucede con personas de otra nacionalidad, lengua o identidad cultural distinta a la que se conoce.

De esta manera, la sensibilización y consciencia apuntan al principio amplio de movilidad humana, puesto que es una categoría conceptual que puede

presenciarse en la realidad socioeconómica ecuatoriana actual debido a la gran ola migratoria de la población venezolana a distintas partes del mundo. Sin embargo, aún no se considera la situación de personas con discapacidad o dificultades de adaptación a la sociedad (en el ámbito educativo se puede mencionar el caso de los estudiantes con Necesidades Especiales Educativas). Las personas con discapacidad, a pesar de su discriminación histórica, necesitan ser incluidos dentro de la sociedad para suprimir la desigualdad histórica que plantea una condición física o intelectual. En el ámbito educativo, se hicieron ciertas recomendaciones para lograr la inclusión en el desarrollo de clases, como puede verse en el módulo “c”.

Una vez que los/as estudiantes lograron culminar las actividades del curso descritas en cada módulo, procedieron a realizar la evaluación final para conocer si es que existió un verdadero aprendizaje de los términos conceptuales de igualdad, inclusión, equidad y diversidad. En la evaluación participaron 313 estudiantes, logrando una calificación promedio de 9.36/10, esto evidencia una gran comprensión, sensibilización y concientización de los términos relacionados a las acciones afirmativas dentro del Instituto Superior Tecnológico Superarse.



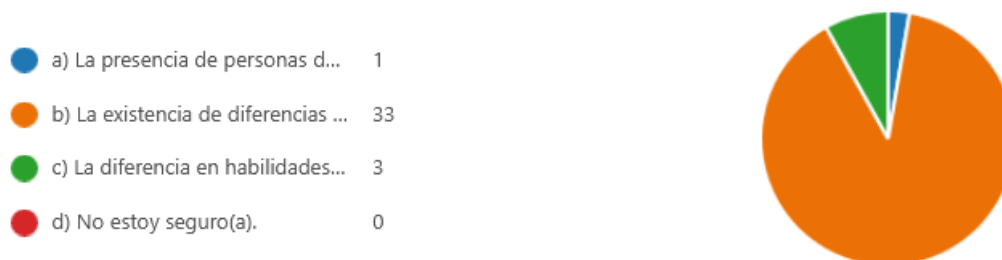
Con ello, se puede analizar que cerca de 240 estudiantes lograron una calificación de 9/10 como mínimo. Así, la mayoría de estudiantes, representando el 66.67% del total de estudiantes. De esta manera, se ha logrado que exista una idea latente

en la institución que evite conductas discriminatorias o exclusivas para personas que poseen principios culturales distintos a los conocidos. Esta capacitación consta también de encuestas, una realizada antes de la capacitación afín a este curso; y la otra que es una encuesta final, a parte de la evaluación del curso realizado en Moodle.

8.2. Encuesta pre capacitación

Con base a las respuestas presentadas en la encuesta de “Conocimientos Previos sobre Diversidad, Equidad e Inclusión”, realizada de forma virtual, se orienta al siguiente análisis.

1. ¿Qué entiendes por "diversidad" en un entorno educativo?

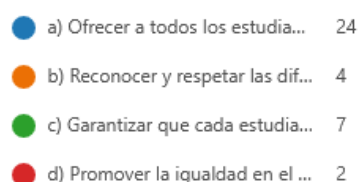


- El 89,19% de encuestados/as comprende que diversidad es la existencia de diferencias en género, etnia, cultura y capacidad. Por tanto, la mayoría entiende que debe respetarse las diferencias que existan en un espacio determinado.
- El 8,11% de encuestados/as comprende diferencias en habilidades de desempeño académico. Con ello se puede afirmar que se pensó únicamente en la relación maestro-alumno, dada la amplitud del término.
- El 2,70% de encuestados/as, que responde a una sola persona, comprendió que es un entorno conformado por personas de distintas edades. En realidad, es adecuado, pero no solo se limita a la edad, sino

también, a diferencias culturales, sociales, personales, académicas y económicas.

- En esta pregunta se evidencia que la mayoría de las personas posee una idea acertada respecto al término "diversidad", a pesar de que es muy amplio. De hecho, por esta razón, existe una variedad en las respuestas.

2. La "equidad" en la educación se refiere a:



- El 64,86% comprende que la equidad es la existencia de las mismas oportunidades para todos/as, aclarando que esto no depende de su etnia, religión, valores culturales, etc. Esta cantidad no representa una mayoría, pues la amplitud de la pregunta permite distintas respuestas.
- El 18,92% se orienta a pensar que es garantizar que cada estudiante reciba lo que necesite para tener éxito. En realidad, sí, pero muchas veces esto supone que prime el desempeño académico relegando la salud mental, aspecto, valores culturales a un segundo plano. Se debe comprender que un estudiante es mucho más que un sujeto que se esfuerza por aprobar.
- El 10,81% ha comprendido que equidad es reconocer y respetar las diferencias individuales, lo cual es una respuesta general porque no se queda solamente en el ámbito educativo. Esto nos hace pensar que hay que reforzar la idea de que la equidad no solo debe existir en las aulas, sino también, fuera de ellas.
- El 5,41% piensa que es promover la igualdad en el acceso a recursos educativos. La minoría ha comprendido que solamente se trata únicamente

de la dimensión económica la equidad, lo cual no es adecuado porque existen otras dimensiones que conducen al desarrollo humano integral.

3. ¿Cuál es la diferencia principal entre "equidad" e "igualdad"?

● a) Son términos sinónimos.	0
● b) Igualdad significa tratar a t...	36
● c) Igualdad se refiere a la justi...	1
● d) No estoy seguro(a).	0



- El 97,30% de las personas comprenden que “equidad” e “igualdad” no es lo mismo, que se relacionan, pero no significan precisamente lo mismo. Esto es muy satisfactorio porque parece que la enorme mayoría han aprehendido dicha información en su formación profesional o actividades de la vida cotidiana.
- El 2,70% de las personas se decantó por la analogía (igualdad es a justicia como equidad es imparcialidad) que en sí mismo también comprende una diferenciación. O sea, se entiende que son términos diferentes, por ese lado es satisfactorio. Sin embargo, por otro lado, no se conoce a qué se hace referencia cuando se menciona cada término.
- Nadie ha optado por elegir que son iguales términos o que no está seguro, lo cual es satisfactorio porque existe esa identificación entre ambos términos.

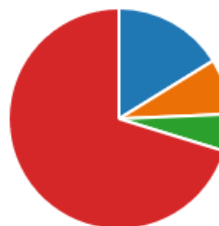
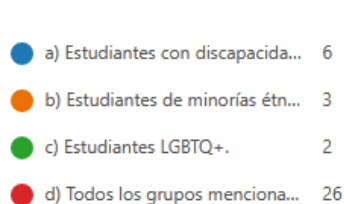
4. La inclusión en un contexto educativo significa:

● a) La integración de estudiant...	4
● b) Crear un entorno donde to...	31
● c) Incluir a estudiantes con difi...	2
● d) Evitar la discriminación en c...	0



- El 83,78% respondió que es la creación de un entorno donde todos, a pesar de sus diferencias, puedan relacionarse de manera correcta. Representa la mayoría y hace pensar que, en realidad, sí se conoce que la inclusión se orienta a esa definición.
- El 10,81% expresa que solamente necesitan inclusión las personas con discapacidad, pero eso solo comprende un grupo prioritario. Es una concepción acertada, pero no completa en términos de inclusión.
- El 5,41% comprende que es la inclusión de estudiantes que presenten dificultades en su aprendizaje, lo cual, de cierto modo, es adecuado, pero representa únicamente una parte de la inclusión, no todo.
- Nadie adoptó la respuesta que expresaba evitar la discriminación a toda costa. Esta respuesta también es bastante general, pero la mayoría se inclinó a definiciones un tanto más específicas.

5. ¿Qué grupo consideras que está más expuesto a la exclusión en el ámbito educativo?



- En realidad, la pregunta conduce a pensar grupos que sean más vulnerados que otros. A pesar de que es una situación medible de forma cuantitativa y cualitativa, no se puede afirmar que existen grupos subalternos más excluidos que otros.
- La mayoría, el 70,27% ha comprendido el mensaje que esconde la pregunta, este es que todos sufren exclusión de algún modo y es difícil situar un grupo por encima de otro.
- El 29,73% piensa que existen grupos específicos que están más expuestos a la exclusión que otros, esto puede provenir de una experiencia subjetiva cercana a la persona, lo cual es aceptable.

6. ¿Qué es un "sesgo inconsciente"?

● a) Prejuicios que las personas ...	4
● b) Prejuicios que las personas ...	22
● c) La inclinación a tomar decisi...	2
● d) No estoy seguro(a).	9



- Esta respuesta muestra que el 59,46% de las personas comprende que "sesgo inconsciente" tiene que ver con una situación no intencional, sobre todo, está guiado por el término de inconsciencia. Lo cual es bastante adecuado porque, en muchas ocasiones, la discriminación se ha naturalizado en el lenguaje y en las formas de relacionamiento social.
- El 24,32% no ubica el término, tampoco lo relaciona con las respuestas ubicadas. Esto se incluyó como un refuerzo en la capacitación, ya que es un término no tan conocido, pero es necesario para el proceso de concientización.
- El 10,81% comprendió que son prejuicios conscientes, sin embargo, esto revela que no se leyó muy bien el término o existieron confusiones en la lectura del mismo.
- El 5,41% relacionó el término con las emociones, lo cual no es del todo cierto.
- Esto revela que existe un desconocimiento, malos entendidos o poca familiarización con el término; representando el 40,54%, lo cual es una considerable cantidad.

7. La mejor forma de promover la inclusión en el aula es:

● a) Tratar a todos los estudiant...	6
● b) Adaptar la enseñanza para ...	5
● c) Fomentar actividades que p...	5
● d) Ambas respuestas b y c.	21



- En realidad, esta diversidad en las respuestas revela, sobre todo, distintas ideas que se acogen a la subjetividad de los/as docentes para implementar prácticas en el aula. En otras palabras, existen otras formas que no están contempladas en las respuestas, pero está en mente lograr la inclusión.
- EL 56,76% comprende que se promueve combinando actividades de colaboración (grupal) y personalizadas (individual). Lo cual es bastante acertado porque se basa en el respeto de ideas y personalidades.
- El 27,03% entiende que pueden ser actividades grupales o individuales, pero no ambas. En realidad, esto se basa más en la experiencia de cada persona porque los entornos del aula no son uniformes ni completamente disciplinados. Aunque la ideal, sería la combinación de ambos porque, de otro modo, existiría una exclusión inconsciente.
- Tratar a los estudiantes de la misma manera, respuesta que comprende el 16,22%, es un objetivo o una meta a la cual se llega por medio de prácticas. Aquí existen dos posibilidades: por un lado, poseen en mente otro tipo de actividades que no están especificadas dentro de las respuestas; por otro lado, es una confusión entre actividades y objetivos.

8. ¿Cómo crees que la diversidad en el aula puede beneficiar a los estudiantes?

● a) Fomentando el aprendizaje ...	3
● b) Mejorando la creatividad y ...	8
● c) Preparando a los estudiante...	6
● d) Todas las anteriores.	20

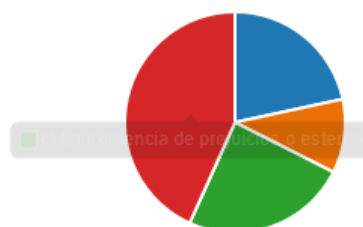
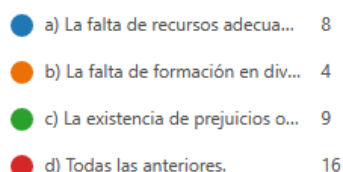


- El 54,05% cree que mientras más formas existan de beneficiar la diversidad en el aula es mejor.
- El 45,95% considera que no es necesario combinar todas las actividades para lograr la diversidad en el aula. De esta cantidad, el 47,06% considera que se debe mejorar la creatividad y el pensamiento crítico; el 35,29%

comprende que es mejor darles la preparación suficiente para su desenvolvimiento en la vida social; el 17,65% cree que es mejor fomentar el aprendizaje desde nuevos posicionamientos teóricos o actualizaciones en el conocimiento.

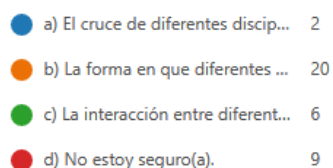
- En realidad, todas las respuestas son adecuadas, la elección en realidad depende de la metodología de enseñanza.

9. ¿Cuál de los siguientes es un obstáculo común para la equidad en la educación?



- Debido a las distintas dimensiones que pueden representar un obstáculo para la equidad en la educación, se ha obtenido un diverso tipo de respuestas.
- El 43,24% entiende que el principal obstáculo común es un compendio de factores: el económico, académico y social. De estas 3 dimensiones, se ha optado, en su mayoría por el factor social, seguido brevemente por el factor académico y por el factor económico. Dicho de otro modo, el obstáculo común según el 24,32% es el social antes que el económico. Esto indica una situación satisfactoria, pues se comprende que el desarrollo humano necesita de relaciones sociales sanas para nutrirse, y no solamente de las situaciones económicas.

10. ¿Qué entiendes por "interseccionalidad"?



- En este término se necesita un refuerzo necesario, ya que desde la teoría social (perspectiva decolonial, feminista, marxista, entre otras) se comprende que es un cruce entre los principios ordenadores de la sociedad (etnia, clase, género, entre otros).
- Quizás el 54,05% no se fijo en el término "superposición", ya que esto involucra que uno de esos principios, usualmente puntos de discriminación, tenga más lugar que otros. Esta es una respuesta insatisfactoria porque existe una confusión en la concepción del término, aunque también es lo que más se acerca a la definición; visto desde este punto, quizás escogieron esta respuesta por cercanía y no por otro factor.
- El 24,32 no está seguro/a de la respuesta, quizás no encuentran lo que se concibe propiamente por el término interseccionalidad. Así que representa una respuesta adecuada en este caso.
- La interacción entre diferentes culturas no es interseccionalidad, sino interculturalidad. El 16,22% experimentó una confusión en estos términos, así que habría que diferenciarlos de forma clara y concisa en la capacitación.
- El cruce de disciplinas académicas 5,41% es una intersección que lleva otro nombre: interdisciplinar o transdisciplinar. Dicho esto, pudo haber un error en la comprensión de los términos por la experiencia educativa.

8.3. Encuesta poscapacitación

1. ¿Qué entendiste por el concepto de "diversidad"?

- a) La aceptación de todas las ... 159
- b) La similitud entre las perso... 4
- c) La igualdad de oportunidad... 12
- d) No estoy seguro/a. 3



- Después de la charla el 89,33%, representando la mayoría, comprende que diversidad es la aceptación de todas las diferencias. Esto demuestra que la charla ha sido acogida satisfactoriamente y el aprendizaje se refleja de forma adecuada.
- Un 8,99% aún confunde diversidad con igualdad (que representa las respuestas b y c). Mientras que el 1,68% aún no termina de comprender el concepto en su totalidad. Por el 10,67%, aunque no representa mayoría, sería necesario implementar con más frecuencia las charlas.

2. ¿Cómo defines el término "equidad"?

- a) Tratar a todos exactamente ... 68
- b) Proveer a cada persona las ... 108
- c) Favorecer a un grupo sobre ... 0
- d) No estoy seguro/a. 2



- El 60,67% escogió una respuesta que involucra que una persona posea todos los recursos necesarios para un adecuado desenvolvimiento. Esto representa que se ha comprendido el término de algún modo.
- El 38,20% ha tomado una meta u objetivo en lugar de la definición de equidad. Con ello, se nota que existe todavía una cierta incomprensión en la diferencia de "igualdad" y "equidad". Esta diferenciación debería ser objeto principal de una próxima capacitación.

- Existe un pequeño porcentaje que no está seguro, puede ser que no encontraron su concepción en los ítems de respuesta o que no comprendieron la charla.
- Es gratificante que nadie lo entienda como el favorecimiento de un grupo sobre otro porque se entiende que esa no es la vía para la equidad.

3. ¿Qué características describen mejor a un entorno inclusivo?

● a) Un entorno donde se respe...	23
● b) Un entorno en el que todas...	75
● c) Un entorno donde no se pe...	2
● d) a y b.	76
● e) No estoy seguro/a.	2



- El 97,75% (del literal a al d) comprende que son entornos de respeto e igualdad. Aquí la elección de la pregunta a o b es secundario, dado que eso depende más de la personalidad o experiencia de los encuestados/as. Lo ideal es que se combinen ambas características para lograr un entorno más inclusivo. Sin embargo, es satisfactorio que se comprendan estrategias para entornos más inclusivos.
- Es preocupante que el 2,25% de personas hayan seleccionado que son entornos donde no se permite la diversidad, de hecho, no es adecuado bajo ningún concepto. Probablemente existió una delimitación conceptual un poco rígida en la charla, lo cual hace pensar que, si una respuesta está bien, entonces la otra está mal. En suma, en este mismo grupo, una pequeña cantidad de encuestados/as no están seguros/as, quizás tenga que ver con pocas experiencias de entornos inclusivos en su aula.
- La charla fue necesaria y cumplió su intención casi en su totalidad. Se debe implementar mejores formas de comunicación para evitar confusiones o malentendidos.

4. ¿Qué beneficios destacas de un entorno inclusivo en la comunidad educativa?

a) Mejora el rendimiento acad...	32
b) Fomenta el respeto y la em...	46
c) Reduce los conflictos y pro...	6
d) Todas las anteriores.	92
e) No estoy seguro/a.	2



- El 98,88%, que comprende las respuestas del literal "a" hasta el "d", ha seleccionado de forma adecuada los beneficios de un entorno inclusivo en la comunidad educativa. Esto es bastante satisfactorio porque, a pesar de que existe diversidad en las respuestas, todas se podrían fácilmente encasillar en un mismo eje.
- Existe un 1,12% que aún no está seguro de los beneficios, quizás porque aún no han experimentado entornos inclusivos. Es una situación que se puede contrarrestar con actividades prácticas que conduzcan a una mejor comprensión de entornos inclusivos.

5. ¿Qué estrategia consideras más efectiva para promover la inclusión en el aula?

a) Adaptar las actividades y m...	21
b) Impulsar la participación ac...	19
c) Crear espacios de diálogo y ...	51
d) Todas las anteriores.	84
e) No estoy seguro/a.	3



- El 98,31% (del literal a-d) son satisfactorios porque simbolizan que se identifican con claridad las estrategias que son más efectivas para promover la inclusión en el aula.
- El 1,69% no está seguro/a de si esas estrategias sean las adecuadas para promover la inclusión en el aula. Quizás, pensaron en estrategias desde su

experiencia, o no las conocen porque han experimentado poco las actividades que promueven la inclusión en el aula.

6. ¿Qué aspecto de la charla sobre diversidad, equidad e inclusión te resultó más relevante?

- a) La comprensión de los conc... 16
- b) Los beneficios de un entorn... 12
- c) Las estrategias prácticas par... 33
- d) Todos los aspectos fueron i... 117



- El 65,73% consideró relevante todos los aspectos de la charla; mientras que el 34,27% ha seleccionado respuestas específicas, puesto que depende mucho de la forma de comprensión y gustos personales. En sí, es satisfactoria la acogida, sobre todo, se ha resaltado las estrategias prácticas como un aspecto muy relevante en comparación a los otros.

7. ¿Consideras que los ejemplos prácticos proporcionados durante la charla te ayudarán a aplicar los conceptos de diversidad, equidad e inclusión en tu entorno educativo?

- a) Sí, definitivamente. 123
- b) Sí, en cierta medida. 52
- c) No estoy seguro/a. 1
- d) No, no me fueron de much... 2



- El 69,10% considera que los ejemplos prácticos son suficientes para aplicar los principios en los entornos educativos.
- El 29,21% considera que los ejemplos prácticos son adecuados, pero no suficientes. Quizás hagan alusión a que faltan más, en cuestión de cantidad, y que sean más impactantes para la comunidad.

8. ¿Qué desafíos anticipas al intentar implementar las estrategias de inclusión discutidas en la charla?

- a) Resistencia al cambio por p... 68
- b) Falta de recursos o apoyo i... 23
- c) Desconocimiento o falta de ... 73
- d) No anticipo desafíos signifi... 14



- El 41,01% ha expresado que el principal desafío es el desconocimiento o falta de sensibilización en el tema de inclusión social, situación que, de hecho, puede ser contraproducente. Pues al existir un desconocimiento, probablemente, se realicen, pero no tendría un impacto significativo.
- El 38,20% evidencia que muchas personas pueden verlo como una actividad sin relevancia, lo que puede conducir a que no haya disposición para realizar las estrategias de inclusión.
- La falta de recursos o apoyo institucional representa el 12,92%, esto representa un dato alentador porque muy pocas personas consideran que la institución rechaza este tipo de prácticas. Dicho de otro modo, se puede afirmar que la institución está comprometida para garantizar espacios más inclusivos, diversos y equitativos.
- Así mismo, el 7,87% considera que no cree que existan desafíos significativos. Aunque, en realidad, siempre existirán desafíos, que se considere que no hay tanta probabilidad de que ocurran, mencionan que la organización de Bienestar Institucional es clara y efectiva en algunos aspectos.

9. ¿Qué sugerencias tienes para mejorar futuras charlas o talleres sobre diversidad, equidad e inclusión?

177
Respuestas

Respuestas más recientes
"Debería ser mas participativo"
"Mas estrategias para poderlas implementar"
"Ser mas sociables"

- De forma cualitativa, se puede observar que existen comentarios que mencionan que podría ser más participativo, más estrategias y elevar la sociabilidad. Entonces, debería mejorarse la dinámica en las que se dan las charlas, poniendo ejemplos que se apeguen a la realidad de los estudiantes.
- Además, es necesario dar la palabra a todo/a aquel que decide emitir su comentario. Se debe considerar que muchas personas guardan cierta timidez o posee "miedo escénico", por esta razón, es necesario implementar dinámicas o actividades lúdicas (juego-aprendizaje) que compaginen con la actitud de los/as jóvenes.

10. En una escala del 1 al 5, ¿cuán útil te resultó esta charla para tu desarrollo personal y profesional?

● Nada útil	5
● Poco útil	8
● Moderadamente útil	30
● Muy útil	96
● Extremadamente útil	39



- El 53,93% considera que es una charla muy útil para el desarrollo personal y profesional, sin embargo, no consideran que sea en extremo útil. Esta postura podría ocasionar que existan profesionales muy poco empáticos,

que ignoren a personas que posean diferencias y, por tanto, no acepten la diversidad.

- El 21,91% sí considera que la charla es demasiado útil, pues un profesional no solo posee un conocimiento avanzado en un tema determinado, sino también, empatía, respeto, responsabilidad para crear y desenvolverse en ambientes inclusivos.
- El 16,85% considera que ha sido útil, pero quizás no tanto para contribuir al desarrollo personal y profesional. Entonces, la orientación debería cambiar, el fin debería ser que se incorporen estos principios de manera permanente en la personalidad de todos/as los miembros la comunidad educativa.

9. Plan de Igualdad 2025

Tabla 13.

Planificación de actividades a desarrollarse en 2025 para alcanzar la igualdad

Principios para la igualdad de oportunidades	Objetivo Estratégico	Estrategias	Actividades a realizarse	Responsables	Meses
1. Igualdad	Garantizar condiciones equitativas en acceso, permanencia y titulación para todos.	Implementar becas y apoyos económicos no meritocráticos.	Diagnóstico socioeconómico: Encuestas realizadas a los estudiantes para identificar necesidades (vivienda, transporte, alimentación, estudios, medicinas, tratamientos, etc.,).	Bienestar Institucional	Marzo-Diciembre
			Becas: Entrega de becas para estudiantes con dificultades económicas, migrantes y personas con discapacidad.	Bienestar Institucional Rectorado	Junio
	Eliminar brechas de género y	Actualizar normativa interna	Auditoría de género: Revisión y	Bienestar Institucional,	Octubre- Noviembre

	garantizar condiciones laborales justas.	con enfoque de igualdad.	reforma de estatutos para incluir criterios de igualdad y no discriminación.	TTHH, Secretaría General, Rectorado, Órgano Colegiado Superior (OCS)	
		Promover equidad en salarios y cargos.	Talleres de liderazgo femenino: Capacitación en liderazgo inclusivo para mujeres y grupos subrepresentados.	TTHH, Autoridades de cada área	Mayo
2. Equidad y Protección	Reducir desigualdades en grupos históricamente excluidos.	Accesibilidad universal y educación inclusiva	Certificación en DUA: Capacitación obligatoria para docentes en Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA).	Vicerrectorado Académico, Bienestar Institucional, Rectorado Institucional	Marzo-abril
			Taller: "Comunicación inclusiva: estrategias básicas sin dominio de LSEC".	Bienestar Institucional, Invitados externos	Marzo-abril
			Protocolo de ajustes razonables: Adaptación de exámenes y	Vicerrectorado Académico, Bienestar Institucional	Abril, Mayo

			materiales para estudiantes con discapacidad.		
3. Participación y No discriminación	Fomentar espacios seguros y representativos para toma de decisiones.	Gobernanza participativa y fortalecimiento de mecanismos de denuncia y acompañamiento	Comités paritarios: Conformación de comités con representación de diversidad étnica, de género y discapacidad.	Órgano Colégialo Superior.	Junio
			Foro "Voces diversas": participación estudiantil en políticas institucionales".	Bienestar Institucional, Estudiantes de la Institución educativa.	Mayo
			Campaña: Protocolos contra el acoso: conoce tus derechos y canales de apoyo.	Bienestar Institucional.	Abril
4. Interculturalidad	Valorar la diversidad cultural en la formación académica y la convivencia.	Educación intercultural y vinculación con comunidades.	Intercambios culturales: Visitas de comunidades afroecuatorianas o Indígena.	Comisión Académica, Bienestar Institucional, invitados externos	Junio-agosto
			Festival anual: Celebración de tradiciones (Inti	Bienestar Institucional, Comisión	Junio - Agosto

			Raymi, Afroecuatorianidad).	Académica, invitados externos	
5. Desarrollo Integral e Incluyente	Garantizar infraestructura y servicios inclusivos.	Adaptar infraestructura y metodologías pedagógicas.	Aulas sensoriales: Espacios adaptados para estudiantes con autismo, baja visión o limitaciones motrices.	Coordinación de Infraestructura, Bienestar Institucional	Octubre
			Mapa de accesibilidad: Diagnóstico de barreras arquitectónicas.	Coordinación de Infraestructura, Bienestar Institucional	Septiembre
			Taller vivencial: "Experiencias de personas con discapacidad en la educación superior".	Bienestar Institucional	Agosto
6. Progresividad y No Regresión	Mantener avances sostenibles en igualdad.	Monitorear y evaluar el cumplimiento del plan.	Informe anual: Evaluación cualitativa y cuantitativa anual con indicadores de acceso, permanencia y clima institucional con recomendaciones.	Bienestar Institucional	Dic - Ene
	Priorizar oportunidades		Mentorías: Programa de mentorías para	Coordinadores de docencia,	Julio

7. Opción Preferencial	para grupos en desventaja socioeconómica y cultural.	Programas de acompañamiento integral.	estudiantes indígenas y de zonas rurales.	Bienestar Institucional	
			Ferias laborales inclusivas: Vinculación con empresas con políticas de diversidad.	Bienestar Estudiantil, Vinculación con la sociedad	Noviembre

Nota. La fuente de estos datos es la Coordinación de Bienestar Institucional, 2025

10. Conclusiones

Para garantizar la igualdad de oportunidades es necesario:

1. La adecuada coordinación tanto a nivel interno como con otras instituciones es fundamental para garantizar que los programas propuestos lleguen de manera efectiva a toda la comunidad educativa. Esto implica una planificación estratégica, la implementación de políticas internas claras y la creación de espacios de diálogo y colaboración. A través de estas medidas, se asegura que los estudiantes y demás miembros de la institución puedan acceder a los beneficios de los programas educativos, lo que refuerza la equidad y calidad del servicio educativo. De igual manera, la integración de esfuerzos interinstitucionales es clave para maximizar los recursos y generar un impacto positivo más amplio.
2. La comunicación fluida y abierta entre todos los miembros de la comunidad educativa es esencial para fomentar un ambiente de respeto, cooperación y crecimiento mutuo. Es necesario que todos los involucrados actúen bajo principios de ética, liderazgo y solidaridad. Estos valores no solo fortalecen las relaciones interpersonales, sino que también contribuyen a crear un entorno educativo inclusivo y seguro. El liderazgo, en particular, juega un papel crucial en la promoción de estos valores, asegurando que se tomen decisiones que beneficien a todos, promoviendo la confianza y el compromiso de todos los actores educativos.
3. Es crucial el Instituto Superior Tecnológico Superarse cuente con procedimientos bien definidos para abordar cualquier caso de discriminación que pueda surgir dentro de su comunidad. Estos procedimientos deben ser transparentes, accesibles y eficaces, garantizando que se tomen medidas inmediatas y apropiadas para proteger a las víctimas y corregir las situaciones de discriminación. Además, debe existir un compromiso institucional para fomentar una

cultura de respeto y equidad, promoviendo la sensibilización de toda la comunidad educativa sobre los derechos humanos y la igualdad.

4. La prevalencia de una mayor cantidad de hombres que de mujeres dentro de las instituciones educativas refleja una tendencia histórica vinculada a estructuras patriarcales que aún afectan el acceso igualitario a la educación. Esta disparidad subraya la necesidad urgente de aplicar políticas que promuevan la equidad de género, tanto en el ámbito académico como en la participación en otros espacios de la comunidad educativa. Las instituciones deben comprometerse a crear condiciones que fomenten la igualdad de oportunidades para todos los géneros, eliminando las barreras culturales y sociales que perpetúan esta desigualdad.
5. En cuanto a la inclusión de personas con discapacidad, la presencia de estudiantes con diversas condiciones funcionales en la institución demuestra que la discapacidad no debe ser vista como una barrera para el acceso a la educación superior. Las instituciones educativas deben implementar políticas de inclusión efectivas, que no solo garanticen la accesibilidad física, sino también la adaptación de los contenidos curriculares y las metodologías de enseñanza. De esta forma, se asegura que todos los estudiantes, independientemente de sus capacidades, tengan las mismas oportunidades de acceder a la educación de calidad.
6. La institución no cuenta actualmente con personal administrativo que posea alguna discapacidad, es esencial que este sector reciba capacitaciones periódicas sobre la diversidad funcional y la atención a personas con discapacidad. El personal administrativo juega un papel fundamental en la creación de un entorno inclusivo y accesible para todos, por lo que contar con personal capacitado en este sentido garantiza que se puedan brindar servicios adecuados y respetuosos con las necesidades de todas las personas. Esto no solo promueve la inclusión, sino que

también facilita el cumplimiento de las normativas relacionadas con la accesibilidad y los derechos de las personas con discapacidad.

11. Referencias bibliográficas

Consejo de Educación Superior. (2017). *Reglamento para garantizar la igualdad de todos los actores en el Sistema de Educación Superior*. Quito: CES. Recuperado el 12 de febrero de 2025

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2024). *EN EL ECUADOR 7 DE CADA 100 PERSONAS TIENEN DIFICULTAD FUNCIONAL PARA HACER ALGUNA ACTIVIDAD COTIDIANA*. Quito: INEC. Recuperado el 12 de febrero de 2025, de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/en-el-ecuador-7-de-cada-100-personas-tienen-dificultad-funcional-para-hacer-alguna-actividad-cotidiana/>